

Vol. 6, No. 1 | 2026

ARJJEAD

ARTÍCULO

Relación Entre Nivel de Satisfacción Laboral y Percepción
Salarial de Población Docente en Engativá, Colombia

*Relationship Between Job Satisfaction Level and Salary
Perception of the Teaching Population in Engativá,
Colombia*

Armando Enrique Gómez Cabeza

Roberto Rodríguez Moreno

Recepción: 21-04-2025 | Aceptación: 06-11-2025

Recepción: 02-02-2025 | Aceptación: 27-10-2025

Relación Entre Nivel de Satisfacción Laboral y Percepción Salarial de Población Docente en Engativá, Colombia

Relationship Between Job Satisfaction Level and Salary Perception of the Teaching Population in Engativá, Colombia

Armando Enrique Gómez Cabeza¹, Roberto Rodríguez Moreno²

¹ Doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad Cuauhtémoc, Aguascalientes, México, E-mail: agomezcabeza@gmail.com

² Facultad de Educación en Línea, Universidad Cuauhtémoc, Aguascalientes, México, E-mail: robertorodriguez@ucuauhtemoc.edu.mx

Resumen

Esta investigación exploró la conexión entre la satisfacción laboral (Araoz & Ramos, 2021) y la percepción salarial (García, 2018) entre los docentes de la localidad de Engativá, Bogotá, destacando cómo estos aspectos interactúan dentro del contexto educativo. El objetivo general fue determinar la existencia de una correlación significativa entre estas variables, a fin de comprender los factores que influyen en la motivación y el bienestar de los docentes. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 316 docentes de la localidad de Engativá (Alcaldía de Engativá, 2023), seleccionados mediante un método de muestreo probabilístico. Se emplearon dos instrumentos principales: la Escala de Satisfacción Laboral (WSS) y el Cuestionario de Percepción Salarial (PPQ), diseñados para medir las variables de estudio. El método escogido fue cuantitativo con un diseño no experimental y transversal; el análisis de

datos se realizó utilizando la estadística descriptiva y análisis inferencial aplicando el coeficiente de correlación de Pearson para examinar la vinculación entre las variables obteniendo un valor r de 0.674.

Los resultados indicaron una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la percepción salarial, sugiriendo que mejoras en la satisfacción laboral pueden estar asociadas con percepciones más favorables del salario. El estudio concluye que hay una correlación positiva (r : 0.674) entre la satisfacción laboral y la percepción salarial de los docentes de Engativá, lo que ofrece una base empírica de sumo interés para mejorar la calidad educativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, percepción salarial, capital humano docente, motivación laboral, paradoja de Easterlin

Abstract

This research explored the connection between job satisfaction and salary perception among teachers in Engativá, Bogotá, highlighting how these aspects interact within the educational context. The main objective was to determine the existence of a significant correlation between these variables to better understand the factors influencing teachers' motivation and well-being. The study was conducted with a sample of 316 teachers from the Engativá locality, selected through a probabilistic sampling method. Two main instruments were used: the Work Satisfaction Scale (WSS) and the Pay Perception Questionnaire (PPQ), designed to accurately measure the study variables. The study's method was evidently quantitative and the design was non-experimental cross-sectional, and data analysis was performed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient to examine the relationship between the variables. The results indicated a moderate positive correlation between job satisfaction and salary perception ($r = 0.674$), suggesting that improvements in job satisfaction may be associated with more favorable perceptions of salary. This relationship underscores the importance of addressing both dimensions to improve the working environment for teachers. The study concludes that there is a significant correlation between job satisfaction and salary perception among Engativá teachers, providing an empirical basis for improving educational quality.

Keywords: job satisfaction, salary perception, teaching human capital, work motivation, Easterlin paradox

Introducción

La literatura académica resalta la importancia de la satisfacción laboral en el desempeño y compromiso de los docentes (Ingersoll, 2001), así como la influencia significativa de la percepción salarial en dicha satisfacción (Dinham & Scott, 2000). En este contexto, la paradoja de Easterlin, derivada de estudios socioeconómicos en diversas regiones del mundo (IZA, 2020) (Botello-Peñaloza & Guerrero-Rincón, 2021) (Oxa-Gerónimo, Arancibia-Romero, & Campero-Encinas, 2014) (Moncayo-Vives, 2019), ofrece un punto de partida en la historia de este problema investigativo. En el contexto colombiano, y especialmente para organismos internacionales como la OECD, existe la necesidad de comprender las dinámicas laborales y económicas de los educadores para mejorar las condiciones de trabajo y, por ende, la calidad educativa (OECD, 2018).

