

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2302

Relación del amor y la satisfacción laboral en un contexto educativo. Caso tecnm campus Coatzacoalcos

Mtra. Susana Céspedes Gallegos

scspedesg@itesco.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5035-207X>

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos
Coatzacoalcos, Veracruz-México

Lic. Luis Armando Vázquez González

lvazquezg@itesco.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5765-5559>

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos
Coatzacoalcos, Veracruz-México

Mtro. Miguel Ángel Clara Zafra

mclara@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8152-0507>

Universidad Veracruzana Campus Xalapa
Xalapa, Veracruz- México

Lic. Esteban Pacheco López

epachecol@itesco.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5852-3697>

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos
Coatzacoalcos, Veracruz-México

Mtra. Sandra Natalia Ceja Romay

scejar@itesco.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9052-9474>

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos
Coatzacoalcos, Veracruz-México

Correspondencia: scspedesg@itesco.edu.mx

Artículo recibido: 20 abril 2022. Aceptado para publicación: 05 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Céspedes Gallegos, M., Vázquez González, L. A., Clara Zafra, M. A., Pacheco López, E., & Ceja Romay, S. N. (2022). Relación del amor y la satisfacción laboral en un contexto educativo. Caso tecnm campus Coatzacoalcos. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1373-1394. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2302

RESUMEN

El presente estudio se realizó en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, Veracruz-México, con el objetivo de determinar la relación entre las variables del amor y la satisfacción laboral en los docentes. La investigación se encuentra planteada desde el posicionamiento empírico-analítico con un análisis de datos de tipo cuantitativo y transversal, con un nivel investigativo descriptivo con un corte único en el tiempo durante el semestre agosto-diciembre 2021. Se determinó una muestra de tipo no probabilístico con la técnica de conveniencia de 170 de una población de 195 profesores. Se realizó una adaptación para la construcción de un instrumento de medición sobre la relación del amor y la satisfacción laboral, la cual tiene un Alfa de Cronbach de 0.925, se encuentra estructurado en cuatro secciones: datos sociodemográficos, la dimensión del amor, la dimensión de la satisfacción laboral y preguntas de opción múltiple. Se realizó una prueba de normalidad o parametría y mediante la correlación de *Spearman* se relacionan ambas variables de estudio. Se realizó una comprobación de hipótesis mediante la prueba de *U de Mann de Whiney*. Los principales resultados señalan que existe una relación positiva entre el amor y la satisfacción laboral en los docentes de la institución.

Palabras clave: 1.05 Educación; 1.35 instituto de enseñanza superior; 1.55 personal educativo y 1.65 cualificación académica.

Relationship of love and job satisfaction in an educational context: Case tecnm campus Coatzacoalcos

ABSTRACT

The present study was carried out at the Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, Veracruz-Mexico, with the objective of determining the relationship between the variables of love and job satisfaction in teachers. The research is proposed from the empirical-analytical position with a quantitative and cross-sectional data analysis, with a descriptive investigative level with a single cut in time during the August-December 2021 semester. A non-probabilistic sample was determined. with the convenience technique of 170 of a population of 195 teachers. An adaptation was made for the construction of a measurement instrument on the relationship of love and job satisfaction, which has a Cronbach's Alpha of 0.925, is structured in four sections: sociodemographic data, the dimension of love, the dimension of job satisfaction and multiple choice questions. A normality or parametry test was performed and the Spearman correlation related both study variables. Hypothesis testing was performed using the Whitney Mann U test. The main results indicate that there is a positive relationship between love and job satisfaction in the teachers of the institution.

Keywords: *1.05 Educación; 1.35 institute of higher learning; 1.55 educational staff and 1.65 academic qualification*

1.INTRODUCCIÓN

El Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, es una institución educativa con 22 años de ofrecer servicios educativos en la localidad de Coatzacoalcos, en el estado de Veracruz-México. Cuenta con una matrícula de 1331 estudiantes inscritos en el semestre agosto diciembre del 2021. El contexto educativo requiere de colaboradores dispuestos a afrontar los retos del mundo actual, entre los que destacan la adaptación a nuevas formas de trabajo, nuevas herramientas tecnológicas, un contexto en constante cambios originados por la actual pandemia COVID-19, la globalización, la evolución de los mercados internacionales, la transformación del mercado laboral, nuevas formas de aprendizaje, habilidades y competencias para interactuar entre los estudiantes y colaboradores. En este sentido, las exigencias laborales aumentan para alcanzar los objetivos y metas propuestos por los directivos, por lo que, puede originar estrés, cansancio y presión laboral, por un lado, aumentan las jornadas de trabajo y por el otro, las relaciones entre los colaboradores se hacen más tensas. Lamentablemente en México no existe una ley para regular el trabajo en línea que garantice los derechos y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior, IES.

