



UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO
FACULTAD DE ECONOMÍA, CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL SENTIDO QUE EL SIGNIFICADO DEL
TRABAJO TIENE PARA EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE BIENESTAR
SOCIAL DEL ESTADO DE DURANGO**

TESIS QUE PRESENTA:

JOSÉ DANIEL BORJÓN CHACÓN

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

DIRECTOR DE TESIS

DRA. HORTENSIA HERNÁNDEZ VELA

DURANGO, DGO. OCTUBRE 2023



UJED

Universidad Juárez
del Estado de Durango



DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Validación de Trabajo Terminal

Trabajo de Tesis presentada por el **C. JOSÉ DANIEL BORJÓN CHACÓN**, para la obtención de grado de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA** titulado **"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL SENTIDO QUE EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO TIENE PARA EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO DE DURANGO."**

DIRECTOR DE TESIS: Dra. Hortensia Hernández Vela

JURADO

PRESIDENTE: Dra. Hortensia Hernández Vela

VOCAL: Dr. Jesús Job Reza Luna

SECRETARIO: Dr. Oscar Erasmo Navar García

SUPLENTE: Dr. Manuel de Jesús Martínez Aguilar

SUPLENTE: Dra. Jessica Yocaste Castañeda Galván

Victoria de Durango, Dgo., a 16 de septiembre del 2023

"La disciplina, tarde o temprano, vencerá a la inteligencia".

Yokoi Kenji

CONTENIDO

CAPÍTULO I	8
CAPÍTULO II. SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO DE DURANGO	12
Programas de Apoyo a la Población.....	13
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	2
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....	20
Población.....	20
Variables.....	25
Estructura del Instrumento.....	28
Escala de Likert utilizada	29
Recolección de Datos.	32
CAPÍTULO V. RESULTADOS	35
Datos Sociodemográficos	36
Significado del Trabajo	37
Distribución.....	39
Utilidad Social	40
Ética	41
Autonomía	42
Desarrollo y Aprendizaje.....	43
Calidad de las Relaciones	44
Expresividad e Identificación	45
Comparación de la distribución del Significado del trabajo.....	46
Significado del trabajo en función de variables sociodemográficas.....	48

Satisfacción Laboral.	50
Valores Generales de la Satisfacción Laboral.	50
Distribución General.....	52
Satisfacción con los compañeros de trabajo.	53
Satisfacción con el salario.	54
Satisfacción con el jefe.	55
Satisfacción con la naturaleza del trabajo.....	56
Satisfacción con los ascensos.	58
Comparación de la distribución de la Satisfacción Laboral	59
Satisfacción laboral en función de variables sociodemográficas.	60
Correlación de variables de Significado del Trabajo contra Satisfacción Laboral.....	62
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....	65
REFERENCIAS	69
ANEXO	83
CUESTIONARIO.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Tipo de contratación en Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango..... 1

Tabla 2

Personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango 21

Tabla 3

Dimensiones del Sentido de trabajo 25

Tabla 4

Dimensiones de la Satisfacción laboral 27

Tablas 5

Escalas de instrumento sentido del trabajo..... 29

Tabla 6

Escalas de instrumento satisfacción laboral. 29

Tabla 7

Conversión de rangos de respuesta..... 29

Tabla 8

Parte 1 Datos sociodemográficos. 30

Tabla 9

Parte 2 Significado del Trabajo 30

Tabla 10

Parte 3 Satisfacción laboral 31

Tabla 11

Datos sociodemográficos..... 36

Tabla 12

Significado del trabajo por dimensión..... 38

Tabla 13	
Significado del Trabajo.	39
Tabla 14	
Utilidad social.....	40
Tabla 15	
Ética.....	41
Tabla 16	
Autonomía.....	42
Tabla 17	
Desarrollo y Aprendizaje.....	43
Tabla 18	
Calidad de las Relaciones.....	44
Tabla 19	
Expresividad e identificación.....	45
Tabla 20	
Información sociodemográfica vs dimensiones	49
Tabla 21	
Dimensiones de la Satisfacción laboral	51
Tabla 22	
Satisfacción.....	52
Tabla 23	
Satisfacción con los compañeros.....	53
Tabla 24	
Satisfacción con el salario.....	55

Tabla 25

Satisfacción con el jefe. 56

Tabla 26

Satisfacción con la naturaleza del trabajo..... 57

Tabla 27

Satisfacción con los ascensos 58

Tabla 28

Información sociodemográfica vs dimensiones 61

Tabla 29

Satisfacción vs Significado del Trabajo 63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1

Organigrama Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango..... 23

Figura 2

Significado del trabajo..... 40

Figura 3

Utilidad social del significado del trabajo. 41

Figura 4

Ética..... 42

Figura 5

Autonomía en el significado del trabajo..... 43

Figura 6

Desarrollo y el aprendizaje..... 44

Figura 7

Gráfica de pastel sobre la calidad de las relaciones en el significado del trabajo..... 45

Figura 8

Expresividad e identificación. 46

Figura 9

Porcentaje de frecuencia por dimensión del significado del trabajo 48

Figura 10

Satisfacción laboral..... 53

Figura 11

Satisfacción con los compañeros..... 54

Figura 12

Satisfacción con el salario. 55

Figura 13

Satisfacción con el jefe. 56

Figura 14

Satisfacción con la naturaleza del trabajo..... 57

Figura 15

Satisfacción con los ascensos. 58

Figura 16

Frecuencias dimensiones de la Satisfacción laboral..... 60

CAPÍTULO I

Desde los inicios de la vida el ser humano se ha visto en la necesidad de trabajar para lograr subsistir, ya sea creando bienes o alimentos para su intercambio u ofreciendo su conocimiento a cambio de alguna clase de remuneración por los mismos. Desde el punto de vista sociológico el trabajo involucra al individuo y a la forma en que lo realiza.

Para los Grecorromanos el trabajo estaba directamente relacionado con la esclavitud, en la época moderna hablar de trabajo desde el tema económico y psicológico es la actividad que genera autonomía en los individuos; dando origen también a una identidad que constituye un medio importante para satisfacer sus necesidades sociales, políticas, morales y psicológicas.

Siendo así el trabajo una actividad que al realizarla genera vínculos sociales y relaciones. En donde el individuo al generarlo correctamente impacta su crecimiento personal ya que lo mantiene ocupado y hace sentir útil, pues el trabajo es el único medio para ganarse la vida. Es aquí donde el significado del trabajo toma un papel importante ya que involucra un valor al realizarlo.

Con el paso del tiempo y de acuerdo a investigaciones realizadas se le definió como un constructo psicológico dinámico y multidimensional, en donde se ven involucradas las creencias, experiencias en las organizaciones y los grupos en donde se desarrolla. Y en donde se tiene en cuenta: lo que se hace, cómo se hace, dónde se hace, con quién se hace, por qué y para qué lo hace.

Asimismo, el significado atribuido al trabajo dependerá a su vez de los aspectos políticos, jurídicos, económicos y organizacionales en primera instancia; posteriormente las características de su puesto, el estatus laboral y la tarea; que dependerá de acuerdo al contexto social, económico, histórico u organizacional. Con ello hacemos referencia a las percepciones del individuo con respecto a su espacio, tareas, cargas laborales, etc.

Es importante mencionar el vínculo del individuo con el trabajo, mismo que variara durante toda su vida de acuerdo a sus criterios, valores y conceptos, es decir, el significado se va desarrollando antes y durante el proceso de socialización del trabajo. Ya que el grado de importancia para cada individuo se verá influido por la actitud, compromiso y sentido de pertenencia.

Con el desarrollo de las investigaciones se determinó que el significado del trabajo está definido principalmente por: la centralidad del mismo, las creencias normativas, los resultados valorados, las metas laborales y personales, además de la identificación con los roles que son desempeñados. Asimismo, el significado servirá como base para las relaciones, identidades, cantidad y calidad de tiempo que se destina a la actividad laboral.

Un punto importante es que no debemos confundir el sentido de la vida con el sentido del trabajo; el primero está enfocado en una percepción en el panorama existencial, es decir, la razón de estar vivo y seguir adelante. Mientras que el segundo tiene enfoque en el placer que produce hacer algo como es el caso del trabajo.

El sentido del trabajo está relacionado con el sentido de la vida, pero no es al revés. Por ello el individuo constantemente está en búsqueda de poder, prestigio, dinero y reconocimiento para lograr un fin como mejoras salariales, ascensos, etc. Sin embargo, los aprendizajes obtenidos no son el fin de la existencia laboral sino un medio para alcanzarlo.

Siendo el objetivo de esta investigación analizar la relación entre la satisfacción laboral y el sentido que el significado del trabajo tiene para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango, mediante la aplicación del instrumento de medición: Escala del Trabajo con Sentido (ETS) y la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST).

Es por ello la importancia de comprender la relación que puede existir entre el significado del trabajo y la satisfacción laboral del individuo; ya que, si bien una persona que se encuentra satisfecha en el lugar donde se desarrolla y con la tarea asignada se verá reflejado en su desempeño dentro de la organización, es decir, un empleado que se encuentra satisfecho impactará de manera positiva en la organización y en los grupos donde se desarrolla.

El capítulo I comprende una breve introducción acerca del tema a desarrollar y brinda una perspectiva sobre la investigación, es decir, un panorama general del planteamiento del problema. El capítulo II nos muestra el contexto sociohistórico existentes con respecto a la organización objeto de investigación, su origen e historia.

El capítulo III comprende el análisis de las diferentes teorías que existen referente al tema de acuerdo a distintos autores, partiendo de los antecedentes históricos; definiendo la conceptualización y operación de las variables objeto de estudio., Por otro lado, en el capítulo IV desarrolla la explicación del método de investigación, su diseño, población y muestra en donde se aplicará el instrumento de medición de las variables y las dimensiones que comprende cada una de ellas.

Asimismo, el capítulo V menciona los resultados obtenidos con el desarrollo de la investigación como validación de variables, análisis de datos, relación de variables, etc., Por último, en el capítulo VI se mencionan las conclusiones a que se llegó con el desarrollo de la investigación dentro de la Secretaría, además de brindar recomendaciones para el investigador futuro con respecto al tema. Finalmente., en referencias bibliográficas se detalla toda la información con respeto a las fuentes consultadas durante el desarrollo de la investigación; además de agregar una serie de anexos para su consulta.

CAPÍTULO II. SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO DE DURANGO

La Secretaría antes mencionada tiene por objeto promover, proteger y garantizar los derechos sociales de los duranguenses y habitantes del estado en materia de salud, educación, vivienda, trabajo, infraestructura social y desarrollo social, cultural y económico.

En relación al contexto sociohistórico comenzaremos hablando en primera instancia de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), actualmente conocida como Secretaría de Bienestar, la cual fue creada durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari para profesionalizar el **Programa Nacional de Solidaridad** enfocado en apoyar a los más pobres y que conformó funciones de dependencias desaparecidas como la Secretaría de Obras Públicas, Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas y Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.

Posterior a lo anterior en el sexenio de Ernesto Zedillo el programa se transformó en **Progres**a el 08 de agosto de 1997 en donde se eliminaron intermediarios y se autorizaron apoyos en especie y dinero en efectivo. Asimismo, en la administración del presidente Vicente Fox a mediados del 2002 el programa nuevamente cambió su nombre a **Oportunidades** en donde su cobertura se extendió hasta los 32 estados del país y se comenzó con la entrega de becas a nivel media superior y adultos mayores.

Sin embargo, el 5 de septiembre de 2014 en el sexenio del presidente Enrique Peña Nieto a través de un decreto presidencial se modificó su nombre a Prospera Programa de Inclusión Social con el enfoque de apoyar a impulsar las capacidades de los beneficiarios mediante proyectos productivos, opciones laborales y financieras. Teniendo en cuenta la educación, alimentación y salud de la población en situación de pobreza.

Algo que vale la pena mencionar es que a partir del 30 de noviembre 2018 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación en su transitorio decimoquinto se dice que cuándo se mencione la Secretaría de Desarrollo Social se entenderá como la Secretaría de Bienestar.

Actualmente dentro de la Secretaría de Bienestar se cuenta con diversos programas en apoyo a la población, entre los cuales se han visto destacados los que a continuación se mencionan.

Programas de Apoyo a la Población.

Jóvenes Construyendo el Futuro.

Consiste en la vinculación de las personas de entre 18 y 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, con empresas, talleres, instituciones o negocios donde desarrollan o fortalecen hábitos laborales y competencias técnicas para incrementar sus posibilidades de empleabilidad a futuro. (“Detalle del proceso de Evaluaciones para jóvenes y empresas”) La vinculación consiste en una

capacitación con duración de un año en donde mensualmente los jóvenes reciben un apoyo mensual de \$5,258.13, además de un seguro médico contra enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo.

Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores.

Consiste en un apoyo económico de 1,275 pesos mensuales que se entregan bimestralmente a los adultos mayores de 65 años en el caso de comunidades indígenas y de 68 en adelante para el resto del país. El apoyo se entrega de manera directa al beneficiario mediante el uso de tarjeta bancaria.

""Beca Universal para el Bienestar Benito Juárez de Educación Media Superior."

Este apoyo está dirigido a los estudiantes inscritos a nivel bachillerato o técnico de las escuelas públicas del país. Y consiste en un apoyo de 840 pesos mensuales con una duración de 10 meses que dura el ciclo escolar y únicamente puede ser realizado por 30 meses. La prioridad son las escuelas ubicadas en las localidades alejadas o en situación vulnerable que cuenten con modalidad escolarizada o mixta.

Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras.

Consiste en un apoyo monetario para las madres, padres solos o tutores que trabajan, buscan empleo o estudian y que no tienen acceso al cuidado y atención

infantil. El apoyo es de 1,600.00 pesos bimestrales, por cada niña o niño de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir los 4 años de edad. Para el caso de niñas o niños con alguna discapacidad el apoyo será de 3,600.00 pesos bimestrales por cada niño o niña de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir los 6 años de edad.

Mencionado lo anterior es como se dio origen a la Secretaría de Bienestar a nivel federal, sin embargo, en el caso motivo de esta investigación se realiza un estudio de investigación en la Secretaría, pero a nivel estado, es decir, la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango. Que fue creada como Dependencia de la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Durango mediante decreto No. 56 de la LXIII legislatura del estado el cual se aprobó el día 15 de diciembre del 2004 y se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado No.51 en fecha del 23 de diciembre del 2004.

Asimismo, de acuerdo a la Ley de Desarrollo Social para el estado de Durango publicada en el Periódico Oficial No. 5 de fecha del 17 de Julio del 2005 nos menciona que las atribuciones antes mencionadas de la Secretaría. Además de detallar de manera exacta las personas sujetas al apoyo y las políticas que regirán la aprobación de los mismos.

La Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango (SEBISED) se encuentra ubicada en Blvd. Domingo Arrieta # 200 Esq. con Gral. Ismael Lares Fracc. Domingo Arrieta 34180. Y cuenta con el siguiente sitio web: <http://desarrollosocial.durango.gob.mx/> para mayor información, ahí se encuentran

detallados sus programas, organigrama, etc. Además, cuenta con los siguientes teléfonos de contacto 618 1379 492 y 6181 379 663.

Así mismo se menciona la misión y la visión que rigen a la Secretaría, que son la razón de ser de la misma y su visión a futuro; además de los valores que la rigen.

Misión.

Mejorar la calidad de vida de los duranguenses para lograr la reducción de las carencias sociales y acortar las brechas de desigualdad social mediante la inclusión y la participación ciudadana con transparencia, equidad y un profundo sentido humano, a fin de lograr un desarrollo sostenible.

Visión

Durango es un estado en el que su población disfruta de un nivel de bienestar y calidad de vida que les aseguran la satisfacción de sus derechos sociales, en un marco de amplia participación ciudadana, que se distingue por la solidaridad hacia quienes menos tienen, sumando la voluntad de los tres niveles de gobierno en torno a un bien común, el desarrollo humano de los duranguenses.

Valores.

Instrumentar una Política Social Integral que garantice el mejoramiento de la calidad de vida de los duranguenses y quienes habitan en el estado, enfocándose

al desarrollo integral de la persona fortaleciendo los valores e incrementando las capacidades y potencialidades del ser humano.

Los valores que rigen la Secretaría son: Honestidad, Legalidad, Participación, Responsabilidad, Solidaridad, Equidad, Integralidad y Sustentabilidad.

Como ya se mencionó el principal objetivo que busca la Secretaría es disminuir la desigualdad de la población mediante apoyos a los sectores más vulnerables del estado. El método mediante el cual se aplica la política pública son los programas sociales que ahí se ofertan y que a continuación detallaremos.