El estudio de la satisfacción laboral y la percepción salarial en el ámbito educativo ha ganado relevancia en las últimas décadas, debido al reconocimiento creciente de su impacto en el bienestar y la efectividad de los docentes (Torres-Peñaflor & Guamán, 2021). Este interés se justifica al observar cómo estos factores afectan no solo a los profesionales de la educación sino también al rendimiento y la satisfacción de los estudiantes (Castro, 2020). En este contexto, el estudio se centró en los docentes de la localidad de Engativá, Bogotá (Secretaría de Educación del Distrito, 2020), y tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente entre el nivel de satisfacción laboral y la percepción salarial en población docente de la localidad Engativá de Bogotá, Colombia.

La pregunta central que guió el estudio fue: ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de satisfacción laboral y la percepción salarial en población docente de Engativá, Bogotá? y para responder a esta pregunta, el estudio se planteó varios objetivos específicos: 1. Determinar la correlación entre satisfacción laboral y percepción salarial; 2. Identificar los mecanismos de adaptación ante condiciones laborales insatisfechas; 3. Descubrir los factores que afectan la percepción salarial; y 4. Proponer estrategias para mejorar las condiciones laborales de los docentes.

La importancia metodológica del estudio radicó en el empleo de un diseño no experimental, de tipo transversal y de alcance correlacional (Salvador, 2021), utilizando instrumentos estandarizados como la Escala de Satisfacción Laboral (WSS) y el Cuestionario de Percepción Salarial (PPQ). Estos instrumentos, han sido validados en múltiples contextos y han demostrado además una alta fiabilidad (coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,80 en múltiples estudios), por lo que permitieron medir las variables de estudio y asegurar la relevancia de los datos recogidos para análisis estadístico descriptivo e inferencial. La relevancia metodológica, se reafirma en razón a que proporciona una comprensión clara de las relaciones entre las variables, permitiendo observaciones significativas sobre la dinámica entre satisfacción laboral y percepción salarial.

La relevancia social de esta investigación ofrece una base empírica para el desarrollo de prácticas y políticas que busquen mejorar la satisfacción y eficiencia del personal docente. Esta mejora es fundamental no solo para la calidad de la educación en Engativá sino también para

el bienestar general de los docentes, lo que a su vez resulta útil en tanto permite desvanecer las preconcepciones del sentido común respecto a si existe o no una relación entre la satisfacción laboral y la percepción salarial en los docentes en general y en particular en los docentes de Engativá.

La trascendencia teórica de este estudio se manifiesta al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre satisfacción laboral y percepción salarial en docentes. Al validar la correlación positiva entre estas variables, refuerza teorías existentes como la de la equidad de Adams, que sugiere que la percepción de justicia salarial influye en la satisfacción laboral (Adams, 1965). Además, abre nuevas líneas de investigación para explorar cómo estas dimensiones interactúan en diferentes contextos educativos. En cuanto a la importancia pedagógica, los hallazgos pueden tener implicaciones directas para la formación y el apoyo que se ofrece a los docentes, alineando las políticas de recursos humanos con las necesidades y expectativas de los profesionales de la educación. Este alineamiento puede incrementar la satisfacción y la retención docente, lo cual a su vez puede mejorar el aprendizaje y el ambiente educativo para los estudiantes.

La motivación para llevar a cabo este estudio surge de las variaciones en la satisfacción y el rendimiento de los docentes, fundamentado en la hipótesis de que la mejora de las condiciones laborales de los educadores tiene un impacto directo en la calidad de la educación. La postura teórica adoptada reconoce la complejidad de las relaciones laborales y busca un equilibrio entre factores internos y externos que afectan a los docentes. Las principales fuentes de información para este

estudio incluyen bases de datos académicas como JSTOR, ERIC y PubMed, así como informes de entidades educativas locales y nacionales.

Método

HernándezLa población objeto de este estudio estuvo constituida por un total de 2788 docentes de los cuales se seleccionó una muestra probabilística aleatoria simple compuesta por 338 profesores, con un margen de error del 5%, se incluyeron en el estudio todos los profesores que pertenecieron a la planta docente del sector oficial en la localidad de Engativá, ya sea que estuvieran vinculados de manera definitiva o provisional durante el año 2024. Quedaron excluidos del estudio los profesores que formaron parte de la planta directiva del sector oficial en la localidad de Engativá, ya que el enfoque se centra en el cuerpo docente y no en el administrativo. Se eliminaron de la muestra aquellos profesores que, durante el año 2024, no se encontraban laborando en la localidad de Engativá, independientemente de su tipo de vinculación contractual.

El enfoque metodológico empleado en esta investigación fue cuantitativo, con un diseño no experimental, lo cual significa que no se manipulan deliberadamente las variables, ni se establecen condiciones controladas en un ambiente de laboratorio. En este tipo de diseño, según lo descrito por Hernández, Fernández y Baptista (2014), se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin la intervención del investigador. Dado que el objetivo fue analizar cómo se manifiestan estas variables en condiciones reales, sin modificar o alterar las circunstancias laborales de los participantes, el diseño no experimental permitió, además, captar

una visión representativa de la realidad observada, lo que sugiere la validez externa de los resultados.