El liderazgo es una herramienta importante para incentivar a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos, fomentar la comunicación efectiva entre los mismos, así como promover un ambiente propicio para la cultura y clima organizacional, el incremento de la productividad, la creatividad e innovación, pero también existe la posibilidad de dirigir una institución con un liderazgo inadecuado. Diferentes formas de liderazgo son sobresalientes para dirigir a las personas en una organización como puede ser el liderazgo autocrático, democrático, *laissez faire*, *laissez passer* (dejar hacer, dejar pasar), transformacional, transaccional, basado en valores, en el servicio entre otros, así como también diversas teorías apuestan sobre el estudio entre las que destacan, teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow, la teoría de contenido de Frederick Herzberg, la teoría de Douglas Mc Gregor, la teoría de Mc Clellan en términos generales. Pero hoy en día en el contexto educativo, se requiere un liderazgo consciente en las emociones de los colaboradores, en específico del personal docente, ya que sobre ellos recae el proceso de enseñanza en los jóvenes estudiantes, son los docentes quienes enfrentan los retos de aprender, desaprender y volver a aprender para mantenerse actualizados tanto en sus conocimientos relacionados a su área de formación como en

las nuevas herramientas digitales para la transmisión de los conocimientos mediante las clases en línea.

Cabe reconocer que los docentes también cumplen con funciones administrativas y actividades propias de la academia a la que pertenecen, por lo que su labor es ardua y merecen ser dirigidos y guiados de una manera consciente, humana, sensible, cálida, compasiva, empática y generosa, que les permita crecer y desarrollarse en un entorno complejo, exigente y cambiante, de tal forma que los docentes puedan percibir una satisfacción laboral como resultado de su buen funcionamiento, rendimiento y trabajo tanto académico como administrativo. Por tal motivo, la presente investigación realiza una propuesta sobre un estudio sobre liderazgo del amor en un contexto educativo.

1.1 Revisión de la literatura

1.1.1 Aproximaciones teóricas de la inteligencia emocional

Todas las personas son susceptibles de aprender sobre la inteligencia emocional, aplicada a la vida diaria, en el campo laboral y cualquier contexto en que se encuentre, es una habilidad requerida para la formación integral de los colaboradores. Para Báez et.al., (2018) la inteligencia emocional se comprende como la facultad de producir emociones que induzcan al conocimiento y sentimientos que regulen y controlen esas emociones dentro de un contexto o una situación. De acuerdo con Villa (2020), un aspecto clave en los líderes dentro de una organización o institución, es la resiliencia en la inteligencia emocional, para ello lo definen como una cualidad en los seres humanos para sobreponerse ante los retos y adversidades en la vida diaria. Considera que la inteligencia emocional es la forma de reconocer nuestras emociones y la de los demás.

De igual forma, Mendoza (2020), señala que la resiliencia en el liderazgo emocional es una herramienta que permite incrementar la flexibilidad docente, afrontar los nuevos retos ante un ambiente incierto y cambiante, permite la adaptabilidad de sus miembros y que el entusiasmo y la motivación jueguen un papel relevante en su actuación personal y laboral. Según Gento et. al. (2020), los docentes deben de tener la capacidad de demostrar reconocimiento, aprecio y cariño en la comunidad estudiantil y por la labor que desarrolla el docente en una IES. De tal forma que la inteligencia emocional es una característica de los líderes ante los retos de la actual pandemia COVID-19.

Sin embargo, Cifuentes et. (2020) establecen que, derivado de las diversas teorías relacionadas al liderazgo, cada una de ellas se aplican en contextos diferentes, pero en las instituciones educativas pueden analizarse diversas formas de liderazgo, entre las que predominan: racional, enfocada a las características inherentes de los docentes; emocional, en el compromiso y ánimo de los actores; organizacional, la estructura del trabajo docente y familiar, que incluye las expectativas de los padres sobre el aprendizaje adquirido de los estudiantes. De la misma manera, Garzón y Palma (2020), consideran que el liderazgo socioemocional consiste en guiar a los colaboradores para que sus habilidades y competencias resalten en su actividad laboral, y que a través del esfuerzo colaborativo se alcancen las metas pronosticadas.

Por otra parte, para Serrano (2020), considera que la seguridad, la confianza y el cuidado en los estudiantes de una IES, garantiza la enseñanza en el aprendizaje. El cuidado emocional forma parte del trabajo ético del docente y máxime en tiempos de la pandemia COVID-19. Siguiendo las aportaciones de García (2020), establece que el liderazgo emocional necesita del carisma de los líderes para dar paso a la empatía, a la creatividad y al trabajo colaborativo, así como también fomentar el optimismo y la motivación entre los colaboradores. Sin embargo, Velázquez y Hernández, (2020), anticipan que el liderazgo emocional aporta conocimiento y genera competitividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera positiva en los estudiantes, además de brindarles seguridad, para ello establecen las condiciones de que los docentes deben tener un comportamiento ético y congruente, respeto, empatía y fomentar en los estudiantes el crecimiento integral con la probabilidad de trascender a través del tiempo.