Programa de microcrédito a la palabra.

Consiste en el otorgamiento de créditos a la palabra, es decir, sin aval y sin intereses de manera directa. Se encuentra dirigido a la población que tenga una micro o pequeña empresa familiar, personas que se auto empleen en actividades económicas o de manera independiente y que hayan sido afectadas por motivo de la contingencia por COVID19.

Programa de Subsidio a Transportación Terrestre

Consiste en un subsidio de transporte, es decir, compra de boletos de pasaje en las líneas con que cuente convenio la secretaría. Enfocado en las personas menores de edad, adultos mayores, discapacitados, jefas de familia o estudiantes que radiquen en el estado y que presenten escasos recursos. Que, por motivos

humanitarios o escolares, de salud o laborales tengan que viajar internamente o salir del estado, siempre y cuando no sea a playas y fronteras.

Fondo de Infraestructura Social para las Entidades.

A través del Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social y en un mecanismo de concurrencia de los tres niveles de gobierno, se financian obras y acciones que beneficien directamente a la población con rezago social y en pobreza extrema, con el objetivo de coordinar acciones que incidan en el combate a la pobreza fomentando un mejor nivel de vida. Impulsar conjuntamente programas sociales para abatir la marginación, la vulnerabilidad y el rezago social en beneficio de las comunidades y los Duranguenses que más lo necesitan, que contribuyan de preferencia al abatimiento del rezago social en Zonas de Atención Prioritarias Urbanas y Rurales.

Programa de Huertos Familiares.

Consiste en el otorgamiento de un apoyo en especie, para la instalación y equipamiento de un huerto, que puede ser a cielo abierto o bajo condiciones protegidas, por familia en condiciones de pobreza y carencia alimentaria para que produzcan sus hortalizas.

Programa de Autoempleo para Jefas de Familia.

Consistente en financiamiento sin intereses, para aquellas mujeres que presenten proyectos productivos viables y rentables, el apoyo será de hasta \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.), por proyecto por jefa de familia, dependiendo de la naturaleza del proyecto y los requerimientos del mismo. Los apoyos son entregados en especie de acuerdo a la solicitud aprobada.

Programa de Fomento a las Actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

Consiste en ejercer programas, acciones y recursos en beneficio de los duranguenses a través de Organizaciones de la Sociedad Civil, legalmente constituidas y sin ánimo de lucro, cuyas características, objetivos y funciones sean los que se señalan en las correspondientes Reglas de Operación.

Programa de Techo de Lámina.

Consiste en prever el otorgamiento de láminas galvanizadas con la finalidad de mejorar la calidad de las viviendas. Reemplazando techos de material endeble por techos de lámina, los cuáles son más firmes y seguros.

Programa de Estufas Ecológicas.

Consiste en la dotación de una estufa ecológica, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las familias con la reducción de las cargas de trabajo de recolección de leña. Y así contribuir a una mejora de la salud y a una administración responsable de los recursos forestales.

Programa de Calentadores Solares.

Consiste en el otorgamiento de un calentador solar para dos personas, por vivienda en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad. Con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida coadyuvando a disminuir su rezago.

Programa de Uniformes Escolares.

Consiste en el otorgamiento de uniformes escolares para niños y niñas, que consisten en chamarra, pants, playera tipo polo para alumnos de educación básica y sudadera para alumnos de educación media superior de escuelas públicas básicas. De igual manera, uniformes escolares tradicionales para la región indígena. Con la finalidad de coadyuvar en el bienestar económico de las familias y evitarles un gasto para la adquisición de uniformes escolares.

Programa de Apoyo de Pañales para Adultos.

El apoyo consiste en una dotación mensual de pañales para adulto. Y se encuentra enfocado en los adultos de dieciocho años en adelante que vivan en condición de pobreza y vulnerabilidad, que por alguna situación requiera el uso de pañal

Programa Agua para Todos.

Consiste en el otorgamiento de un tinaco, por vivienda en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad. Con la finalidad de mejorar el acceso de los duranguenses a un abasto suficiente de agua.

Programa a la Escuela en Bicicleta.

Consiste en la dotación de una bicicleta que contribuya a reducir los tiempos de traslado y a mejorar el desempeño escolar. Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los estudiantes que realizan largos traslados para asistir a la escuela.

Lo anterior consiste en dos modalidades: Entrega de una bicicleta de montaña, con doble suspensión, ideal para todo terreno. Cuya propiedad será cedida al beneficiario al alcanzar la graduación del nivel medio superior. Y en un sistema de intercambio de bicicletas por crecimiento de estatura. Al superar la estatura recomendada para el modelo de bicicleta se puede solicitar un intercambio,

para el cuál se entrega la bicicleta y se reemplaza por otra de mayor rodada, de acuerdo a la estatura del beneficiario.

A continuación, se muestra la estructura orgánica de la Secretaría y el orden jerárquico de los diferentes departamentos y puestos que la integran. Vale la pena mencionar que conocer a mayor detalle las funciones, atribuciones y obligaciones de los diferentes responsables se cuenta con el reglamento interior de la secretaría que se encuentra publicado en su página oficial con fecha del jueves 20 de abril del 2017.

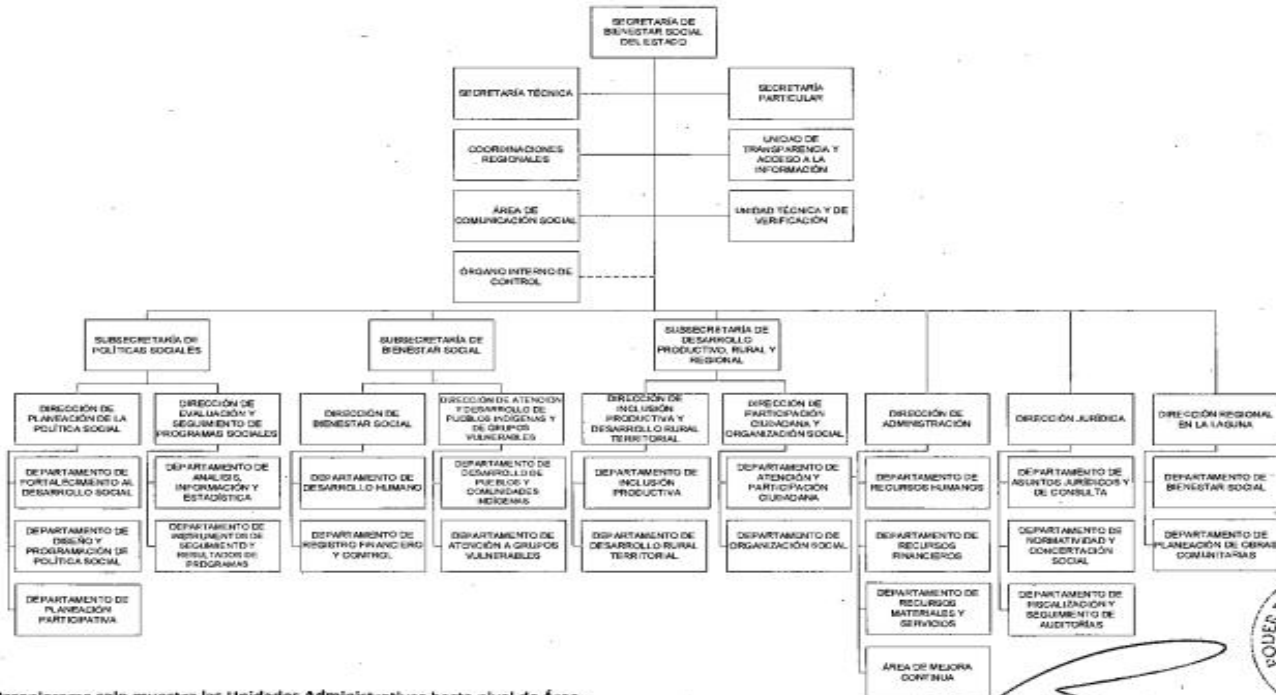
Para el desarrollo de sus funciones la Secretaría cuenta con el siguiente organigrama en donde se puede observar la distribución de puestos y líneas de mando tanto de manera vertical como horizontal. Cabe mencionar que el mismo fue autorizado por el Lic. Jaime Rivas Loaiza en agosto 2019 actual responsable de la Secretaría.

Figura 1

Organigrama Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.



ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO DE DURANGO



Nota: El Organigrama solo muestra las Unidades Administrativas hasta nivel de Área.

Fuente: Página de internet de la Secretaría.

Nombre, fecha y firma del Secretario:


 LIC. JAIME RIVAS LOAIZA
 5 de agosto de 2019



SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO

Así mismo hablaremos un poco sobre los diferentes tipos de contrataciones con que se cuenta en la Secretaría y el número total de personas que ahí trabajan. Por una parte, tenemos 51 personas que cuentan con base sindical y 81 personas más que son de confianza. De acuerdo a la información proporcionada y publicada en el portal de transparencia, no existe a la fecha personal por honorarios.

Tabla 1

Tipo de contratación en Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

Puesto	Cantidad
Plazas base	51
Plazas confianza	81
Honorarios	0
Total:	132

Nota: Elaboración propia

Vale la pena mencionar que dentro de la organización el personal de base es quien presenta mayor estabilidad; caso contrario del personal de confianza que cuenta una alta rotación e incertidumbre pues se ven afectados por los cambios de gobiernos estatales. Asimismo, el personal se encuentra dividido en administrativo y operativo, quienes son 83 mujeres y 49 son hombres.

En el estudio que se realiza se toma en cuenta la antigüedad, género, edad, estado civil y escolaridad para determinar si tiene relación con el sentido que el significado del trabajo tiene para el personal; además de la percepción de satisfacción laboral que se presenta. Con la finalidad principal de determinar la correlación que pudieran presentar dichas variables entre sí.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

Hablar de trabajo es, sin duda, un tema que se ha estudiado durante mucho tiempo, sin embargo, existen diferentes enfoques y perspectivas. En la mayoría de ellas se considera el trabajo como una actividad que permite al individuo ser parte de un sistema, en el que es vital tomar en cuenta valores, contextos y circunstancias en las que el individuo realiza una tarea encomendada.

Para Quintanilla y Wilpert (citado por Abasto, Pinho y Acosta 1995), define el trabajo como algo que hay que hacer para satisfacer necesidades como la alimentación, la vivienda, la educación, el bienestar social, etc. Por lo tanto, lo considera un carácter estructural en el nivel social y personal del individuo. Para Méda (1998), el trabajo es una actividad que se realiza en beneficio del bien común y permite a los individuos socializar y formar identidades colectivas e individuales. Además de tener un carácter central en aspectos de la vida personal, familiar y colectiva, a través de la interacción con uno mismo, la naturaleza y los demás.

Para Jacques (1996) el trabajo es la inserción en el mercado laboral y el ejercicio de actividades, a través de las cuales el individuo adquiere cualidades como trabajador y las incorpora en su propia identidad personal. Durante la época moderna el trabajo fue asumido como una actividad que generaba autonomía hablando sobre el plano individual y donde el bien colectivo se dejó de lado. A su vez, en la antigüedad, el trabajo era visto como una actividad degradante, inferior y agotadora (Borges, 1999), ya que era realizada principalmente por personas humildes o esclavos. Sin embargo, con el paso del tiempo quedó atrás y luego se

convertiría en una actividad digna que genera un estatus social; sin olvidar que se ha convertido en algo necesario para el progreso de los individuos.

Ribas (2003) menciona que el trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica que se ejerce individual o colectivamente. Para Dejours (2004), el trabajo implica gestos, saber hacer, compromiso e inteligencia; además de la capacidad de interpretar y reaccionar ante situaciones que se le presentan. Desde el enfoque sociológico según Arendt (2005) el trabajo es una actividad propia del ser humano que distingue entre quien desarrolla la tarea y la forma en que la realiza.

Con el tiempo, el trabajo comenzó a ser reconocido como algo útil para evitar la ociosidad, ya que somete el cuerpo a facultades mentales a través del sustento. Además de convertirse en un objeto vocacional individual. El trabajo para las personas tiene un propósito social y humano, pero el significado que tiene en la vida de cada uno de ellos varía según diferentes aspectos, situaciones, etc. Como menciona Bendassolli (2006): El trabajo debe ser interpretado, tener un significado y un valor simbólico para quienes lo realizan. El significado o valor se construirá de manera social con la influencia de las instituciones, la cultura y la práctica. Pero a su vez, individualmente con su auto-conciencia que el individuo tiene con sí mismo y con los demás.

Para Tolfo et al (2010) el trabajo es un medio por el cual el ser humano busca satisfacer sus necesidades y cumplir sus deseos de realizarse a sí mismo. Además de formar una perspectiva en el individuo donde se asume consciente como el autor

de ser capaz de atribuir sentido a lo socialmente establecido, generando así nuevas posibilidades de significado de la cultura y las actividades sociales.

A su vez para Lhuilier (2013) el trabajo involucra al individuo, sus capacidades, recursos y motivaciones a través de la práctica. Donde debe estar preparado para eventos imprevistos y situaciones para las que no está preparado. Por ejemplo, establecer relaciones de cooperación con más personas, realizando una tarea en un lugar determinado donde se tiene que compartir y adquirir conocimientos. Además de ser un acto creativo e instrumento de alienación, humanización y unión para los individuos, que a través de su desarrollo se genera un vínculo social.

Por otro lado, como lo mencionan Borges y Peixoto (2015) el trabajo es una actividad del ser humano que estructura la existencia de la condición humana y la sociedad. Además, el trabajo se distingue como una actividad del ser humano donde se involucra y debe desarrollar una tarea con ciertas características para que se realice correctamente y en forma. Arand (2015, citado por Romero, 2017)

Una parte importante del trabajo para Rokeach (1973) son los valores que se asumen como objetivos individuales y creencias generales interrelacionadas que se estructuran de manera jerárquica, dando lugar al estudio de los significados que tiene el trabajo y su sentido. Los primeros estudios fueron realizados por Hackman y Oldham 1975, en los que concluyeron que un trabajo con significado tiene tres características básicas: I) Variedad de tareas, ya que requiere el desarrollo de una variedad de habilidades; II) Trabajo no iniciador, donde debe permitir ver el proceso

en su conjunto, tener autonomía y libertad del individuo para determinar cómo se deben realizar las tareas; III) Significado de la tarea, debería tener un impacto considerable en la organización donde se realiza el trabajo, así como en la sociedad en general (Andrade,2014).

A su vez para Jahoda (1987) el trabajo está envuelto por varias funciones que varían y justifican la motivación que el individuo tiene para el mismo. Según el autor se compone de lo siguiente: a) Una estructura de tiempo; b) relacionarse con personas ajenas a su núcleo familiar; c) tiene metas y propósitos a los que está vinculada; d) Un estatus y una identidad ante la sociedad y, finalmente, e) es una actividad realizada de forma habitual y cotidiana.

Para Bastos, Pinho y Costa (1995), el concepto de significado del trabajo está formado por tres aspectos principales: 1) la centralidad del trabajo que alude al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida del individuo en un momento dado; 2) las normas sociales del trabajo que se refieren a las normas que están implícitas en el trabajo y que son socialmente aceptadas; finalmente 3) los resultados y objetivos son enfocados en los propósitos y motivos que llevan al individuo al trabajo.

Vale la pena mencionar que en los años 90 un grupo de investigadores llamado MOW - Meaning of Work dieron inicio al estudio de las diferentes variables implicadas capaces de explicar el significado atribuido al trabajo. Para el grupo MOW, el significado que tiene el trabajo como construcción psicológico dinámico y multidimensional, está influenciado por las creencias y experiencias de los

individuos en contextos organizacionales en los lugares donde se desarrolla, más allá del valor que ellos y los grupos atribuyen al trabajo. Para este grupo el trabajo tiene tres puntos importantes: 1) la centralidad, 2) las normas sociales y 3) los resultados valorados. Además este grupo determinó similitudes con investigaciones realizadas por otros autores en años anteriores, llegando a la conclusión que “ *el significado que tiene el trabajo para los individuos es una representación propia que se tiene con respecto al trabajo mediante las cuales se establecen relaciones*”.

Años más tarde Morín (2001) identificó cinco de las principales razones que motivan a los individuos a trabajar: a) realizar y actualizar su poder; b) tener seguridad y autonomía, c) relacionarse con los demás y tener el sentimiento de apego, d) prestar un servicio y contribuir a la sociedad y, por último, e) dar sentido a la vida. También de los resultados encontrados se presentaron las características de un trabajo que tiene sentido para el individuo, mismas que se mencionan a continuación:

- Se realiza de manera eficiente, organizada y su propósito es obtener resultados útiles;
- Es satisfactorio para el individuo porque le permite aplicar sus talentos, aprender, actualizar y tener autonomía.
- Se acepta como socialmente responsable, porque cuida del bienestar.
- Es una atmósfera de experiencias de satisfacción porque tiene relaciones honestas y de calidad; que reconocen la colaboración y el reconocimiento entre los involucrados.