El diseño empleado, permitió recopilar datos de manera observacional (Hernández, 2023), encuestando a los participantes para obtener información sobre sus percepciones, actitudes y experiencias. En este caso, se utilizaron instrumentos estandarizados como la Escala de Satisfacción Laboral (WSS) y el Cuestionario de Percepción Salarial (PPQ) para recopilar datos cuantitativos sobre la satisfacción laboral y la percepción salarial de los docentes. La Escala de Satisfacción Laboral (WSS), desarrollada por Spector (1985), es un instrumento utilizado para evaluar la satisfacción laboral en diversos contextos ocupacionales. Esta escala se compone de ítems diseñados en escala de Likert para medir tanto la satisfacción general con el trabajo como la satisfacción con aspectos específicos del mismo. En particular, la WSS aborda tres dimensiones principales: el trabajo en sí mismo, las condiciones laborales y los compañeros de trabajo. Por su parte, el Cuestionario de Percepción Salarial (PPQ), desarrollado por Gerhart, Rynes y Fulmer (2009), es un instrumento diseñado para evaluar diversos aspectos relacionados con la percepción de la equidad salarial, la satisfacción con el salario y las expectativas salariales de los empleados. A diferencia de la WSS, el PPQ es un instrumento más extenso y completo, que aborda específicamente aspectos relacionados con la remuneración económica en el ámbito laboral. El PPQ se enfoca en evaluar la percepción que tienen los individuos sobre la equidad salarial en comparación con sus colegas y con los estándares de mercado (Montes & Barrio, 1996).

Tanto la Escala de Satisfacción Laboral (Work Satisfaction Scale - WSS), como el Cuestionario de

Percepción Salarial (Pay Perception Questionnaire - PPQ), han sido validados en diversos contextos culturales, lo que respalda su fiabilidad y aplicabilidad en distintos entornos laborales (Spontón & Trólogo, 2019). La validación del WSS ha demostrado consistentemente alta confiabilidad interna con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,80, lo cual indica una consistencia interna robusta en diferentes estudios y poblaciones (Spector, 1985). De manera similar, el PPQ, ha sido sometido a rigurosos procesos de validación en distintos contextos culturales. Los estudios han mostrado que el PPQ también tiene altos coeficientes alfa de Cronbach, superiores a 0,80. Esta consistencia asegura que el PPQ puede evaluar con precisión la percepción salarial en diferentes contextos laborales y culturales (Gerhart, Rynes & Fulmer, 2009).

El momento de estudio seleccionado para esta investigación fue transversal, se realizó la recopilación de datos en un período específico, el año 2024, lo que permitió obtener una visión representativa de la satisfacción laboral y percepción salarial de los docentes en ese momento en particular.

El alcance de esta investigación se centró en establecer la correlación entre el nivel de satisfacción laboral y la percepción salarial en la población docente de la localidad de Engativá, Bogotá, Colombia, por lo tanto, es de tipo correlacional. Al adoptar este enfoque, el objetivo principal se orientó a examinar si existía una asociación entre estas dos variables sin buscar establecer una relación causal directa.

Para llevar a cabo los análisis estadísticos, se utilizó Excel, esta herramienta permitió realizar cálculos y generar visualizaciones claras de los datos recopilados. En cuanto a las consideraciones éticas: el presente estudio se llevó a cabo con estricto apego

a consideraciones éticas fundamentales que protegen los derechos y el bienestar de los participantes involucrados, de manera particular, se consideraron los lineamientos establecidos por la Ley 1581 de 2012 “Ley de protección de datos personales”. Se establecieron diversas medidas para garantizar la integridad y confidencialidad de los datos, así como para obtener el consentimiento informado de manera adecuada. En primer lugar, se diseñó un protocolo de consentimiento informado que se les proporcionó a todos los participantes antes de su inclusión en el estudio. Este documento detalló claramente el propósito del estudio, los procedimientos a seguir, los posibles riesgos y beneficios de participar, así como los derechos de los participantes. Se enfatizó en la participación voluntaria y en que los participantes tenían derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas (DNP, 2024).