- Garantiza seguridad y autonomía, es decir, garantiza al individuo un salario que asegura su autonomía e independencia.
- Lo mantiene ocupado y le permite organizar su vida diaria y personal.

Morín concluyó que hablar sobre los sentidos del trabajo es referirse a una estructura afectiva formada por tres componentes: I) el significado es la forma en que el individuo entiende y define el trabajo, así como el valor que se le asigna; II) la orientación que es la inclinación del individuo al trabajo, siendo el propósito personal que dirige sus acciones; y III) coherencia, es el equilibrio que espera lograr entre su vida personal y la vida en sociedad (Oliveira et al., 2004)

Los investigadores England y Whiteley, identificaron seis patrones diferentes que motivan a las personas a trabajar y se dividen de la siguiente manera: tres que reflejan conceptos positivos del trabajo ya que lo ven como algo que agrega valor. Dos más que reflejan concepciones negativas del trabajo, es decir, lo veían como una actividad desagradable, mental y físicamente exigente, dictada por terceros. Y finalmente una que se refiere a una concepción neutra del trabajo.

Por su parte, Kornblit (2004) menciona que el significado del trabajo está influenciado por el período sociohistórico en que se desarrolla, además de mencionar que el valor del trabajo trae consigo componentes como compromiso y valorización. Según Blanch (2006) el sentido del trabajo constituye la variable de socialización en que están involucrados aspectos sociopolíticos, jurídicos, económicos y organizacionales; también menciona que los individuos dan sentido

a la experiencia laboral por los valores que se refieren a los resultados y el propósito de cada individuo, además de las normas socialmente prescritas.

Morin, Tonelli y Pliopas (2007), entendieron el significado del trabajo desde tres dimensiones: individual, organizacional y social. La primera nos dice que un trabajo que tiene sentido es aquel que genera satisfacción personal, asegura independencia y supervivencia, permite el crecimiento y el aprendizaje y contribuye a la identidad del individuo. En la dimensión organizacional, el trabajo tiene sentido cuando sirve a algún propósito y permite contar con buenas relaciones y genera reconocimiento de alguien. Finalmente, en la dimensión social, un trabajo que tiene sentido es aquel que permite la inserción en la sociedad, genera pertenencia y le permite contribuir a la sociedad.

Al igual Woodward (2008), el trabajo tiene una centralidad diferente para cada uno de los individuos, ya que varía según la importancia que tenga para cada uno esta actividad; ya que de ésta se pueden adquirir cosas si se realiza con un propósito particular. El autor Rosso et al. (2010) menciona que los valores varían según cada individuo, ya que reflejan las normas sociales, interacciones y experiencias de trabajo de cada uno de ellos; concluyendo que el significado del trabajo varía según la interacción en un contexto dado.

Tolfo et al. (2010) también llevaron a cabo una investigación centrada en las diferentes perspectivas teóricas-metodológicas utilizadas en psicología para el estudio del trabajo; donde se identificaron cinco líneas principales y se mencionan a continuación:

- Enfoque cognitivo - Alude a la construcción del significado a través de la adquisición de conocimiento multifacético; un lado subjetivo, derivado de la historia personal, una historia social y una dinámica que está constantemente en construcción.
- Enfoque existencialista - Menciona el proceso de significado como la principal fuerza motivadora del ser humano, porque la vida necesita tener sentido y uno de ellos se puede encontrar en el trabajo;
- Enfoque constructivo - Se entiende como una construcción social donde el individuo se involucra con el mundo y sus significados, sus reglas e instituciones, dando lugar a la construcción de su propia identidad;
- Enfoque cultural - La cultura es considerada como el centro del proceso de significado, ya que vive en un espacio donde las prácticas sociales y las diferentes culturas terminan definiendo los sentidos.
- Enfoque socio-histórico - En este enfoque el proceso de significado ocurre a través de interacciones sociales, por lo tanto, una construcción colectiva y compartida y el sentido es una apropiación personal y subjetiva.

Aunque la perspectiva tiene sus particularidades, todos los autores concluyen que todas están estrechamente relacionadas en el mismo punto: la comprensión de que las acciones del individuo no se basan solo en factores internos, sino que son social y culturalmente construidas.

En el mismo sentido (Tolfo et al. 2010), los autores mencionan que, a pesar de las diferencias terminológicas encontradas, todas se orientaron en el mismo proceso de significado del trabajo, compuesto de: un individuo, que tiene una

historia personal única y experiencias propias muy particulares, involucrado en un contexto histórico, social y cultural, que dictan su comportamiento y acciones, cuando están en interacción con otros individuos, instituciones y estructuras organizativas. Pero tiene la capacidad de procesar información, producir, reproducir y asignar significado en este caso, al trabajo.

Vale la pena mencionar a Kubo y Gouvêa (2012) que a través de la aplicación de modelos estadísticos concluyeron que la centralidad en el trabajo es el aspecto más relevante en la composición del constructo "significado del trabajo" seguido por los objetivos y resultados valorizados en el trabajo y, para terminar con las normas sociales relativas a los derechos y deberes del trabajador.

En una investigación realizada por Dakduk y Torres (2013), la centralidad del trabajo está directamente relacionada con la importancia que se le atribuye en el individuo, en comparación con la atribuida a la familia, la comunidad y la religión. Las normas sociales marcan las obligaciones del individuo con la sociedad y viceversa. Finalmente, los resultados están relacionados con lo que se desea lograr y concretar. Esta investigación tiene en cuenta lo que se hace, cómo se hace y dónde se hace, por qué y con qué propósito se lleva a cabo.

El trabajo crea un sentido de pertenencia al individuo ya que donde se desarrolla genera un intercambio de valores, creencias, etc. Además de requerir esfuerzo físico y mental. Es por ello que el significado del trabajo se configura a partir de experiencias que le confieren un bajo o alto valor de forma personal. Es por eso que cada individuo configura su identidad de trabajo y significado de trabajo

a través de sus propias experiencias, creencias, valores, deseos y expectativas anteriores con respecto a su profesión, contextos propios de la época actual donde la desarrolla. (De la Garza, Calis, Olivo y Retamozo, 2014).

Para Romero (2015) tomando en cuenta a diversos autores como el grupo de investigación MOW, Salanova, Blanch, Ardichvili y Kuchinke, entre otros. Define el significado del trabajo, como el conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en y con el trabajo, realizado en un contexto socio-histórico, que configuran una identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas.

La autora, Bendassolli y Borges-Andrade (2015) destacan la colaboración Morin y Dassa (2006) en la construcción de un instrumento dedicado a la identificación de factores que hacen que un trabajo tenga sentido, "ser significativo". El instrumento, denominado Escala del Trabajo con Sentido (ETS), se encuentra compuesto por 25 ítems divididos en cinco factores capaces de sintetizar las características de un trabajo con sentido, mismos que se mencionan a continuación:

- i. Desarrollo y aprendizaje, referente a la posibilidad ofrecida por el trabajo para que las personas alcancen sus objetivos, aprendan y se desarrollen;
- ii. Utilidad social del trabajo, que se refiere al hecho de que el trabajo sea útil a la sociedad y a los otros;
- iii. Calidad de las relaciones en el trabajo, relativa a la existencia de contactos interesantes en el trabajo, a la satisfacción de necesidades sociales y al apoyo de los colegas;

- iv. Autonomía en el trabajo, referente a la posibilidad del individuo de asumir responsabilidades, resolver problemas y tomar decisiones libremente; y
- v. Ética en el trabajo, que evalúa la existencia de justicia y equidad en el trabajo.

Este instrumento, en su versión validada, fue adaptado a una muestra brasileña por Bendassolli y Borges-Andrade en 2011; y fue seleccionado para realizar esta investigación.

Si bien, el individuo es un ser cambiante y se adapta a su entorno, sus intereses, pensamientos, valores y normas sociales también están cambiando con el tiempo. Hoy en día, el significado del trabajo tiene varios aspectos que han tomado importancia desde la incursión de las mujeres en el mercado laboral, las nuevas tecnologías, el rol de género, la autonomía, las aspiraciones, las actitudes, etc. Siendo así diversas las características que han evolucionado para determinar lo que da significado al trabajo del individuo, pues lo anterior como ya se mencionó se encuentra influido por el periodo de tiempo en donde se desarrolla.

Satisfacción.

Hablar de satisfacción es sin duda un tema bastante complejo, porque lo que parece satisfactorio para una persona puede no ser satisfactorio para otra; Por lo tanto, en este sentido, Hablaremos de ella a partir de diferentes investigaciones teóricas sobre cómo evolucionó hasta el día de hoy. Empezaremos por hablar de dos posiciones principales al respecto, por un lado, se tiene la fuerza situacional que menciona la influencia que las variables organizacionales tienen sobre el comportamiento, la actitud y el bienestar de los empleados. Por otro lado, tenemos

la postura disposicionalista que menciona que los individuos tienen estados mentales que no se pueden observar, a pesar de que están influenciados por su personalidad y con una estabilidad relativa a través del tiempo.

Ahora bien, la satisfacción laboral para Fritzsche y Parrish (2005) se define como el grado en que el individuo ama su trabajo, mientras que para Fisher (2000) es la respuesta afectiva o emocional al trabajo. Weiss (2002) también menciona esto como un juicio positivo o negativo del trabajador hacia su trabajo.

Como se mencionó anteriormente y de acuerdo con los diferentes autores, podríamos definir la satisfacción como el nivel en que el individuo está cómodo con su trabajo, ya sea de forma positiva o negativa.

Es por eso que mencionaremos a Hackman y Oldham (1976), que mencionan que la satisfacción laboral tiene 5 dimensiones intrínsecas que se mencionan a continuación: 1) la variedad de habilidades, que comprende el grado en que el trabajo requiere diferentes habilidades y talentos; 2) la identidad de la tarea, incluye el desarrollo de la actividad de principio a fin con un resultado claro; 3) el significado de la tarea, que se refiere al impacto de la tarea en la vida del trabajador dentro o fuera de la organización; 4) la autonomía, entendida como el grado en que el trabajador goza de libertad de independencia para realizar la tarea; y finalmente 5) la retroalimentación, que se centra en la autoevaluación del desempeño de las tareas.

Mientras que a su vez Champion (1988), desarrolló un Cuestionario Multimétodo de Diseño de Trabajo (Multimethod Job Design Questionnaire) que

menciona lo anterior desde cuatro enfoques: 1) la motivación entre la que podríamos mencionar la variedad de la tarea y su autonomía; 2) el mecanicista entendido como la especialización y simplificación de la tarea; 3) el biológico que se refiere al esfuerzo; y finalmente 4) el perceptual-motor que comprende todo lo relacionado con el trabajo como son las condiciones físicas, el acceso a los recursos, etc.

Por otro lado, hablaremos de la satisfacción laboral desde el punto de vista de Goldberg, (1990) quien nos habla de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (CGRP). El primero se llama neuroticismo, que describe un estado emocional de percepción negativa que consecuentemente causa reacciones del mismo sentido. Por otro lado, tenemos la inteligencia emocional que es lo contrario del anterior ya que causa emociones positivas. El tercer rasgo es la apertura a experimentar nuevas experiencias y concebir el futuro creativamente. La cuarta es la amabilidad que tiene que ver con el respeto, la tolerancia y la tranquilidad que el individuo demuestra. Finalmente, está la responsabilidad que se refiere al grado en que el sujeto se enfoca en sus metas y orienta su comportamiento hacia su realización.

Un estudio realizado por Spector et al (2000) reveló que la satisfacción laboral se ve amenazada por el estrés, ya que, si un trabajador percibe las características de su trabajo como estresantes, siente reacciones negativas al mismo. Un ejemplo es la falta de autonomía que genera mayor estrés que resulta en una menor satisfacción laboral. A su vez Hesketh y Griffin (2005), menciona que cuando las características del trabajo coinciden con los valores y necesidades del empleado, presentará una mayor satisfacción. Además, los empleados más estables, extrovertidos y responsables son más felices en su trabajo.

Por otro lado, la satisfacción del trabajador con su entorno de trabajo es vital al momento de dirigir. Dado que la fidelidad de las personas a su trabajo depende directamente del nivel de satisfacción laboral que tienen. A su vez, la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que la persona desarrolla en relación con su situación laboral, ya sea solo con algunos aspectos o en general. De este modo según Dubrin (2003), cuando las personas están motivadas se esfuerzan aún más por cumplir sus objetivos personales y los marcados por la organización. Shaun (1998), menciona que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos positivos que los trabajadores expresan respecto a la organización en cuanto a visión, misión, objetivos, etc.

Mientras Fernández (1999) considera que se trata de una actitud general hacia el trabajo que incluye la apreciación de las condiciones de trabajo en las que se realiza la tarea. Por otro lado, para Bracho (1998), la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo recibidas por ellos.

Robbins (1996) habla sobre los factores centrales de satisfacción laboral que son: un trabajo mentalmente interesante, premios justos y buenas relaciones con los compañeros. Glen (1998) señala que los premios, la naturaleza del trabajo, el apoyo del jefe y las relaciones entre iguales son determinantes para la satisfacción laboral. Por otro lado, Herzberg (1989) afirma que existen dos tipos de grupos o clases de trabajo que comprenden, por un lado, factores extrínsecos o higiénicos

que evitan la insatisfacción laboral cuando son óptimos y, intrínsecos o motivadores que generan satisfacción en el individuo; afectando las habilidades y capacidades del trabajador.

Un punto que vale la pena mencionar es la motivación, aunque se considera importante en la satisfacción laboral. Según Solana (1993) define la motivación como la capacidad de influir en la conducta de las personas. Del mismo modo Naranjo (2004, p.154) define la motivación como un constructo teórico-hipotético que designa un proceso que causa conducta, donde intervienen múltiples variables que influyen en la activación del comportamiento destinado a lograr una meta.

Según Reeves (1994) la motivación tiene dos variables, por un lado, la intrínseca que mueve al individuo a hacer lo que quiere y no depende del exterior. Mientras que el extrínseco corresponde a toda esa motivación provocada desde fuera del individuo, donde puede ser por castigo o estímulo.

Las contribuciones fueron influenciadas por Herzberg (1959) que menciona en la Teoría de la Motivación y la Higiene que aspectos como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo, la remuneración, los beneficios, las políticas, entre otros son relacionados con la "Higiene" no causa satisfacción significativa para los trabajadores, pero solo ayuda a reducirla. Por otro lado, habló de los "Motivadores" vinculados al sentido de realización personal, reconocimiento de desempeño, mayor responsabilidad por parte de la gerencia, entre otros. Que según el autor no solo contribuyen a un alto nivel de satisfacción, sino que también generan un alto nivel de rendimiento de los trabajadores.

Es importante mencionar que los términos de motivación y satisfacción laboral, aunque pueden contar con similitudes no son los mismos. Según Coda (1997), la motivación es intrínseca y está vinculada al significado y la naturaleza del trabajo en sí; mientras que la satisfacción es extrínseca, ya que se centra más en aspectos como el salario, el reconocimiento y otros aspectos que debe cubrir el entorno laboral.

Para Archer (1997) la motivación es una necesidad que genera la acción del individuo y la satisfacción es la vigilancia o la falta de atención de esta necesidad. Teniendo en cuenta que la satisfacción previa está influenciada por el entorno donde se desarrolla; según Bergamini (1997) la motivación surge dentro de cada individuo y lo único que se puede lograr para mantenerla es conocer sus necesidades y ofrecerse para satisfacerlas.

Para Robbins et al (2010) la satisfacción laboral son actitudes positivas o negativas que el trabajador tiene hacia varios aspectos de su trabajo en el trabajo. También menciona tres componentes: cognitivo (evaluación), afectivo (sentimiento) y conductual (acción), y menciona la estrecha relación entre las actitudes y el comportamiento. Martínez y Paraguay (2003) lo definen como las actitudes que resultan de conceptos, emociones e información en una situación dada, dando así una visión general de que algunas actitudes son consecuencias de la satisfacción laboral.

Por otro lado, tenemos a Aziri (2011), que considera la satisfacción laboral como un sentimiento que es resultado de la percepción del trabajo como un medio para satisfacer las necesidades materiales y psicológicas. Mientras que para Locke (1969), es un estado emocional como resultado de la percepción del trabajador de lo que se le ofrece y lo que espera, en otras palabras. La satisfacción es el estado emocional placentero que el individuo realiza al evaluar su trabajo y cómo le facilita alcanzar sus metas, mientras que su insatisfacción está vinculada a las barreras que no le permiten cumplirlas.

A su vez para Archer (1997) menciona que hay factores de satisfacción e insatisfacción que son capaces de generar influencia en el comportamiento del individuo: 1) Factores de revitalización, enfocados en el medio ambiente, las condiciones de higiene y seguridad, 2) Factores de intercambio, con referencia a las relaciones laborales, 3) Factores de incentivo, relacionados con las recompensas y la compensación, por ejemplo, los salarios. 4) Factores de ingesta relacionados con la alimentación, la atención médica y hospitalaria; 5) Factores de influencia, centrados en las competencias y 6) Factores de inspiración, relacionados con el aprendizaje y la formación.

Para Cavanagh (1992) durante una encuesta realizada en el sector médico, concluyo que la participación, la promoción, la comunicación, los salarios, entre otros, están relacionados con la satisfacción. Mientras que la educación, la justicia, las oportunidades, etc. están relacionadas con la insatisfacción. Asimismo, los valores atribuidos al trabajo ya que para algunos se considera algo muy importante y para otros es solo un medio necesario para satisfacer sus necesidades.

Asimismo, para Martínez y Paraguay (2003) mencionan que las diferencias de personalidad y las diferencias en el trabajo son aspectos que influyen en la satisfacción individual. Por un lado, la impaciencia, irritabilidad, esfuerzo y estrategias. Además de atributos personales y sociodemográficos. A su vez las características del trabajo como la variedad de la tarea, autonomía, beneficios, promoción y reconocimiento, recursos disponibles, tiempo y relaciones de confianza.

Para Vespasiano y Mendes (2017) en su estudio realizado a servidores técnicos administrativos concluyeron que los principales factores relacionados con la satisfacción es el vínculo con los jefes y sus compañeros de trabajo, la naturaleza del trabajo, la variedad y el interés en la tarea realizada. Mientras que los ascensos, la capacitación, la carga de trabajo y el reconocimiento de los esfuerzos son factores de insatisfacción.

Según Siqueira (2008) el concepto de satisfacción laboral ha sufrido varias transformaciones sin embargo las dimensiones del constructo no han cambiado a gran escala, manteniendo principalmente: satisfacción con el salario, con los compañeros de trabajo, con el liderazgo, con promociones y con su propio trabajo. Es así, la base para el desarrollo del instrumento llamado Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST) que fue seleccionado para realizar esta investigación.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

En este capítulo se describe el método utilizado en la presente investigación, para determinar la relación del sentido que el significado del trabajo tiene con el grado de satisfacción laboral del personal operativo y administrativo de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

Para Sampieri et al. (2014, p.4) la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.

En nuestro caso se realiza el análisis de la influencia del sentido que el significado del trabajo en el grado de satisfacción laboral, mediante la aplicación de un instrumento de medición al personal operativo y administrativo dentro de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango es esta una investigación descriptiva-correlacional y transversal debido a que realizó en un tiempo específico.

Se trata de una investigación cuantitativa debido a que se recolectaron y analizaron datos sobre las variables significado del trabajo y la satisfacción laboral, mediante un instrumento validado en escala de Likert.

Población.

La población de estudio es el personal operativo y administrativo (sindicalizados y de confianza) de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango, que tiene un universo de 132 personas.

Tabla 2

Personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango

Puesto	Cantidad
Plazas base	51
Plazas confianza	81
Total:	132

Nota: Elaboración propia

Según lo establecido en la Ley del Trabajo, se considera como trabajador a la persona física que realiza un trabajo personal subordinado para otra entidad, ya sea una persona física o jurídica. Se entiende por "trabajo" cualquier actividad realizada por seres humanos, ya sea de naturaleza intelectual o material, sin importar el nivel de competencia técnica que cada profesión u oficio requiera.

El trabajador de confianza se fundamenta principalmente en la naturaleza de las responsabilidades que desempeña, sin depender del título asignado al puesto. Se consideran funciones de confianza aquellas relacionadas con la dirección, supervisión, control y seguimiento, cuando estas tienen un alcance general. También se incluyen las responsabilidades que están vinculadas con las labores personales del empleador dentro de la empresa o establecimiento. En cuanto al término "sindicalizado", se refiere a cualquier empleado que sea miembro de una organización sindical legalmente constituida.

Para determinar el tamaño de la muestra necesaria para la investigación se utilizó la siguiente ecuación para muestras finitas:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza (95%) 1.96 en tablas.

d = nivel de precisión absoluta (95%) 0.05 valor d.

p = porción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia.

q = proporción de la población de referencia que no representa el fenómeno en estudio (4-p) ("Formula para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud" - Redalyc")

Nota: La suma de la p y la q siempre debe dar 1.

$$n = (132)(1.96)^2 \times (0.05 \times 0.05) / (0.05)^2 \times (132 - 1) + (1.96)^2 \times (0.05 \times 0.05) = 98$$

Obteniendo la cantidad a realizar de 98 encuestas del total de la población de la Secretaría; sin embargo, una vez finalizada la aplicación del instrumento se obtuvo como resultado 90 encuestas. Lo anterior a razón de que existió personal que se negó a contestar la encuesta; además de que a razón del COVID 19 y por recomendación del gobierno federal se envió personal considerado vulnerable a trabajo directamente en casa.

Objetivo de la Investigación

Como se dijo anteriormente el objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la satisfacción laboral y el sentido que el significado del trabajo tiene para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango, mediante la aplicación del instrumento de medición: Escala del Trabajo con Sentido (ETS) y la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST) descritos más adelante en las variables de estudio.

Objetivos Específicos

- Conocer el valor del sentido del significado del trabajo para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.
- Conocer el valor de cada una de las dimensiones del significado del trabajo: utilidad social, ética, autonomía, desarrollo y aprendizaje, calidad de las relaciones y expresividad e identificación para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.
- Conocer el grado de satisfacción del personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.
- Conocer el valor de cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral: Satisfacción con los compañeros de trabajo, con el salario, con la jefatura, con la naturaleza del trabajo y con los ascensos para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

- Analizar si la satisfacción de los trabajadores se relaciona con el sentido del significado del trabajo.
- Analizar la relación que existe entre las dimensiones del significado del trabajo y satisfacción.
- Identificar si los datos sociodemográficos: genero, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad, tipo de contrato, área de trabajo y antigüedad en el puesto influyen en la relación entre la satisfacción laboral y el sentido que el significado del trabajo tiene para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

Pregunta de investigación.

- ¿La satisfacción laboral influye directamente en la percepción del sentido que tiene el trabajo para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango?

Hipótesis

H1: La satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de la Secretaría de Bienestar Social del estado de Durango se encuentra relacionada con el significado que atribuye cada uno de ellos a su trabajo.

Variables

Significado del Trabajo.

El significado del trabajo medido a través del instrumento denominado Escala del Trabajo con Sentido (ETS) de la autora, Bendassolli y Borges-Andrade basado en el de Morin y Dassa, sintetiza las características de un trabajo con sentido en lo siguiente: el trabajo debe ofrecer la posibilidad de aprendizaje y desarrollo al individuo para alcanzar sus metas y objetivos; el trabajo debe ser útil para la sociedad y los otros; así mismo debe existir la buena relación entre compañeros y la satisfacción de sus necesidades sociales, también debe tener autonomía para resolver problemas y tomar decisiones libremente; por último debe existir ética cuando se aplica la justicia y la equidad. Este instrumento, en su versión validada y adaptada a una muestra brasileña por Bendassolli y Borges-Andrade (2011), fue elegido para utilizarse en esta investigación.

El instrumento evalúa el significado del trabajo a partir de seis dimensiones:

Tabla 3

Dimensiones del Sentido de trabajo

Dimensión	Descripción
Utilidad social del Trabajo	Evalúa la función social del trabajo que realiza en términos de percepción sobre su utilidad a otras personas y a la sociedad en general
Ética en el Trabajo	Evalúa la percepción del encuestado sobre la existencia de justicia, equidad y respeto en el ambiente de trabajo

Autonomía en el trabajo	Evalúan la percepción del profesional con respecto a controlar su trabajo, enfocado a su propio juicio y control de sus medios.
Desarrollo y aprendizaje	Evalúa la percepción de los encuestados sobre cuánto su trabajo les permite perfeccionarse, desarrollar sus competencias y aprender.
Calidad de las relaciones	Hace referencia a la existencia de contactos en el trabajo, la satisfacción de necesidades sociales y al apoyo de los compañeros.
Expresividad e identificación	Evalúa la relación entre el trabajo y las competencias e intereses de las personas, además del juicio sobre si el trabajo les puede permitir alcanzar sus objetivos y expresarse.

Nota: Elaboración propia.

Tanto en el instrumento original como en su versión adaptada, que es la que se utiliza en la investigación, tiene una escala de Likert de cinco puntos. Para el análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario, supone que cuanto más valoran las personas la presencia de ciertas características en el trabajo, más sentido encuentran en él (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011).

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral medida a través del instrumento de Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST) de Siqueira (2008) afirma que la concepción de la satisfacción en el trabajo cuenta con cinco dimensiones principales: la satisfacción con el salario, con los compañeros de trabajo, con la jefatura, con los ascensos y con el propio trabajo. Y puntualiza que cada una de ellas comprende un foco, una fuente u origen de las experiencias placenteras que representan la satisfacción en el trabajo. El autor menciona que la motivación es lo directamente relacionado con

el propio individuo y la naturaleza del trabajo; mientras que la satisfacción se refiere a lo indirecto como el salario, reconocimiento, etc. Es decir, lo que el empleado considera debe existir en el ambiente laboral y que le genera satisfacción. La escala es tipo Likert, el instrumento utilizado fue construido y validado por la propia autora en Brasil y como se dijo cuenta con cinco dimensiones.

A continuación, se describe cada una de ellas.

Tabla 4

Dimensiones de la Satisfacción laboral

Dimensión	Descripción
Satisfacción con los compañeros de trabajo.	Satisfacción con la colaboración, la amistad, la confianza y la relación con sus compañeros de trabajo.
Satisfacción con el salario	Satisfacción con los beneficios financieros en comparación con la carga de trabajo, con la capacidad profesional, con el costo de vida y con los esfuerzos para realizar la tarea
Satisfacción con la jefatura	Satisfacción con la organización y la capacidad profesional del jefe, con su interés por el trabajo de los subordinados y entendimiento entre ellos
Satisfacción con la naturaleza del trabajo	Satisfacción con el interés por las tareas, con la capacidad de atraer al trabajador.
Satisfacción con los ascensos.	Satisfacción con el número de veces que ya ha sido ascendido, con las garantías ofrecidas al ascender y con la promoción de las mismas; además del tiempo de espera.

Fuente: Siqueira, 2008

Nota: Elaboración propia

Tal escala adopta una amplitud de respuestas de cinco puntos y se optó por utilizar en este estudio su versión completa, compuesta de 25 ítems. También según la autora, la interpretación de los resultados considera que cuanto mayor es el valor del puntaje medio de cada dimensión, mayor es el grado de satisfacción del individuo con aquella dimensión de su trabajo.

Estructura del Instrumento.

El instrumento se encuentra estructurado en tres secciones en su primer apartado se mencionan los datos sociodemográficos como género, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad laboral, clasificación del cargo, relación laboral con los departamentos y antigüedad cargo actual. Posteriormente continua con 25 ítem que se encuentra divididas en 6 dimensiones: 1) utilidad social, 2) ética en el trabajo, 3) autonomía en el trabajo, 4) desarrollo y aprendizaje, 5) calidad de las relaciones y 6) expresividad e identificación; los cuales corresponden al sentido del trabajo.

El último apartado mide la satisfacción laboral y cuenta con 25 ítems divididos en 5 dimensiones que son 1) satisfacción con los compañeros de trabajo, 2) satisfacción con el salario, 3) satisfacción con la jefatura, 4) satisfacción con la naturaleza del trabajo y 5) satisfacción con los ascensos.

Cabe mencionar que la escala de Likert a 5 puntos utilizada en el segundo y tercer apartado del instrumento fue la siguiente:

Escala de Likert utilizada

Tablas 5

Escalas de instrumento sentido del trabajo.

Respuesta	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo	No estoy en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente
Valor	1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Tabla 6

Escalas de instrumento satisfacción laboral.

Respuesta	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Completamente insatisfecho.
Valor	1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Mencionado lo anterior, es importante comentar que para el análisis de los datos obtenidos se realizó una conversión de valores por medio de rangos. Misma que quedó comprendida de la siguiente manera.

Tabla 7

Conversión de rangos de respuesta

Rango	Descripción	Rango	Descripción
1 – 2 = 1	Nada significativo	1 – 2 = 1	Nada satisfecho
2.1 – 3 = 2	Algo significativo	2.1 – 3 = 2	Algo satisfecho
3.1 – 4 = 3	Significativo	3.1 – 4 = 3	Satisfecho
4.1 – 5 = 4	Muy significativo	4.1 – 5 = 4	Muy satisfecho

Nota: Elaboración propia

La estructura del instrumento utilizado en la investigación es el siguiente:

Tabla 8

Parte 1 Datos sociodemográficos.

Datos sociodemográficos	Cantidad Ítems	Numero de Pregunta
Género	1	1
Edad	1	2
Estado Civil	1	3
Nivel de Escolaridad	1	4
Antigüedad en la secretaría	1	5
Clasificación del Cargo	1	6
Relación entre departamentos	1	7
Antigüedad en su cargo actual	1	8

Nota: Elaboración propia

Tabla 9

Parte 2 Significado del Trabajo

Dimensión	Teoría	Descripción	Ítems	Alfa de Cronbach
Utilidad social del Trabajo		Se refiere al hecho de que el trabajo es útil a la sociedad y otros.	02, 04, 15 y 23	0.926
Ética en el Trabajo	Bendasolli y Borges-Andrade (2011)	Valora la existencia de justicia y equidad en el trabajo.	09, 10, 11 y 17	0.892
Autonomía en el trabajo	basado en el instrumento de Morin y Dassa	Se refiere a la habilidad individual para asumir responsabilidades, resolver problemas y tomar decisiones libremente.	06, 19, 22 y 24.	0.848

Desarrollo y aprendizaje	(2006)	Se refieren a la posibilidad ofrecida por el trabajo para que las personas alcancen sus objetivos, aprendan y se desarrollen.	08, 12, 14 y 21.25	0.914
Calidad de las relaciones en el trabajo.		Se relaciona con la existencia de contactos interesantes en el trabajo, la satisfacción de las necesidades sociales y apoyo de los compañeros.	03, 05, 07 y 20.	0.856
Expresividad e identificación		Evalúa la correspondencia entre el trabajo y las competencias e intereses de las personas, además de su juicio que tanto trabajo les puede permitir alcanzar sus objetivos y expresarse.	01, 13, 16 y 18	0.883
Instrumento				0.968

Nota: Elaboración propia

Tabla 10

Parte 3 Satisfacción laboral

Dimensión	Teoría	Descripción	Items	Alfa de Cronbach
Satisfacción con los compañeros de trabajo.		Satisfacción con la colaboración, la amistad, confianza y la relación con sus compañeros de trabajo	1, 6, 14, 17 y 24	0.806
Satisfacción con el salario	Escala de satisfacción en el trabajo (EST) de Siqueira (2008)	Satisfacción con los beneficios financieros en comparación con la carga de trabajo, con la capacidad profesional, con el costo de vida y con los esfuerzos para realizar la tarea.	5, 8, 12, 15 y 21	0.936

Satisfacción con la jefatura	Satisfacción con la organización y la capacidad profesional del jefe, con su interés por el trabajo de los subordinados y entendimiento entre ellos.	2, 9, 19, 22, 25.	0.910
Satisfacción con la naturaleza del trabajo	Satisfacción con el interés por las tareas, con la capacidad de atraer al trabajador.	7, 11, 13, 18 y 23	0.819
Satisfacción con los ascensos.	Satisfacción con el número de veces que ya ha sido ascendido, con las garantías ofrecidas al ascender y con las oportunidades de las mismas; además del tiempo de espera.	3, 4, 10, 16 y 20	0.927
Instrumento			0.950

Nota: Elaboración propia.

Recolección de Datos.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación del instrumento dentro de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango; en donde se contó con la autorización de la Dirección. Al inicio del censo se hizo del conocimiento del personal la finalidad de la investigación; además del uso que se daría a la información obtenida.