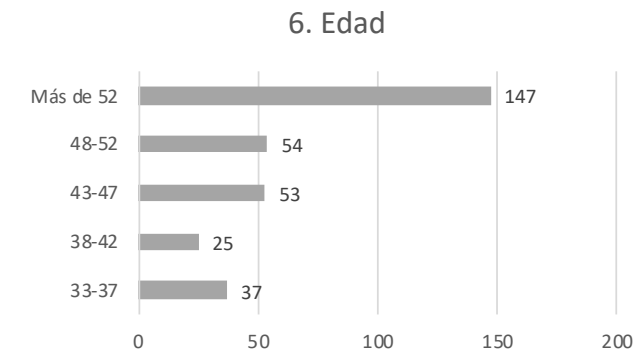
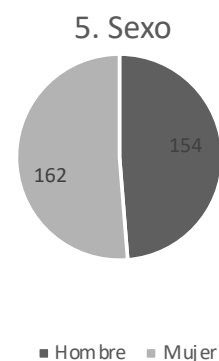
Resultados

1. Datos Sociodemográficos

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de los 316 docentes que participaron en la encuesta, con el objetivo de proporcionar un contexto claro sobre la composición de la muestra en términos de sexo, edad, vinculación laboral y ubicación de trabajo.

Figura 1

Composición de la muestra



Nota: La figura permite visualizar información detallada de la muestra.

La muestra estuvo compuesta por 154 hombres y 162 mujeres. Respecto a la distribución de edades de los participantes, esta se concentra principalmente en tres grupos etarios: de los 316 docentes, 147 tienen más de 52 años, lo que

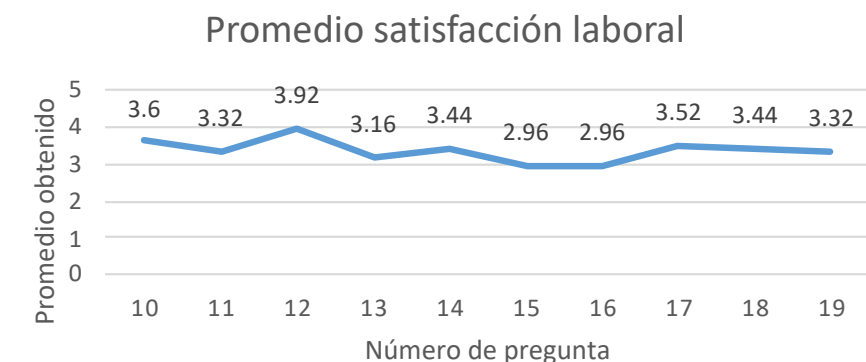
representa casi la mitad de la muestra. Le sigue el grupo de 48 a 52 años, con 54 participantes. Los demás grupos etarios tienen una representación menor, con 53 docentes en el rango de 43 a 47 años, 25 en el rango de 38 a 42 años y 37 en el rango de 33 a 37 años. De otra parte, la muestra estuvo compuesta en su gran mayoría por docentes en funciones de enseñanza directa, 314 de ellos, solo 2 se identificaron como miembros del área directiva.

2. Satisfacción Laboral

La siguiente gráfica ilustra la polarización en la satisfacción laboral de los docentes en Engativá. Este análisis es crucial para entender la relación entre satisfacción laboral y percepción salarial que son las variables centrales en el estudio.

Figura 2

Promedio de la satisfacción laboral



Nota: Vista general de la variable “Satisfacción laboral”

El análisis de los puntajes promedios para las 10 primeras preguntas relacionadas con la variable de Satisfacción Laboral proporciona una visión clara del nivel general de satisfacción entre los docentes en la localidad de Engativá. Los puntajes obtenidos en una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 indica muy baja satisfacción y 5 indica muy alta satisfacción, arrojaron un promedio general de 3,38, lo que sugiere que, en general, los

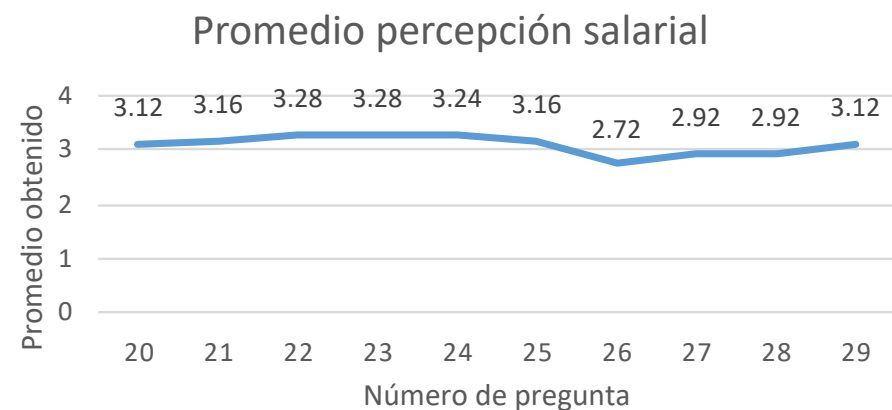
docentes están moderadamente satisfechos con su trabajo. La desviación estándar de 0,24 muestra una baja variabilidad en las respuestas.