Para la aplicación del instrumento se tomaron los siguientes criterios de selección en cuenta:

Inclusión

1. Personal con antigüedad mayor a un año
2. Forma de contratación. (Confianza y sindicalizados)
3. Personal operativo y administrativo.
4. Sin importar la edad.
5. Disponibilidad de tiempo para contestar el instrumento.

Exclusión

1. No se encuentren presentes al momento de la aplicación.
2. Exista negación para contestar el instrumento.
3. Personal con antigüedad menor a un año.

Eliminación

1. Los que no contesten el cuestionario de manera correcta o incompleta.

Resultados

El análisis de la información recolectada se efectuó de la siguiente manera:

1. Se elaboró una matriz de datos en Excel donde se registró la información obtenida con las encuestas y se capturaron en el programa SPSS21.
2. Se realizó una descripción de los datos sociodemográficos como el género, edad, estado civil, escolaridad, cargo y antigüedad. Y su correlación con el significado del trabajo y la satisfacción laboral.
3. Se determinó el valor promedio del significado del trabajo, seguido de la distribución de los datos y de cada una de sus dimensiones.

4. Se determinó el valor promedio de la satisfacción laboral, seguido de la distribución de los datos y de cada una de sus dimensiones.
5. Se realizó un análisis correlacional entre las dimensiones del significado del trabajo y las dimensiones de la satisfacción laboral.
6. Se analizaron los resultados obtenidos en función a los objetivos de la investigación y se llegó a una conclusión general.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

En este capítulo se reporta los resultados obtenidos mediante su aplicación dentro de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango en relación al sentido del significado del trabajo y su relación con la satisfacción laboral siguiendo el siguiente orden:

- a) Descripción de datos sociodemográficos
- b) Significado de trabajo
 - Valor promedio del significado del trabajo y de cada una de las dimensiones que lo componen
 - Distribución de los datos del significado del trabajo y de cada una de las dimensiones
 - Se analiza el significado de trabajo en función de las variables sociodemográficas
- c) Satisfacción
 - Satisfacción general y de cada uno de sus dimensiones
 - Distribución de la satisfacción general y de cada una de sus dimensiones
 - Se analiza la satisfacción en función de las variables sociodemográficas.
- d) Finalmente se realiza el análisis correlacional entre significado del trabajo y satisfacción.

Datos Sociodemográficos

Como se mencionó anteriormente se comenzará mostrando los datos sociodemográficos de los encuestados: género, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad, contrato, departamento y antigüedad en el puesto.

Los resultados se muestran en la tabla 11 en donde se puede observar que su mayoría son mujeres; sus edades oscilan entre 31 y 40 años, además de que la gran mayoría cuenta con alguna profesión, asimismo, la mayoría del personal son de confianza y se desempeñan en el área administrativa y en su mayoría cuentan con una antigüedad entre uno y cinco años en la institución y en el puesto.

Tabla 11

Datos sociodemográficos.

Información Sociodemográfica				
Género	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>	<i>Otro</i>	
	40	44	6	
	44.4%	48.9%	6.7%	
Edad	<i>Menos de 30</i>	<i>De 31 a 40</i>	<i>Más de 41</i>	
	26	36	28	
	28.9%	40.0%	31.1%	
Estado Civil	<i>Soltero</i>	<i>Casado</i>	<i>Otro</i>	
	34	37	19	
	37.8%	41.1%	21.1	
Escolaridad	<i>Preparatoria</i>	<i>Carrera Técnica</i>	<i>Universidad</i>	<i>Posgrado</i>
	17	11	38	24
	18.9%	12.2%	42.2%	26.7%
Antigüedad	<i>De 0 a 5 años</i>	<i>De 6 a 10 años</i>	<i>De 11 en adelante</i>	
	49	20	21	
	54.5%	22.2%	23.3%	
Contrato	<i>Sindicalizado</i>	<i>Confianza</i>	<i>Contrato</i>	
	27	45	18	
	30%	50%	20%	

	<i>Operativo</i>	<i>Administrativo</i>	<i>Otra</i>
Departamento	30 33.3%	49 54.5%	11 12.2%
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>De 1 a 5 años</i>	<i>De 16 a 20 años</i>
Antigüedad del Puesto	8 9%	50 55.5%	32 35.5%

Nota: Elaboración propia

Significado del Trabajo

Como se señaló anteriormente la información en relación al significado del trabajo se presenta en tres apartados en el primero de ellos se dan los datos promedio o valores generales del significado del trabajo y sus dimensiones, a continuación, se da la distribución de esta variable y en el tercer apartado se reportan los valores por variable sociodemográfica y si analiza si hay diferencias significativas en los grupos de cada una de ellas.

Valores Generales del Significado del Trabajo.

El significado del trabajo es la representación propia que tiene el individuo respecto al mismo teniendo en cuenta diversos puntos o características que deberán existir para tener mayor o menor significado. A continuación, se muestran en la **tabla 12** las diferentes medias de las dimensiones que lo conforman, se encuentran comprendidas entre el número 3 y 4 que corresponden al valor “Significativo” y “Muy significativo” teniendo en cuenta la conversión de valores realizada y mencionada dentro de la metodología.

La dimensión con la media más baja es la ética, seguida de expresividad e identificación; sin embargo, se encuentran en el rango del valor “Significativo”. Por su parte las más altas fueron la calidad de las relaciones y la utilidad social que se encuentran en el rango del valor “Muy significativo”. Dando como resultado que el significado del trabajo es “Significativo” para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango, ya que consideran que la existencia de una utilidad social, ética, autonomía, desarrollo y aprendizaje, calidad de las relaciones y la expresividad e identificación dentro de su trabajo tiene un valor significativo.

Tabla 12

Significado del trabajo por dimensión

Significado del Trabajo	4.0	Significativo
Dimensión	Media	Valor
Utilidad Social	4.3	Muy significativo
Ética	3.93	Significativo
Autonomía	3.95	Significativo
Desarrollo y Aprendizaje	4.16	Muy significativo
Calidad de las Relaciones	4.3	Muy significativo
Expresividad e Identificación	3.94	Significativo

Nota: Elaboración propia

Distribución.

La distribución de los datos del significado del trabajo y de cada una de sus dimensiones se muestra en la **tabla 13** y se analizan de manera individual posteriormente.

La figura 2 por su parte nos permite ver que un 58% de los encuestados considera muy significativo el trabajo y un 34% significativo; la sumatoria de ambos porcentajes representan más de dos terceras partes del total. Asimismo, la sumatorias de lo nada o algo significativo alcanzan solo un 8%, siendo así una proporción mínima del total.

Tabla 13

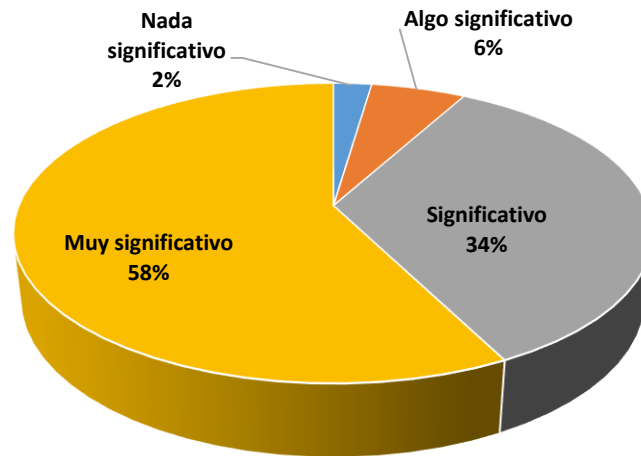
Significado del Trabajo.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	2	2.3
Algo significativo	6	5.7
Significativo	32	34.5
Muy significativo	50	57.5
Total	90	100

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Significado del trabajo



Nota: Elaboración propia

Utilidad Social

Observando (tabla 14, figura 3) lo referente a la utilidad social, un 60% de los encuestados la considera con un valor muy significativo, representando a más de la mitad de los encuestados. Mientras que solo para un 4% se percibe con un valor nada significativo.

Tabla 14

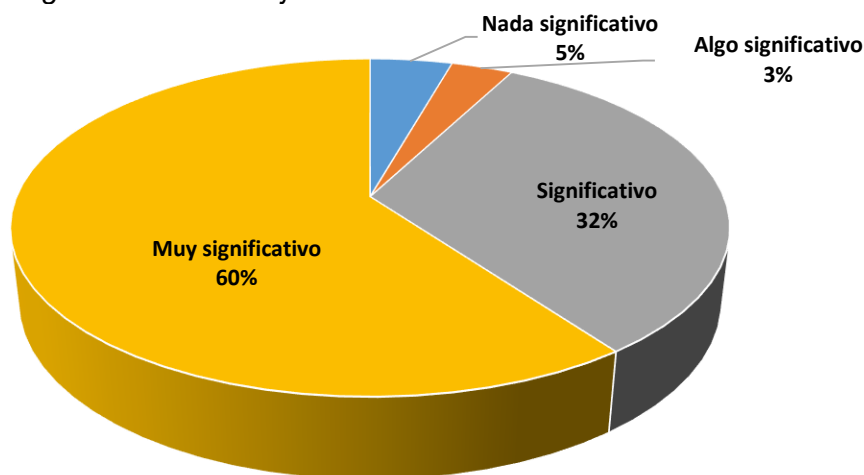
Utilidad social

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	4	4.4
Algo significativo	3	3.3
Significativo	29	32.2
Muy significativo	54	60.0
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Utilidad social del significado del trabajo.



Nota: Elaboración propia.

Ética

La dimensión de la ética (tabla 15, figura 4) considera con un valor muy significativo su presencia con 47%, seguido de un 35% con un valor significativo. La suma de ambos porcentajes representa más de dos terceras partes de los encuestados; y solo para un 18% de ellos la percepción tiene un valor con nada o algo de importancia.

Tabla 15

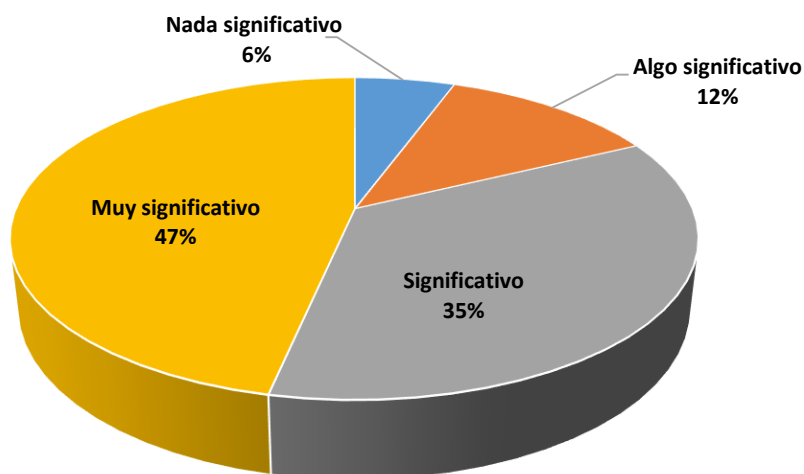
Ética

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	5	5.6
Algo significativo	11	12.2
Significativo	32	35.6
Muy significativo	42	46.7
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Ética.



Nota: Elaboración propia.

Autonomía

En (Figura 5, Tabla 16) se puede observar que un 45% encuentra un valor significativo en la autonomía, seguido de un 42% con valor muy significativo. Y en donde sumando ambos valores se obtiene un 87% del total de encuestados; siendo así más de dos terceras partes del total. Mientras que para un 13% su valor de percepción no tiene nada o algo de importancia.

Tabla 16

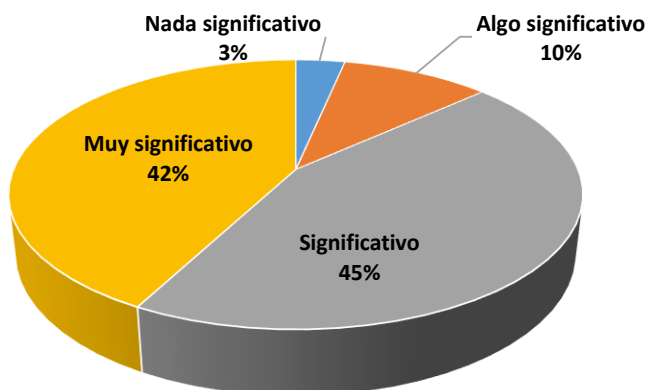
Autonomía.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	3	3.3
Algo significativo	9	10.0
Significativo	40	44.4
Muy significativo	38	42.2
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Autonomía en el significado del trabajo.



Nota: Elaboración propia.

Desarrollo y Aprendizaje

Asimismo, viendo (tabla 17, figura 6) los datos sobre la dimensión del desarrollo y el aprendizaje lo muy significativo registro un 62% de valor por sí solo y un 28% como valor significativo. En conjunto representan un 90% del total de encuestados; mientras que solo un 10% percibe el valor como nada o algo significativo. Además, es la dimensión que registro el porcentaje más alto en el valor de muy significativo respecto a las otras.

Tabla 17

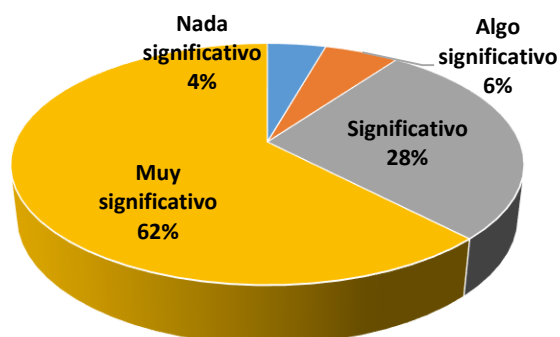
Desarrollo y Aprendizaje

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	4	4.4
Algo significativo	5	5.6
Significativo	25	27.8
Muy significativo	56	62.2
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Desarrollo y el aprendizaje.



Nota: Elaboración propia.

Calidad de las Relaciones

A su vez analizando (tabla 18, figura 7) los datos sobre la calidad de las relaciones, únicamente un 4% percibe un valor nada o algo significativo su presencia dentro del trabajo; sin embargo, opuesto a ello y realizando una suma de valores, para un 96% de los encuestados se obtienen un valor significativo o muy significativo su presencia para el desarrollo de su trabajo. Y cabe destacar que cuenta con el más bajo registro en el valor de lo nada o algo significativo con respecto a las otras dimensiones.

Tabla 18

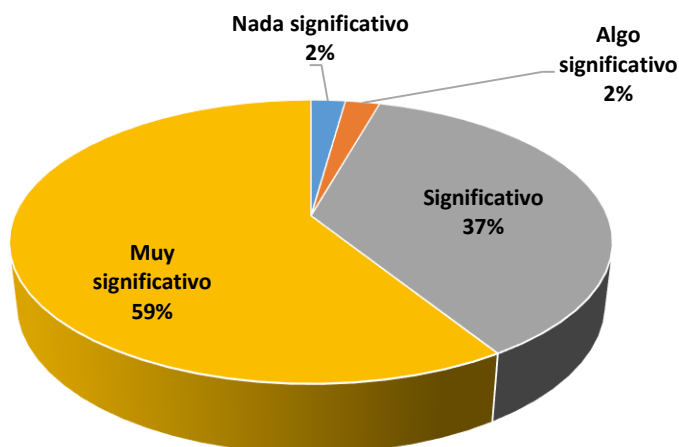
Calidad de las Relaciones.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	2	2.2
Algo significativo	2	2.2
Significativo	33	36.7
Muy significativo	53	58.9
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Gráfica de pastel sobre la calidad de las relaciones en el significado del trabajo.



Nota: Elaboración propia.

Expresividad e Identificación

De los datos obtenidos y mostrados (Tabla 19, Figura 8) la dimensión sobre expresividad e identificación registro un 42% en el valor de muy significativo, seguido de un 40% con valor significativo. Si bien es un porcentaje alto, un 18% lo percibe como algo o nada significativo.