3. Percepción Salarial

El análisis de los puntajes promedios para las 10 preguntas relacionadas con esta variable reveló importantes elementos sobre cómo los docentes en la localidad de Engativá perciben su compensación económica.

Figura 3

Promedio de la percepción salarial



Nota: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del estudio.

El promedio general de 3,09 indica una percepción salarial ligeramente por encima de la neutralidad. El hecho de que el puntaje esté apenas por encima del punto medio de la escala sugiere que hay áreas significativas de mejora.

Las preguntas asociadas a esta variable obtuvieron una desviación estándar de 0,18 lo que muestra una baja variabilidad en las respuestas, a su vez indica que la mayoría de los docentes tienen percepciones similares sobre su salario.

4. Análisis Inferencial

El análisis inferencial fue realizado a partir de los resultados obtenidos, a los cuales se les aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, el

cual mide la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables (Vargas, 1995). Para el caso de estudio, tal y como se puede observar en la Tabla 1 “Análisis de correlación”, existe correlación positiva ($r = 0.674$), estadísticamente significativa entre el promedio de satisfacción y el promedio de percepción salarial ($p = .000$).

La percepción de un salario justo y adecuado influye en la satisfacción del docente, aunque no lo determina por completo, resultado que coincide con las teorías motivacionales que postulan que el salario es solo uno de varios componentes que inciden en el bienestar laboral, tal como lo sostienen Estrada y Gallegos (2021).

Tabla 1Análisis de correlación ($n=316$)

		Prom_satisfacción	Prom_per_salarial
Prom_satisfacción	Correlación de Pearson	1	.674**
	p-valor		,000
Prom_per_salarial	Correlación de Pearson	.674**	1
	p-valor	,000	

Nota: ** Es estadísticamente significativo

Tabla 2Correlación entre el promedio de Percepción salarial y las preguntas de Satisfacción ($n=316$)

	Prom. Per. salarial	p-valor
¿Está satisfecho con su labor como docente?	-,033	,874
¿Considera que su salario es justo en comparación con el trabajo que realiza?	.785**	,000
¿Siente que su trabajo refleja su nivel de experiencia y capacitación como docente?	,157	,443
¿Está satisfecho con los beneficios adicionales que recibe junto con su salario, como bonos o incentivos?	,374	,060
¿Considera que su salario es adecuado para cubrir sus necesidades básicas?	.864**	,000
¿Siente que su salario es competitivo en comparación con otros docentes en la misma localidad?	.445*	,023
¿Está satisfecho con el aumento salarial que ha recibido en los últimos años?	.809**	,000
¿Siente que su trabajo es consistente con el esfuerzo y dedicación como docente?	,327	,103
¿Considera que su labor docente es justa en relación con la cantidad de horas que trabaja?	.492*	,011
¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional dentro de su institución educativa?	.674**	,000

Nota: ** Es estadísticamente significativo

De la Tabla 2 “Correlación entre el promedio de Percepción salarial y las preguntas de Satisfacción”, se resalta la correlación entre el promedio de percepción salarial y la pregunta ¿Considera que su salario es adecuado para cubrir sus necesidades? ($r = .864$, $p = .000$) y la pregunta si ¿Está satisfecho con el aumento salarial que ha recibido? ($r = .809$, $p = .000$). De igual forma,

resulta relevante mencionar que la pregunta sobre si ¿Considera que su salario es justo en comparación con el trabajo? tiene una correlación estadísticamente significativa, positiva y moderada ($r = .785$, $p = .000$) lo cual indica que es un área que debe fortalecerse y mientras más equitativo sea el trabajo en relación con el salario el docente se encontrará más satisfecho.

Tabla 3*Correlación entre el promedio de Satisfacción y las preguntas de Percepción salarial (n=316)*

	Prom. Per. salarial	
	Correlación de Pearson	p-valor
¿Considera que su salario es justo en comparación con el desempeño de otros docentes en su institución educativa?	,338	,091
¿Está satisfecho con la equidad salarial dentro de su institución educativa?	.675**	,000
¿Siente que su salario es justo en relación con el desempeño de su grupo de trabajo?	.675**	,000
¿Considera que las políticas de compensación salarial en su institución educativa son transparentes y equitativas?	.705**	,000
¿Está satisfecho con la forma en que se determinan los aumentos salariales en su institución educativa?	.531**	,005
¿Siente que su salario es justo en comparación con el desempeño de los directivos de su institución educativa?	.559**	,003
¿Está satisfecho con las oportunidades de incentivos adicionales basados en el desempeño en su institución educativa?	.580**	,002
¿Considera que su salario es justo en relación con el desempeño de los estudiantes en su institución educativa?	.553**	,003
¿Está satisfecho con las políticas de retribución salarial en su institución educativa?	.633**	,001
¿Siente que su salario es justo en comparación con el desempeño de los colegas en su misma área de enseñanza?	.489*	,011

Nota: ** Es estadísticamente significativo

Respecto a los resultados que presenta la Tabla 3 “Correlación entre el promedio de Satisfacción y las preguntas de Percepción salarial”, la correlación con más fuerza se presenta entre el promedio de satisfacción y la pregunta sobre si considera que las políticas de compensación salarial en su institución educativa son transparentes y equitativas ($r = .705, p = .000$), lo cual indica que es pertinente revisar estas políticas institucionales a fin de promover la satisfacción docente.

Discusión

Los hallazgos revelan una correlación positiva moderada entre estas variables con una correlación r de Pearson de 0.674 con una significancia estadística de $p = 0.000$, sugiriendo que mejoras en la percepción salarial podrían ser paralelas a incrementos en la satisfacción laboral. Este patrón concuerda parcialmente con la teoría de la equidad de Adams (1965) y los estudios

doctorales de Padrón (1994), quienes plantean que la satisfacción surge de una comparación favorable entre lo que el individuo recibe y lo que percibe que otros reciben por esfuerzos similares.

Contrastando con la teoría de Herzberg (1959) y los estudios de Zubeita y Susinos (1992), los resultados también reflejan la distinción entre factores motivacionales y factores higiénicos. Tal como es el caso de la percepción salarial, no garantiza por sí sola la satisfacción, su percepción como justa o adecuada puede prevenir la insatisfacción y contribuir marginalmente a la satisfacción general.

Estos resultados son coherentes con estudios previos como los de Smith (2019) y Jones et al. (2020), los cuales sugieren una relación compleja y multifacética entre la compensación y la satisfacción laboral. Sin embargo, la relación no es tan fuerte como para sugerir que mejoras en la compensación conducirán directamente a mejoras significativas en la satisfacción laboral, indicando que otros factores motivacionales siguen siendo fundamentales para el bienestar del empleado.

En términos de coincidencia con la literatura existente, los resultados son similares a los hallazgos de investigaciones previas como los de Estrada y Gallegos (2021) y Daniels (2020), que observan que la percepción de equidad y justicia en la compensación juega un papel crítico en la satisfacción laboral, pero no es el único determinante.

En cuanto a los factores que contribuyen a la percepción salarial, los resultados indican que esta no solo es una cuestión de la cantidad recibida, sino también de cómo los docentes evalúan la equidad y la justicia de su compensación en relación con sus tareas. Conforme a la teoría de la

equidad de Adams (1965), los docentes comparan su remuneración con la de sus colegas, evaluando si la compensación es proporcional al esfuerzo y responsabilidad. Además, Vroom (1964) en su teoría de la expectativa resalta que las expectativas sobre las recompensas futuras juegan un papel crucial en cómo se percibe la satisfacción salarial actual.

En consecuencia, con base en esta discusión, se proponen recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de los docentes en Engativá. Se sugiere que las instituciones educativas implementen políticas transparentes de remuneración que reconozcan explícitamente el esfuerzo y la dedicación, promoviendo así una percepción de equidad y aumentando la satisfacción general. Es crucial desarrollar programas de apoyo y formación continuada que no solo mejoren las habilidades docentes, sino que también ofrezcan estrategias efectivas de manejo del estrés y del conflicto, conforme sugieren Maslach y Jackson (1981), para mejorar la resiliencia frente a las demandas laborales. Así, mejorar las condiciones laborales y la percepción salarial de los docentes en Engativá requiere un enfoque multifacético que aborde tanto los aspectos emocionales y psicológicos del trabajo docente, como los factores estructurales y económicos que influyen en la satisfacción laboral. Estas mejoras no solo beneficiarán a los docentes, sino que también contribuirán al desarrollo de un ambiente educativo más positivo y productivo.

Conclusiones

La investigación tuvo como pregunta de investigación el establecer cuál era la relación existente entre el nivel de satisfacción

laboral con la percepción salarial en población docente de la localidad Engativá de Bogotá; en este sentido, a través del enfoque metodológico empleado que incluyó la aplicación de un cuestionario estructurado y se exploraron diversos aspectos que afectan la experiencia laboral de los docentes en términos de satisfacción y percepción salarial. Los resultados revelaron una correlación positiva leve entre el nivel de satisfacción laboral y la percepción salarial entre los docentes de Engativá. Este hallazgo respalda la hipótesis de investigación (Hi) de que existe una correlación significativa entre estas variables.