Tabla 19

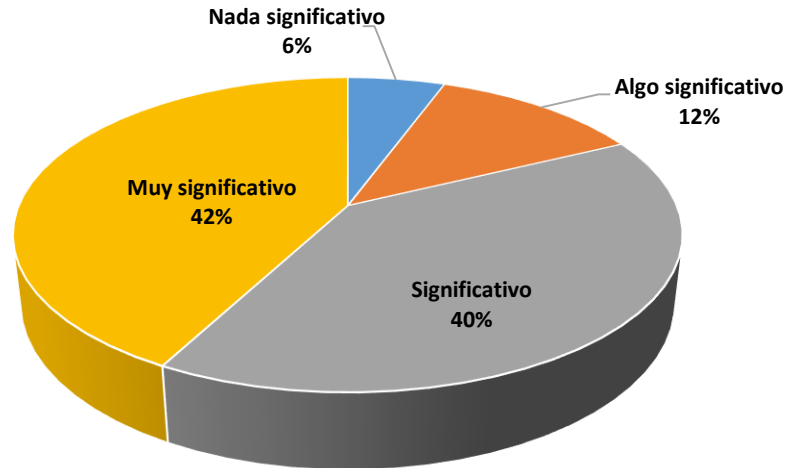
Expresividad e identificación.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada significativo	5	5.6
Algo significativo	11	12.2
Significativo	36	40.0
Muy significativo	38	42.2
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Expresividad e identificación.



Nota: Elaboración propia

Comparación de la distribución del Significado del trabajo

A continuación, se muestra la comparativa de la distribución de las dimensiones del significado del trabajo dentro de la figura 9 y en donde se detallan los porcentajes registrados de acuerdo a los valores: nada significativo, algo significativo, significativo y muy significativo. Con la finalidad de realizar un análisis más a detalle de cada una de ellas.

Comenzaremos mencionando a la ética y la expresividad e identificación que registraron los porcentajes más altos en los valores de lo nada y algo significativo. Mientras que por otro lado la utilidad social y el desarrollo y el aprendizaje registraron los porcentajes más altos en los valores de lo muy significativo y significativo.

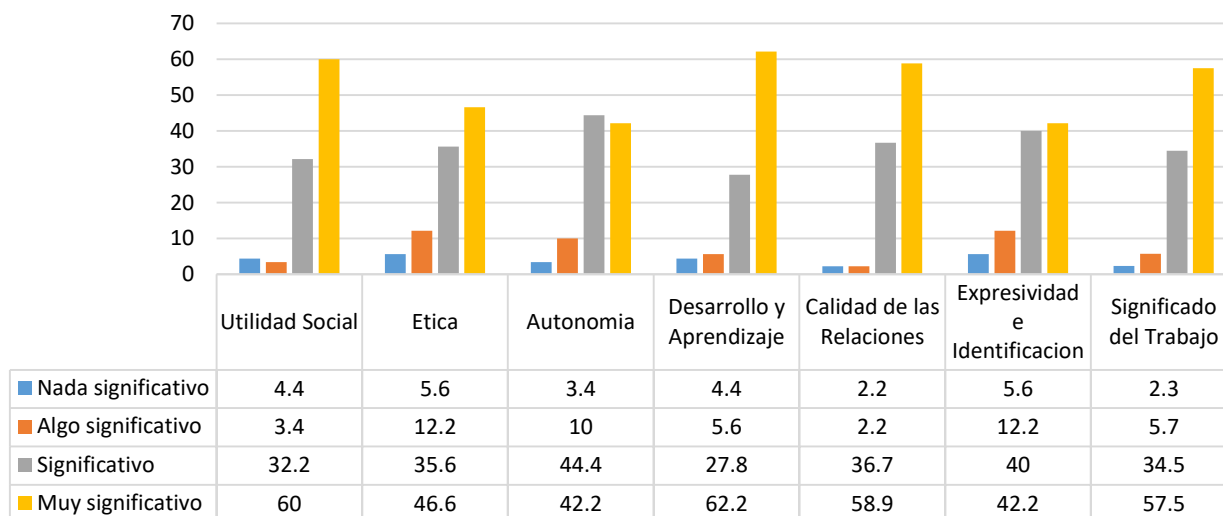
De lo anterior se puede observar que es más importante para el personal que se le permita desarrollarse y aprender de su trabajo, que tener la autonomía de realizar la tarea encomendada a su criterio. Asimismo, la calidad de las relaciones laborales que el individuo tiene o genera en su trabajo, le resulta aún más significativo que la utilidad que tiene su trabajo hacia su entorno aun y cuando cuente con un mayor valor en lo muy significativo.

La ética para el encuestado pareciera ser más significativa que la autonomía; sin embargo, registra un aumento en lo nada o algo significativo. Interpretando que el personal la independencia percibe como importante la ética que exista dentro de la secretaría, pero le da más significado al trabajo la autonomía que pueda tener al desarrollar su tarea.

Por último, el significado del trabajo general registro valores que representan a más de la mitad de los encuestados en lo muy significativo y un porcentaje muy bajo en los valores de nada o algo significativo, además de no representar ni un 10% del total. Mientras que la calidad de las relaciones registra los valores más bajos y unos de los más altos en los valores más significativos del trabajo; es decir, el establecimiento de relaciones laborales dentro de su trabajo le representa mayor significancia al personal que el desarrollo y el aprendizaje, además de la utilidad social que representa su trabajo para la sociedad en general.

Figura 9

Porcentaje de frecuencia por dimensión del significado del trabajo



Nota: Elaboración propia

Significado del trabajo en función de variables sociodemográficas.

Posteriormente, se muestran las correlaciones de las diferentes dimensiones del significado del trabajo en función de la información sociodemográfica de los encuestados. Obteniendo (tabla 20) que los datos correspondientes al tipo de contrato cuentan con los valores más significativos para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

Lo anterior se concluye que es debido a la estabilidad que le genera al personal su tipo de contratación, pues generalmente los contratos se expiden de manera anual y no se les otorga ninguna prestación o seguro; Mientras que las contrataciones de confianza son de manera indefinida, con prestaciones de ley y les generan antigüedad. Además de que al ser una dependencia de gobierno los cambios de gubernatura cada 6 años afectan dentro de la Secretaría.

Tabla 20

Información sociodemográfica vs dimensiones

Dato Sociodemográfico	Opciones	Medias	Desviación Estándar	Anova
Género	Masculino	4.0975	.79463	0.889
	Femenino	4.0652	.66263	
	Otro	4.2125	.32689	
Edad	Menos de 30	4.1010	.71696	0.813
	De 31 a 40	4.0347	.77721	
	Más de 41	4.1488	.60728	
Estado Civil	Soltero	4.0860	.69382	0.999
	Casado	4.0885	.55213	
	Otro	4.0969	.98031	
Escolaridad	Preparatoria	4.0588	.71542	0.937
	Carrera Técnica	4.1742	.70105	
	Universidad	4.1169	.59464	
	Posgrado	4.0285	.87874	
Antigüedad	De 0 a 5 años	4.0520	.80353	0.280
	De 6 a 10 años	3.9642	.69332	
	De 11 en adelante	4.2956	.37150	
Contrato	Sindicalizado	4.0235	.79298	0.053
	Confianza	4.1967	.60374	
	Contrato	3.9199	.79040	
Departamento	Operativo	4.0447	.68578	0.501
	Administrativo	4.0973	.71685	
	Otra	4.1758	.75570	
Antigüedad del Puesto	Menos de 1 año	4.3365	.38403	0.317
	De 1 a 5 años	4.0300	.78662	
	De 16 a 20 años	4.1203	.62509	

Nota: Elaboración propia

Ahora hablaremos de la satisfacción laboral siguiendo el orden que se mencionó anteriormente:

- Satisfacción general y de cada uno de sus dimensiones
- Distribución de la satisfacción general y de cada una de sus dimensiones
- Análisis de la satisfacción en función de las variables sociodemográficas.

Satisfacción Laboral.

Como anteriormente se señaló se muestra la información en relación a la satisfacción laboral, siguiendo los mismos tres apartados que el anterior. Se dan los datos promedio o valores generales de la satisfacción y sus dimensiones, seguido de la distribución de variables y por último se reportan los valores por variable sociodemográfica y se analiza si hay diferencias significativas en los grupos de cada una de ellas.

Valores Generales de la Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral de los empleados de la secretaría se muestra en la tabla 22 en donde tenemos el promedio general, con un valor de 3.6 que equivale a “satisfecho” de acuerdo a la conversión de valores mencionada dentro de la metodología. Luego encontramos las dimensiones que conforman la satisfacción y en donde el salario tiene la media más baja; es decir, el trabajador no se encuentra

totalmente satisfecho con su salario. Cabe mencionar que siempre lo relacionado con el mismo, registra valores bajos de insatisfacción debido a que el personal siempre percibe como insuficiente la remuneración económica por su trabajo sin importar el puesto o cargo que tenga.

El personal se siente muy satisfecho con sus compañeros pues registra el valor más alto en comparación con el resto de las dimensiones. Seguido de la dimensión relacionada con el jefe que habla del interés en los subordinados. La dimensión de los ascensos; si bien registra un valor satisfecho, es evidente que existe cierta inconformidad con los ascensos y de cómo se llevan a cabo.

Tabla 21

Dimensiones de la Satisfacción laboral

Satisfacción	3.6	Satisfecho
Dimensión	Media	Valor
Con los compañeros	4.14	Muy satisfecho
Con el salario	3.0	Algo satisfecho
Con el jefe	4.0	Satisfecho
Con la naturaleza del trabajo	3.8	Satisfecho
Con los ascensos	3.1	Satisfecho

Nota: Elaboración propia

Distribución General.

La distribución de los datos de la satisfacción laboral y de cada una de sus dimensiones se muestra en la tabla 23 y se analizan de manera individual posteriormente.

La figura 10 nos permite ver que un 30% de los encuestado percibe como muy satisfecho y un 44% como satisfecho. La sumatoria de ambos porcentajes representa a más de la mitad del total de los encuestados, Asimismo solo para un 26% de ellos, la percepción de satisfacción se encuentra entre nada o algo de satisfacción.

Tabla 22

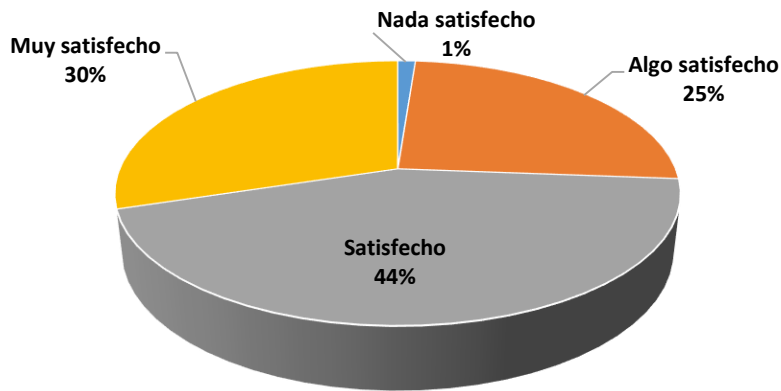
Satisfacción

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	2	1.2
Algo satisfecho	23	25.0
Satisfecho	39	44.0
Muy satisfecho	26	29.8
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Satisfacción laboral.



Nota: Elaboración propia

Satisfacción con los compañeros de trabajo.

Observando (tabla 24, figura 11), la satisfacción con los compañeros de trabajo; un 45% de los encuestados se considera muy satisfecho con ellos, seguido de un 53% con un valor satisfecho. La sumatoria de ambos representa un 98% de total y solo un 2% con un valor de algo satisfecho. Siendo así la dimensión más significativa dentro de la satisfacción pues no existe nadie que no se encuentre al menos algo satisfecho con sus compañeros de trabajo.

Tabla 23

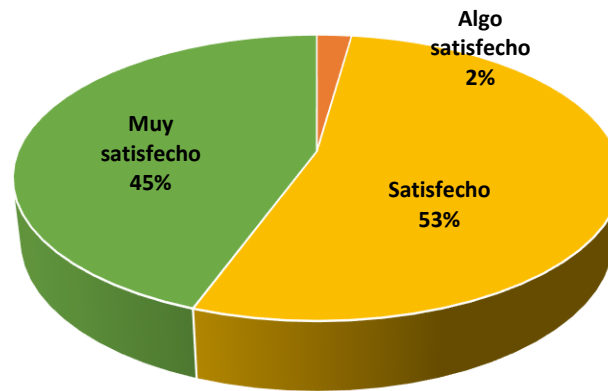
Satisfacción con los compañeros.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Algo satisfecho	2	2.2
Satisfecho	48	53.3
Muy satisfecho	40	44.4
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Satisfacción con los compañeros.



Nota: Elaboración propia

Satisfacción con el salario.

La dimensión de satisfacción con el salario (tabla 25, figura 12); es la variable que tiene los valores mayores en nada satisfecho con un 32% de los encuestados, seguido de un 16% con un valor de algo satisfechos. La sumatoria de ambos porcentajes da en total de 48%, si bien no representa a la mitad del personal se encuentra muy cerca de serlo. También se encuentra un 40% con un valor satisfecho y únicamente un 12% muy satisfecho. Como se mencionó anteriormente los valores que se refieren al salario, siempre registran valores bajos y siempre existe una cierta insatisfacción con él.

Tabla 24

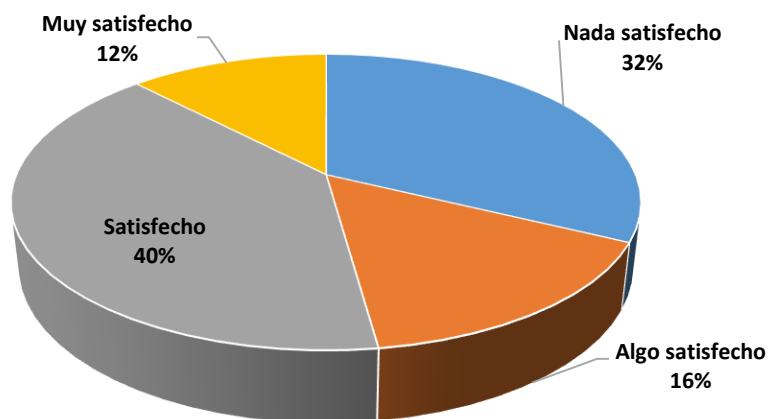
Satisfacción con el salario.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	29	32.2
Algo satisfecho	14	15.6
Satisfecho	36	40.0
Muy satisfecho	11	12.2
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 12

Satisfacción con el salario.



Nota: Elaboración propia

Satisfacción con el jefe.

En la tabla 26 y figura 13 se presenta la satisfacción con la jefatura; en donde un 52% de los encuestados se percibe como satisfechos con la jefatura y la secretaria. Seguido de un 33% se encuentra con un valor satisfecho. La sumatoria de ambos obtiene un 85% representando de esta forma a más de la mitad de los encuestados. Mientras que la sumatoria de nada o algo satisfecho obtiene solo un 15%.

Tabla 25

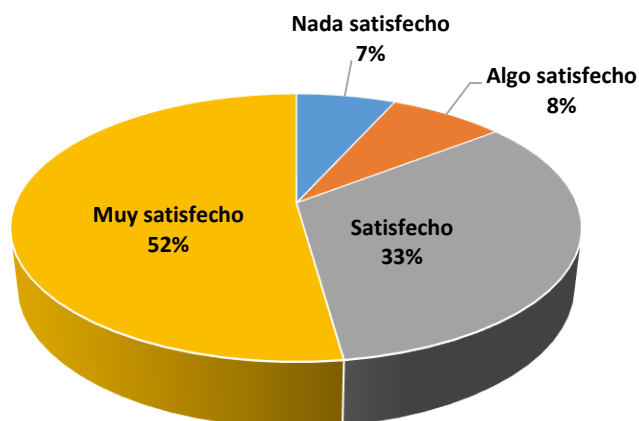
Satisfacción con el jefe.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	6	6.7
Algo satisfecho	7	7.8
Satisfecho	30	33.3
Muy satisfecho	47	52.2
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 13

Satisfacción con el jefe.



Nota: Elaboración propia

Satisfacción con la naturaleza del trabajo.

Los datos sobre la dimensión de la satisfacción con la naturaleza del trabajo representados en la tabla 27 y figura 14 nos muestran que un 29% de los encuestados se encuentran muy satisfechos, seguido de 55% en satisfecho. Y la sumatoria de ambos valores 84% representa a 3/4 partes del total de los

encuestados. Mientras que solo un 3% se encuentra nada satisfecho y un 13% algo satisfechos.

Tabla 26

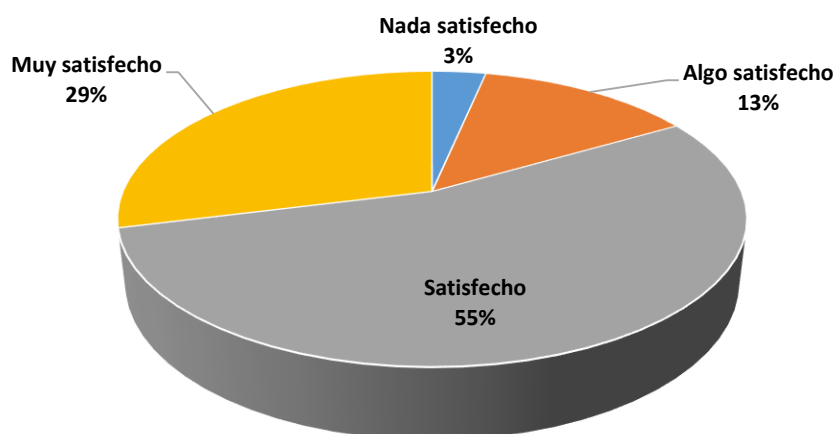
Satisfacción con la naturaleza del trabajo.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	3	3.3
Algo satisfecho	12	13.3
Satisfecho	49	54.4
Muy satisfecho	26	28.9
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 14

Satisfacción con la naturaleza del trabajo.



Nota: Elaboración propia

Satisfacción con los ascensos.

Analizando la tabla 28 y figura 15 la satisfacción con los ascensos obtuvo valores iguales en “nada” y “algo” satisfechos con un 21%, mientras que la sumatoria de lo satisfecho y muy satisfecho obtiene un 54%. Siendo con ello, más de la mitad de los encuestados, sin embargo, esta no es considerada la más significativa, pero si es importante pues existe una considerable insatisfacción del personal con ello.

Tabla 27

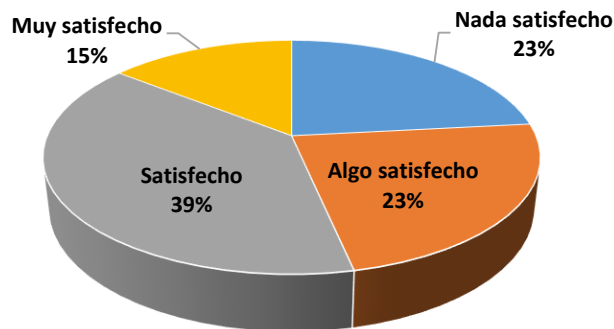
Satisfacción con los ascensos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	21	23.3
Algo satisfecho	21	23.3
Satisfecho	35	38.9
Muy satisfecho	13	14.4
Total	90	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 15

Satisfacción con los ascensos.



Nota: Elaboración propia

Comparación de la distribución de la Satisfacción Laboral

Se muestra la comparación de la distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral dentro de la figura 16 y en donde se detallan los porcentajes registrados de acuerdo a los valores: nada satisfecho, algo satisfecho, satisfecho y muy satisfecho. Con la finalidad de realizar un análisis más a detalle de cada una de ellas.

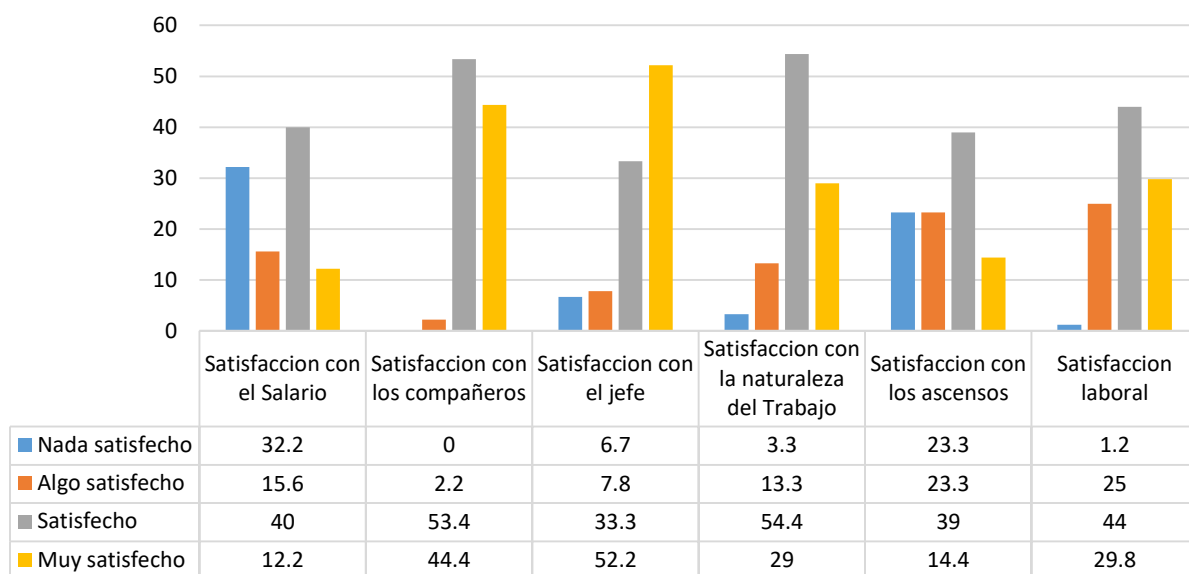
La satisfacción con el jefe y la satisfacción con los compañeros de trabajo que son las dimensiones más significativas por orden de mención. Sin embargo, la más representativa corresponde a los compañeros debido a que registra un valor 0 en nada satisfecho y los porcentajes más altos en muy satisfecho y satisfecho. Por otro lado, la satisfacción con el salario y con los ascensos son las dimensiones más representativas de insatisfacción del personal, ya que registran los porcentajes más altos en lo nada o algo satisfecho en comparación con el resto de las dimensiones.

La satisfacción con la naturaleza del trabajo y con los compañeros tienen el mayor número de porcentaje en el valor satisfecho y los más bajos en lo nada o algo satisfecho, siendo unas de las dimensiones más significativas para el personal. Por otro lado, la satisfacción con el jefe es una de las dimensiones con mejores valores sin embargo lo que respecta al salario y los ascensos que hace referencia a la organización el personal se encuentra inconforme con ello.

La satisfacción laboral en general tiene un valor alto en satisfecho y muy satisfecho, pues representa a casi tres cuartas partes del total de los encuestados. Además de tener un bajo valor en lo nada satisfecho.

Figura 16

Frecuencias dimensiones de la Satisfacción laboral



Nota: Elaboración propia

Satisfacción laboral en función de variables sociodemográficas.

Posteriormente, se muestran las correlaciones de las diferentes dimensiones de la Satisfacción Laboral en función de la información sociodemográfica de los encuestados. Obteniendo (Tabla 29) que los datos correspondientes al tipo de contrato cuentan con valores significativos para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

Lo anterior se concluye que es debido a la estabilidad que le genera al personal su tipo de contratación pues generalmente los contratos se expiden de manera anual y no se les otorga ninguna prestación o seguro; Mientras que las contrataciones de confianza son de manera indefinida, con prestaciones de ley y les

generan antigüedad. Además de que al ser una dependencia de gobierno los cambios de gubernatura cada 6 años afectan dentro de la secretaria.

Tabla 28

Información sociodemográfica vs dimensiones

Dato Sociodemográfico	Opciones	Medias	Desviación Estándar	Anova
Género	Masculino	3.5940	.79483	0.677
	Femenino	3.5709	.72824	
	Otro	3.8600	.60860	
Edad	Menos de 30	3.5354	.66386	0.801
	De 31 a 40	3.5922	.87755	
	Más de 41	3.6714	.65305	
Estado Civil	Soltero	3.4635	.80255	0.248
	Casado	3.6130	.72621	
	Otro	3.8211	.66378	
Escolaridad	Preparatoria	3.6518	.54841	0.721
	Carrera Técnica	3.8218	.88568	
	Universidad	3.5432	.77315	
	Posgrado	3.5533	.78585	
Antigüedad	De 0 a 5 años	3.6735	.77060	0.530
	De 6 a 10 años	3.4520	.69852	
	De 11 en adelante	3.5714	.74984	
Contrato	Sindicalizado	3.7111	.77048	0.143
	Confianza	3.5964	.72115	
	Contrato	3.4444	.79159	
Departamento	Operativo	3.7600	.63819	0.868
	Administrativo	3.5151	.78760	
	Otra	3.5455	.83662	
Antigüedad del Puesto	Menos de 1 año	3.7350	.43605	0.508
	De 1 a 5 años	3.5824	.81968	
	De 16 a 20 años	3.5950	.70308	

Nota: Elaboración propia

Correlación de variables de Significado del Trabajo contra Satisfacción Laboral.

Para responder a la pregunta de si el sentido que el significado del trabajo tiene incidencia sobre la satisfacción se llevó a cabo la correlación entre las variables y sus diferentes dimensiones. De acuerdo a la tabla 30 podemos observar que la correlación de las dimensiones es significativa en la mayoría de ellas.

Sin embargo, la excepción es la calidad de las relaciones en el trabajo contra el salario. En ella no se presenta correlación se interpreta que es debido a que la satisfacción de las necesidades sociales y el apoyo entre los compañeros, no se encuentra correlacionado en nada, con el salario recibido por los esfuerzos y la capacidad profesional que se realiza en el desarrollo de la tarea del personal de la Secretaría. Pero no se puede negar que el significado del trabajo impacta en la satisfacción que puede percibir el personal dentro de su trabajo, pues si bien el salario nada tiene que ver con el entorno donde se desarrolla la tarea, si un empleado percibe como insuficiente o le genera molestia su remuneración terminara afectando el ambiente laboral.

Por otro lado, también se observa que la dimensión de la naturaleza del trabajo tiene la correlación más significativa con la expresividad e identificación, seguido de desarrollo y el aprendizaje; lo anterior es debido a que todas ellas se encuentran correlacionadas con el desarrollo de la tarea y como les permite expresarse y desarrollarse. Asimismo, la dimensión de los ascensos registra correlación significativa en casi todas las dimensiones del sentido del trabajo en medidas similares, a excepción de la calidad de las relaciones; debido a que el

ascender de puesto impacta la autonomía, la ética, el desarrollo y el aprendizaje, etc. de los que ahí trabajan.

Tabla 29

Satisfacción vs Significado del Trabajo

Dimensiones	Con los compañeros	Con el salario	Con el jefe	Con la naturaleza del trabajo	Con los ascenso
Ética	.419**	.428**	.519**	.569**	.578**
Autonomía	.378**	.336**	.468**	.632**	.569**
Desarrollo y Aprendizaje	.368**	.320**	.474**	.708**	.534**
Calidad de las Relaciones en el Trabajo	.671**	.179	.439**	.455**	.304**
Expresividad e Identificación	.425**	.466**	.520**	.715**	.597**

**."La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)." ("CLIMA ORGANIZACIONAL Y SALUD PSICOLÓGICA DE LOS TRABAJADORES ... - SciELO")

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Elaboración propia.

Dentro de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango, el personal se encuentra satisfecho con la tarea asignada y como le permiten desarrollarse no solo en lo laboral sino también en lo personal. Consideran que existe interés de los superiores en ellos sin embargo no están satisfechos con la manera en que se dan los ascensos dentro de la misma. Respecto al significado del trabajo perciben como significativo que les permitan desarrollarse, aprender,

expresarse y sobre todo relacionarse. Con lo anterior se comprueba que existe una correlación entre ambos ya que uno impacta en el otro.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta investigación fue examinar si existía correlación entre la satisfacción laboral y el significado atribuido al trabajo por parte del personal de la Secretaría de Bienestar Social del estado de Durango. Lo anterior mediante los instrumentos: Escala del Trabajo con Sentido (ETS) y la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST). La Escala del Trabajo con Sentido (ETS) se basa en la premisa de que el trabajo debe tener un significado y un valor simbólico para quienes lo realizan, y este significado se construye de manera social con la influencia de las instituciones, la cultura y la práctica. Además, considera que el trabajo adquiere significado a través de la autoconciencia que el individuo tiene de sí mismo y de los demás.

Por otro lado, la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST) realizada por Siqueira menciona que la satisfacción laboral puede ser motivada por aspectos intrínsecos y extrínsecos. Los aspectos intrínsecos están relacionados con el significado y la naturaleza del trabajo en sí, mientras que los aspectos extrínsecos involucran factores como el salario, el reconocimiento y otros elementos del entorno laboral que contribuyen a la satisfacción. Asimismo, menciona que la satisfacción laboral también se refiere al estado emocional placentero que experimenta el individuo al evaluar su trabajo y cómo este le ayuda a alcanzar sus metas.

Los resultados de la investigación revelaron que el personal de la Secretaría de Bienestar Social atribuye un valor general "significativo" al significado del trabajo, lo que indica que perciben y están satisfechos con su trabajo y sus características.

Sin embargo, se observaron diferencias en la evaluación de sus dimensiones, la dimensión de expresividad e identificación, ética y autonomía obtuvieron un valor "significativo", mientras que las dimensiones de calidad de las relaciones, utilidad social y desarrollo y aprendizaje fueron evaluadas como "muy significativas". Esto sugiere que el personal considera de gran importancia el desarrollo personal y el aprendizaje en su área de trabajo, así como la percepción de que su trabajo es útil para la sociedad. Además, se destaca la importancia de la satisfacción de las necesidades sociales, particularmente las relaciones con los compañeros de trabajo.

En cuanto a la satisfacción laboral, se encontró que el personal se ubicó en la categoría de "satisfecho", lo que indica un nivel general de satisfacción laboral favorable. Sin embargo, al evaluar las diferentes dimensiones que componen la satisfacción laboral, se encontró que la satisfacción con el jefe, la naturaleza del trabajo y los ascensos fueron evaluadas como "satisfechas". Pero en cuanto al salario, se observó un nivel de satisfacción de "algo satisfecho", que generalmente se registra y asocia con esta dimensión. Por otro lado, la satisfacción con los compañeros obtuvo el valor de "muy satisfecho", lo que indica que el personal se encuentra altamente satisfecho con su trabajo, especialmente debido a la colaboración, amistad y confianza generada con sus compañeros.

Además, se realizó la correlación entre las variables del significado del trabajo y la satisfacción laboral, encontrando un nivel alto de correlación. Sin embargo, se destacaron especialmente la naturaleza del trabajo, desarrollo y aprendizaje, y la expresividad e identificación como las dimensiones más

relevantes, mostrando así que existe atracción hacia la tarea asignada, capacidad de desarrollo, aprendizaje y logro de objetivos. Además de que perciben un interés por parte de la institución en su trabajo, competencias e intereses personales. Por otro lado, las dimensiones de calidad de las relaciones y el salario no mostraron una correlación significativa entre sí, lo que sugiere que el salario percibido no influye en gran medida en el nivel de satisfacción laboral.

En cuanto a la información sociodemográfica de los encuestados, se identificó una relación significativa con el tipo de contratación. Y se concluye que es debido a la estabilidad que genera el tipo de contratación, ya que los contratos anuales no otorgan prestaciones ni seguro, mientras que las contrataciones de confianza son indefinidas y ofrecen prestaciones de ley, lo que les permite generar antigüedad. Además de que los cambios de gobierno cada seis años también les afectan debido a la naturaleza de la dependencia gubernamental.

En resumen, se concluye que, si bien se obtuvieron resultados positivos en cuanto al significado del trabajo y la satisfacción laboral del personal de la Secretaría de Bienestar Social, es importante prestar especial atención a la manera en que se generan los ascensos, la autonomía del personal y la ética. En estos aspectos se registró insatisfacción, ya que, según el personal, los ascensos no se generan de manera ética y no se les permite tener autonomía en la toma de decisiones.

Además, se destaca la fuerte correlación que existe entre el significado atribuido al trabajo y la satisfacción laboral, ya que cuando las necesidades del entorno laboral se satisfacen, los empleados experimentan un mayor sentido de

pertenencia y significado en su trabajo. Especialmente, en ambos casos se destaca la importancia de las necesidades sociales, como las relaciones con los compañeros de trabajo, que son la principal fuente de satisfacción laboral. En cuanto al trabajo en sí mismo, se concluye que las personas se sienten satisfechas con su tarea asignada siempre y cuando se tengan en cuenta sus metas personales, se les permita desarrollarse y aprender.

Así mismo se confirma que la satisfacción laboral varía en función del sentido que el trabajo tiene para el individuo, es decir, la alta correlación de ambas variables en sus dimensiones demuestra que, a mayor satisfacción de las necesidades sociales, autonomía y desarrollo tanto en el ámbito laboral como personal, impactará significativamente el nivel de sentido del individuo. Además de la importancia que tienen las relaciones laborales de los compañeros y de cómo puede impactar de manera positiva o negativa dentro del ambiente del individuo.