El proceso de investigación permitió no solo explorar las percepciones y experiencias de los docentes en Engativá, sino también reflexionar sobre la importancia de abordar las necesidades y preocupaciones del personal docente en el contexto educativo. Las respuestas obtenidas destacan la complejidad de los factores que influyen en la satisfacción laboral y la percepción salarial, y subrayan la necesidad de políticas y prácticas organizacionales más inclusivas y sensibles al contexto. Durante el estudio, se pudo apreciar cómo las teorías organizacionales como la Teoría de la Equidad y la Teoría de Herzberg proporcionan marcos conceptuales valiosos para entender las dinámicas subyacentes entre la percepción salarial y la satisfacción laboral. Estas teorías ayudaron a contextualizar los hallazgos empíricos y a ofrecer una comprensión más profunda de los mecanismos psicológicos y organizacionales que influyen en el bienestar laboral de los docentes.

En cuanto a la aplicabilidad de los resultados de esta investigación, es importante señalar que los datos obtenidos respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la percepción salarial de los

docentes de la localidad de Engativá proporcionan una base sólida para futuras investigaciones sobre el impacto de las políticas educativas en la satisfacción laboral. Al identificar una correlación positiva entre ambas variables, se evidencia que las condiciones salariales son un factor relevante, aunque no exclusivo, en el bienestar de los docentes. Estos hallazgos pueden ser aplicables para estudiar cómo las políticas educativas, la modificación del currículo o los programas de formación docente, pueden influir en la satisfacción laboral de los profesores. A manera de ejemplo, se podrían dedicar esfuerzos en fortalecer programas que promuevan el desarrollo profesional y la actualización pedagógica de modo que se pueda evaluar cómo estos afectan tanto la percepción salarial como el sentido de logro profesional, y consecuentemente, impactar el bienestar general de los docentes. En este mismo sentido, la puesta en marcha y la evaluación de políticas que aborden la equidad salarial dentro de las instituciones educativas podrían tener un impacto significativo en la percepción de justicia en la motivación laboral. Se observa entonces que, los resultados de este estudio no solo permiten un análisis más profundo de la satisfacción docente, sino que ofrecen una plataforma para evaluar cómo diferentes intervenciones políticas, culturales y educativas podrían modificar positivamente las condiciones laborales en el sector educación de Colombia.

Las evidencias recopiladas y analizadas durante la investigación respaldan varias conclusiones importantes, pero más que ello, ofrecen un espacio de oportunidad para el desarrollo de nuevas investigaciones centradas en temáticas como las referidas a continuación:

1. **Importancia de la Percepción Salarial:** la forma en que los docentes perciben su salario no solo afecta su satisfacción laboral, sino también su compromiso y rendimiento en el aula. La equidad salarial y la transparencia en los procesos de compensación son cruciales para promover un ambiente laboral justo y motivador.
2. **Necesidad de políticas adaptativas:** las instituciones educativas deben adoptar políticas salariales adaptativas que reconozcan y valoren adecuadamente las contribuciones individuales de los docentes. Esto puede incluir la implementación de sistemas de evaluación más transparentes y la creación de oportunidades equitativas para el desarrollo profesional.
3. **Promoción de factores motivacionales:** Además de la compensación económica, es esencial fortalecer factores motivacionales como el reconocimiento, la autonomía en el trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional. Estos factores no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que fomentan un clima organizacional positivo y colaborativo.

Finalmente, este estudio sobre la relación entre la satisfacción laboral y la percepción salarial de los docentes de la localidad de Engativá, ofrece aportes significativos a nivel del conocimiento, que trascienden el ámbito educativo y abarcan consideraciones más amplias sobre el bienestar laboral y la equidad. Primero, revela cómo la

satisfacción laboral influye directamente en la percepción de equidad salarial y, en consecuencia, en el bienestar general de los docentes. Esto subraya la importancia de políticas salariales justas y transparentes que no solo mejoren la calidad de vida de los educadores, sino que también fomenten su compromiso y desempeño.

Los hallazgos del estudio proporcionan evidencia empírica que puede ser utilizada por los formuladores de políticas y administradores educativos para revisar y mejorar las condiciones laborales en las diferentes instituciones educativas y al hacerlo, se promueven entornos más favorables para la enseñanza y el aprendizaje, lo que indirectamente beneficia a los estudiantes al recibir educación de mayor calidad de docentes motivados y satisfechos. Además, el estudio contribuye a un diálogo más amplio sobre la justicia laboral y las prácticas de compensación en Colombia, abogando por un enfoque que equilibre adecuadamente la compensación con las cargas de trabajo y las responsabilidades. Este espacio de diálogo es crucial para la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde los profesionales de la educación sean valorados y compensados justamente por su labor esencial. En suma, el estudio no solo aborda temas críticos relacionados con la profesión docente, sino que también plantea consideraciones fundamentales sobre cómo mejorar la satisfacción laboral y la percepción salarial puede contribuir al desarrollo social y educativo en la localidad de Engativá, al de la ciudad de Bogotá y por supuesto al de todo el país.