REFERENCIAS

- Aguilar-Barojas, S., (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338.
- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un estudio de caso. *Athenea Digital*, 14(12), 117-145.
- Anthun, K. S., & Innstrand, S. T. (2015). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organizational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 53-67. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1126890>
- Archer, E. R. (1997). O mito da motivação. In C. W. Bergamini & R. Coda (Eds.), *Psicodinâmica da vida organizacional* (2) 23-46 . São Paulo: Atlas.
- Arendt, H. (2005). *La condición humana*. Paidós.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Barros, D. C., Borges, R. S. G., Miranda, M. G. C., Almada, L., & Quintas, C. A. (2017). Satisfação no trabalho da geração Z: um estudo nas empresas júnior da UFMG. *São Paulo: EnANPAD*.

Bastos, A. V. B., Pinho, A. S., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Rae-revista De Administracao De Empresas*, 35(6), 20-29. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901995000600004>

Bendassolli, P. F. (2006). O ethos do trabalho: sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo).

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Rae-revista De Administracao De Empresas*, 51(2), 143-159. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902011000200003>

Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C., & De Lucena Torres, T. (2015). Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200101>

Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Pinheiro, R. A., & Gê, P. C. S. (2015). The brazilian scientific production on sense and meaning of work: review of use of terminology and current thematic classifications. *Avances en Psicologia Latinoamericana*, 33(2), 203-221.

Bergamini, C. W. (1990). Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. *Rae-revista De Administracao De Empresas*, 30(2), 23-34. [https://doi.org/10.1590/s0034-](https://doi.org/10.1590/s0034-75901990000200003)

[75901990000200003](https://doi.org/10.1590/s0034-75901990000200003)

Bergamini, C. W. (1997). Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. In C. W. Bergamini & R. Coda (Orgs.), *Psicodinâmica da vida organizacional* (2a ed., pp. 69-93). São Paulo: Atlas.

Blanch, J. M. (2006). El Trabajo como Valor en las Sociedades Humanas. En A. Garrido, *Psicosociología del Trabajo* (pp. 57-97). UOC.

Bracho, S. (1998). *Satisfacción Laboral*. Editorial LEMUS.

Brown, A. J., Charlwood, A., & Spencer, D. M. (2012). Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, Employment & Society*, 26(6), 1007-1018. <https://doi.org/10.1177/0950017012461837>

Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467-481.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712008000200007>

Cavalcante, K. O., & Oliveira, M. M. (2011). Capacitação, para que te quero? Um estudo sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos e sua contribuição para o desenvolvimento de competências gerenciais. *EnANPAD, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos*.

Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 704-711. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x>

Coda, R. (1997). Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. In: Bergamini, C. W.; Coda, R. (Org.) *Psicodinâmica da vida organizacional* (2) 94-107. *São Paulo: Atlas*.

Da Rosa Tolfo, S., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 38-46. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000400007>

Dakduk, S., & Torres, C. (2013). Los Nuevos Significados del Trabajo. *Debates IESA*, 18(2), 25-28.

Davel, E., & Vergara, S. C. (2001). Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. *Gestão com pessoas e subjetividade (Cap. 1, pp. 31-56)*. *São Paulo: Atlas*.

De Andrade, S. P. C., Da Rosa Tolfo, S., & Dellagnelo, E. H. L. (2012b). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 16(2),200

216. <https://doi.org/10.1590/s141565552012000200003>

De Becas Para El Bienestar Benito Juárez, C. N. (s. f.). *¿Qué es PROSPERA Programa de Inclusión Social?* gov.mx. <https://www.gob.mx/becasbenitojuarez/documentos/que-es-prospera>

De Becas Para El Bienestar Benito Juárez, C. N. (s. f.-a). *Beca Universal para el Bienestar Benito Juárez de Educación Media* . . gov.mx. <https://www.gob.mx/becasbenitojuarez/articulos/beca-benito-juarez-para-jovenes-de-educacion-media-superior-216589>

De Fátima Ferraz Da Silva Tacconi, M., & De Almeida, I. C. S. (2015b). Satisfação e motivação dos funcionários no ifrn – campus natal central. *Holos*, 5, 367-378. <https://doi.org/10.15628/holos.2015.2292>

De Fátima Pinto, J., & Behr, R. R. (2015). Contradições na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação na universidade pública. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 795-820. <https://doi.org/10.1590/1679-395132365>

De la Garza, E., Calis, J. C., Olivo, M. A., & Retamozo, M. (2014). El Futuro del Trabajo ¿identidad o fragmentación? (Críticas a Sennett, Bauman, Beck).

Recuperado

de

http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/El%20trabajo_identidad%20o%20fragmentacion.pdf

De Oliveira Borges, L. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81-107. <https://doi.org/10.1590/s1415-65551999000300005>

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production Journal*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/s0103-65132004000300004>

Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, *Psicologia em Estudo*, 17(13), 363-371.

Dubrin, A. (2003) *Relaciones Humanas Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Pearson.

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person-Environment Fit. *Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>

Empresa Y Humanismo. (1998). Título del artículo. *Revista Empresa Y Humanismo*, 1(2), 395-399. <https://doi.org/10.15581/015.1.34704>

- Fernández-Ríos, M. (1999). Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 185-202.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Glen, B. (1998). El factor humano en la empresa. En *Enciclopedia de Dirección y Administración de la Empresa* (Volumen VI, p. xx). Editorial Orbis.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F. (1989). *Teoría de la Higiene*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Hesketh, B., & Griffin, B. (2005). Work adjustment. En Walsh, W. B. y Savickas, M. L. (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 245-266). LEA Publishers.
- Jacques, M. G. C. (1996). Identidade e trabalho: Uma articulação indispensável. En A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade y W. Codo (Eds.), *Trabalho, organizações*

e cultura (Cap. I, pp. 21-26). São Paulo: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia.

Jahoda, M. (1982/1987). Empleo y Desempleo: un análisis sociopolítico. Morata.
(Original publicado en 1982)

JCF - Jóvenes Construyendo el Futuro.
(s. f.). <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>

Kornblit, A. L., Mendes Diz, A. M., Di Leo, P. F., & Camarotti, A. C. (2007). Entre la teoría y la práctica: algunas reflexiones en torno al sujeto en el campo de la promoción de la salud. *Revista Argentina de Sociología*, 5(8), 9-25.

Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de administração*, 47(4), 540-554.

Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540-554. <https://doi.org/10.5700/rausp1057>

Leal, P. H., Costa, B. M. N., Cabral, A. C. A., Santos, S. M. D., & Pessoa, M. N. M. (2015). Satisfação no Trabalho: um Estudo na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. *RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, 7(2), 106-120.

Leitão, S. P. (1985). A questão organizacional na universidade: as contribuições de Etzioni e Rice. *Revista de Administração Pública*, 19(4), 3-26.

- Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492.
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1988). Os determinantes da satisfação organizacional: confronto de modelos. *Análise Psicológica*, 6(3/4), 441-457.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Marques, A. L., Borges, R. S. G. E., & Reis, I. D. C. (2016). Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 41-58. <https://doi.org/10.1590/0034-7612131034>
- Marqueze, E. C., & De Castro Moreno, C. R. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572005000200007>
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Mendonça, A. W. P. C. (2000). A universidade no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, (14), 131-194.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Rae-revista De Administracao De Empresas*, 41(3), 08-19. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902001000300002>

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.

Nación. (2018, 30 julio). De Sedesol a Secretaría del Bienestar: 5 claves del cambio. *Nación321*. <https://www.nacion321.com/gobierno/de-sedesol-a-secretaria-del-bienestar-5-claves-para-entender-el-cambio>

Naranjo, M. L. (2004). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos. Universidad de Costa Rica.

Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2017). Sentidos e significados do trabalho para técnicos-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181192>

Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho. *En EnANPAD*, XXVIII, Anais eletrônicos... Porto Alegre: EnANPAD.

Pereira Filho, E., Florencio, C. C. A., & Leone, N. M. C. P. G. (2014). Satisfação profissional e cultura organizacional: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino. *HOLOS*, 30(4), 344-360.

Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia-USP*, 1(2), 127-140.

Ramos Pinto, V. R., & Mariano, S. R. (2011). Satisfação no trabalho dos gestores escolares. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 5(2), 110-125.

Reeves, J. (1994). Motivación y emoción. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caeef3d8973d805dcb.pdf>

Ribas, J. M. B. I. (2003). Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. *Editorial UOC*, 0. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4860>

Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall. México.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sobral, F. (2010). Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro 14(65-90). *São Paulo: Pearson Prentice Hall*.

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. Free Press.

Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo: Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138.

Romero, M. (2015). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia.

Un estudio en el contexto colombiano. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma

de Barcelona. Recuperado de

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf;sequence=>

[1](#)

Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

Sampieri, et al. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de

[https://www.icmujeres.gob.mx/wp-](https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf)

[content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf](https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf)

Secretaría de Bienestar Gobierno gob.mx.

(s. f.). [https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-de-](https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-de-apoyo-para-el-bienestar-de-las-ninas-y-ninos-hijos-de-madres-trabajadoras-203284)

[apoyo-para-el-bienestar-de-las-ninas-y-ninos-hijos-de-madres-trabajadoras-](https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-de-apoyo-para-el-bienestar-de-las-ninas-y-ninos-hijos-de-madres-trabajadoras-203284)

[203284](https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-de-apoyo-para-el-bienestar-de-las-ninas-y-ninos-hijos-de-madres-trabajadoras-203284)

Secretaría de Bienestar Gobierno gob.mx. (s. f.-

b). [https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-para-el-](https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-para-el-bienestar-de-las-personas-adultas-mayores)

[bienestar-de-las-personas-adultas-mayores](https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-para-el-bienestar-de-las-personas-adultas-mayores)

Shaun, S. (1998). Satisfacción laboral. Editorial Trillas.

- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. En Siqueira, M. M. M. (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (16), 265-273. *Porto Alegre: Artmed*.
- Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2014). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), 241-250. <https://doi.org/10.21874/rsp.v60i3.25>
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A.
- Souza, S. A. D., & Moulin, M. G. B. (2014). Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 49-65.
- Spector, P. E., Chen, P. Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218.
- Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas em Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.

Vespasiano, C. S., & Mendes, A. C. B. (2017). Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. *Revista Práticas em Gestão Pública Universitária*, 1(1).

Vieira, E. F., & Vieira, M. L. C. (2004). Funcionalidade burocrática nas universidades federais: conflito em tempos de mudança. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552004000200010>

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.

Woodward, K. (2008). The multiple meanings of work for welfare-reliant women. *Qualitative Sociology*, 31(2), 149-168.

ANEXO

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO
FACULTAD DE ECONOMIA, CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Relación entre la satisfacción laboral y el sentido que el significado del trabajo tiene.

Este cuestionario tiene como objetivo identificar si existe una relación entre la satisfacción y el sentido que el significado del trabajo tiene para el personal de la Secretaría de Bienestar Social del Estado de Durango.

Este cuestionario es totalmente **confidencial**, y la información obtenida será utilizada solamente con fines académicos.

Motivo por el cual le solicitamos de la manera más atenta seleccione en base a su opinión y experiencia dentro de la institución.

Por favor, marque con una X la alternativa más adecuada a su caso:

1) Género: () Masculino () Femenino () Otro

2.- Grupo de edad:

() De 0 a 30 años

() De 31 a 40 años

() Más de 41 años

3.- 3) Estado civil:

() Soltero(a)

() Casado(a)

() Otro: _____

4.- Nivel de escolaridad:

() Primaria

() Secundaria

- Preparatoria
- Carrera Técnica
- Universidad
- Maestría
- Doctorado

5.-Cuánto tiempo ha trabajado como servidor público dentro de la secretaria:

- De 0 de 5 año
- De 6 a 10 años
- De 11 en adelante

6) Nivel de clasificación de su cargo:

- Sindicalizado
- Confianza
- Contrato
- Honorarios

7) ¿Con qué área de trabajo se relaciona directamente?

- Área operativa
- Administrativa
- Otra

8) ¿Cuánto tiempo lleva usted ocupado su cargo dentro de la secretaria?

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 6 e adelante

02. Las siguientes frases se refieren al trabajo en general. Considerando su trabajo en la secretaria, por favor seleccione cuan de acuerdo o en desacuerdo esta con cada una de ellas, marcando con una X lo que mejor corresponda a su opinión:

- 1) Desacuerdo totalmente (DT)

- 2) Desacuerdo (D)
- 3) No estoy en desacuerdo ni de acuerdo (NDA)
- 4) De acuerdo (DA)
- 5) De acuerdo totalmente (DAT)

2.1) Realizo un trabajo que responde a mis competencias.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.2) Mi trabajo es útil para la sociedad.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.3) Mi trabajo me permite tener contacto con mis compañeros.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.4) Mi trabajo aporta una contribución a la sociedad.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.5) Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.6) En mi trabajo, tengo libertad para resolver los problemas de acuerdo con mi criterio.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.7) Existe compañerismo entre mis compañeros de trabajo y yo.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.8) Mi trabajo me permite perfeccionarme.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.9) Trabajo en un ambiente que valora la justicia (que respeta mis derechos).	DT	D	NDA	DA	DAT
2.10) Trabajo en un ambiente en el que todos son tratados con igualdad.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.11) Trabajo en un ambiente que valora la consideración de la dignidad humana.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.12) Mi trabajo me permite aprender.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.13) Mi trabajo responde a mis intereses profesionales.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.14) Mi trabajo me permite desarrollar mis competencias.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.15) Mi trabajo es útil para los demás.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.16) Mi trabajo me permite hacerme escuchar.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.17) Trabajo en un ambiente que respeta a las personas.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.18) Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.19) Tengo autonomía en mi trabajo.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.20) Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.21) Me complace realizar mi trabajo.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.22) Mi trabajo me permite tomar decisiones.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.23) Mi trabajo es importante para los demás.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.24) Tengo libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.	DT	D	NDA	DA	DAT
2.25) Mi trabajo tiene gran importancia en mi vida	DT	D	NDA	DA	DAT

03. Por favor, indique cuan satisfecho o insatisfecho se siente con cada una de las siguientes frases, marcando con una X el número que mejor representa su respuesta:

- 1) Totalmente insatisfecho (TI)
- 2) Insatisfecho (I)
- 3) Indiferente (IN)
- 4) Satisfecho (S)
- 5) Completamente satisfecho (CS)

En mi trabajo actual, como me siento...

3.1) Con el espíritu de colaboración de mis compañeros de trabajo.	TI	I	IN	S	CS
3.2) Con la forma en que mi jefe organiza el trabajo en mi sector.	TI	I	IN	S	CS
3.3) Con el número de veces que he sido ascendido en esta secretaria.	TI	I	IN	S	CS
3.4) Con las garantías que la secretaria ofrece a quien es ascendido.	TI	I	IN	S	CS
3.5) Con mi salario comparado con lo mucho que trabajo.	TI	I	IN	S	CS
3.6) Con el tipo de amistad que mis compañeros demuestran por mí.	TI	I	IN	S	CS
3.7) Con el grado de interés que mis tareas me despiertan.	TI	I	IN	S	CS
3.8) Con mi salario comparado con mi capacidad profesional.	TI	I	IN	S	CS
3.9) Con el interés de mi jefe por mi trabajo.	TI	I	IN	S	CS
3.10) Con la manera como la secretaria realiza ascenso de su personal.	TI	I	IN	S	CS
3.11) Con la capacidad de mi trabajo de absorberme.	TI	I	IN	S	CS
3.12) Con mi salario comparado con el costo de vida.	TI	I	IN	S	CS
3.13) Con la oportunidad de hacer el tipo de trabajo que hago	TI	I	IN	S	CS
3.14) Cómo me relaciono con mis compañeros de trabajo.	TI	I	IN	S	CS
3.15) Con la cantidad de dinero que recibo al final de cada mes.	TI	I	IN	S	CS
3.16) Con las oportunidades de ser ascendido en esta secretaria.	TI	I	IN	S	CS
3.17) Con la cantidad de amigos que tengo entre mis compañeros.	TI	I	IN	S	CS
3.18) Con las preocupaciones exigidas por mi trabajo.	TI	I	IN	S	CS
3.19) Con el entendimiento entre mi jefe y yo.	TI	I	IN	S	CS
3.20) Con el tiempo tengo que esperar un ascenso en la secretaria.	TI	I	IN	S	CS
3.21) Con mi salario comparado con mis esfuerzos en el trabajo.	TI	I	IN	S	CS
3.22) Con la forma en que mi jefe me trata.	TI	I	IN	S	CS

3.23) Con la variedad de tareas que realizo.	TI	I	IN	S	CS
3.24) Con la confianza que puedo tener en mis compañeros.	TI	I	IN	S	CS
3.25) Con la capacidad profesional de mi jefe.	TI	I	IN	S	CS

Reservamos el siguiente espacio en caso de que quieras hacer alguna consideración sobre los temas abordados en este cuestionario.

¡Gracias por su participación!