Referencias

AAdams, J. (1965). Toward an understanding

- of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Alcaldía de Engativá. (2023). Conociendo mi localidad. Retrieved from <http://www.engativagov.co/mi-localidad/conociendo-mi-localidad>
- Araoz, E., & Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1), 1-18.
- Botello-Peñaloza, H., & Guerrero-Rincón, I. (2021). Ingresos y felicidad paradoja de Easterlin en Colombia. *Ánfora*, 28(50), 275-294.
- Castro, K. (2020). Por qué debemos promover el bienestar de los docentes. <https://blogs.ibo.org/blog/2020/04/06/por-que-debemos-promover-el-bienestar-de-los-docentes/?lang=es#:~:text=Estudios%20recientes%20indican%20que%20la,y%20ansiedad%20en%20los%20docentes.&text=Nuestro%20sistema%20educativo%20depende%20de,contribuye%20a%20su%20desempe%C3%B1o%20%C3%B3ptimo>.
- Daniels, M. (2020). Teacher Well-being and Performance: Unraveling the Threads of Job Satisfaction in Urban Schools. *Journal of Educational Psychology*, 112(3), 450-467.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(3), 268-285. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/243460079_Moving_into_the_Third_Outer_Domain_of_Teacher_Satisfaction
- Dirección Nacional de Planeación- DNP (2024). Normativa protección de datos personales. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/NORMATIVA%20PROTECCI%C3%93N%20DE%20DATOS%20PERSONALES.pdf>
- Estrada y Gallegos (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>
- García, A. (2018). Impacto de la Percepción Salarial en la Satisfacción Laboral del personal administrativo de colegios públicos de Medellín. *Revista de Educación*, 43(2), 215–230.
- Gerhart, B., Rynes, S., & Fulmer, I. (2009). Pay and Performance: Individuals, Groups, and Executives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 251-315.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023) Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. MacGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. Wiley.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/3202489>
- IZA. (2020). The Easterlin Paradox. Berlin. Obtenido de <https://www.iza.org/publications/dp/13923/the-easterlin-paradox>
- Jones et al (2020). Evidence on the gendered impacts of extended school closures by region. [https://www.google.com.co/books/edition/Evidence_on_the_gendered_impacts_of_exte/DlhuEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Jones+et+al.\(2020\)&pg=PA31&printsec=frontcover](https://www.google.com.co/books/edition/Evidence_on_the_gendered_impacts_of_exte/DlhuEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Jones+et+al.(2020)&pg=PA31&printsec=frontcover)
- Likert, R. (1932) Likert-Type Scale Format Design: State of Art. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=1607-40412018000100038
- Maslach y Jackson (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior* 2 (2), 99-113. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205?_hsenc=p2ANqtz_BF-bomWbRPTQxIBNfsBf5AB2M10L-hHIGYQO_xedMrLthXZp9CldG3O-zW8SPnclZy9aDBuW&utm_campaign=The+Talent+Beat&utm_medium=email&utm_source=hs_email
- Moncayo-Vives, G. (2019). La economía de la felicidad y la inversión pública en Ecuador: evidencias de una relación causal. *Estado & Comunes*, 2(9), 309-332. doi:https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n9.2019.131
- Montes, F. & Barrio, S. (1996). Una evaluación económica del impacto salarial en las actitudes de los trabajadores ante el mercado laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 2, W3, 1996, pp. 13-25
- OECD (2018). Teachers and School Leaders as Valued Professionals. Paris: OECD. Obtenido de <https://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-ii-19cf08df-en.htm>
- Oxa-Gerónimo, A., Arancibia-Romero, C., & Campero-Encinas, S. (2014). Economía de la Felicidad: evidencia empírica para Latinoamérica. *Perspectivas*, 34, 159-180.
- Padrón, M. (1994). Satisfacción profesional del profesorado. (Tesis doctoral). Tenerife, Universidad de La Laguna.
- Salvador, J., & J, O. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Rev. méd. Chile*, 149(9). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Secretaría de Educación del Distrito. (2020). Caracterización del sector educativo 2019-2020: Engativá. Bogotá: Oficina Asesora de Planeación. Retrieved from https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2021-03/Informe_10_Engativa%CC%81.pdf
- Smith, J. (2019). Influences on Job Satisfaction Among ESL Teachers: A Study in Urban Schools. *Journal of Educational Psychology*, 114(3), 321-335.
- Spector, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spontón, C., & Trólogo, M. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26(1), 64-74.
- Torres-Peñañiel, J & Guaman, W. (2021). Bienestar de los docentes. Artículo de investigación. Editorial rele. *Revista Boliviana de*

Educación. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/742/7424481003/html/>

Vargas, A., Estadística descriptiva e inferencial.

Universidad de Castilla-La Mancha. 1995.

Vroom, V. (1964). Work and Motivation. John Wiley & Sons.

Zubieta, J.C. y Susinos, T. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE, 1992.