Por lo que, Fernández (2020), establece que los docentes deben conocer parte de la historia familiar o de vida de los estudiantes para mayor comprensión de sus conductas, confianza, de manera que, les permita generar empatía, credibilidad, motivación y respeto en sus estudiantes. En otro orden de ideas, Altamirano, Carrera y Pila, (2021) destacan que el liderazgo emocional en los profesores es indispensable para generar innovación en un contexto educativo, apuntan que la motivación en los profesores es un elemento clave para contribuir a los objetivos institucionales. Otra forma de manifestar el liderazgo emocional en una IES según Guerrero et.al., (2021) es a través de la satisfacción laboral de los colaboradores, en esta dirección, se corrobora un incremento en la responsabilidad por parte de sus colaboradores. En el mismo sentido, Rodas y Pérez,

(2021) relacionan que el liderazgo emocional en un ambiente laboral depende de la satisfacción laboral de los trabajadores, es decir, los sentimientos y las actitudes de los elementos depende de las condiciones favorables que existan en un contexto educativo. En la óptica de Castillo et.al., (2020) un liderazgo emocional basado en la ética impacta en la formación académica de los estudiantes, en el sentido de que son más conscientes de su entorno, contribuyen a la sustentabilidad, son sensibles a los problemas de su comunidad, con un espíritu de iniciativa y colaboran para el bienestar de la sociedad. Para Laredo y Alania, (2021) es importante reconocer que existen diversidad de teorías acerca del liderazgo, tanto en el pasado como en el presente, pero es necesario reconocer que cada contexto es particular y específico, por lo que, se necesita un estilo de liderazgo acorde a las necesidades y características del contexto. Las IES latinoamericanas han presentado cambios y transformaciones en diferentes aspectos: políticos, económicos, culturales, sociales y sanitarias, por lo que es necesario un estilo de liderazgo que motive y transforme las actitudes y comportamientos de sus colaboradores en resultados idóneos. Esquinca et.al., (2021) consideran que una sociedad del conocimiento, los avances en la ciencia y la tecnología, la globalización y las diversas transformaciones en el mundo actual, requieren de un liderazgo capaz de fomentar la innovación, la competitividad y la calidad educativa en los estudiantes.

1.1.2 El liderazgo del amor. Antecedentes preliminares

Los antecedentes anteriormente expuestos, señalan la importancia del liderazgo emocional en un contexto educativo para fomentar la creatividad, la innovación, la competitividad, la productividad, la adaptación al cambio en ambientes emergentes y de pandemia, pero existe un elemento dentro del liderazgo emocional que permite dar el primer paso para su realización. Bersade y O'Neill (2014) analizan que este sentimiento, consiste en el amor que los colaboradores puedan sentir y expresar entre sus compañeros dentro de un contexto laboral, como la compasión, la empatía, el valor de la amistad, el afecto, el cuidado. Para ello, recomiendan fomentar una cultura del amor para lograr la satisfacción laboral en los colaboradores. Consideran que el término amor es muy poco utilizado en la literatura de la administración, así como también es un término polisémico, ya que puede ser percibido como una emoción, pasión, calidez, conexión, afecto entre otros.

De acuerdo a los primeros estudios de Martínez, Retana y Sánchez (2009) la gente demuestra su amor cuando expresa su felicidad, su cariño, es apasionada, persevera su ideología y manifiesta su solidaridad con los demás. Bersade y O'Neill (2014) afirman la relación del amor y la satisfacción en un contexto laboral, en este sentido, a continuación, se describe el concepto de satisfacción laboral. Para Locke (1976), la satisfacción laboral es un estado mental pragmático, derivado de la valoración del trabajo ejecutado, Taylor y Schermerhorn, (2006) lo define desde los aspectos positivos y negativos observados en los distintos ángulos del campo laboral, Aldape, et.al., (2011), consideran que es importante considerar las experiencias psicológicas originadas dentro del contexto laboral. Para Chiang y Candia, (2021) la satisfacción laboral es una condición deseable y de bienestar entre los colaboradores para alcanzar la productividad y calidad en el trabajo. La organización Gallup citado por Harter y Hayes, (2002) ha realizado diversas investigaciones que permiten identificar la relación de la satisfacción con la cultura del amor en el contexto laboral. En donde consideran que los colaboradores que sienten más seguros, demuestran confianza y emocionalmente se siente integrados con sus actividades y compañeros de trabajo. Establecen que un liderazgo basado en el amor, permite un mejor cuidado en las personas y crea un ambiente de trabajo agradable para el logro de los objetivos. Chapman, (2015) considera que el amor puede expresarse de múltiples formas: palabras de afirmación, tiempo de calidad, obsequios, favores y contacto físico. Cada persona expresa este sentimiento de diferentes maneras y puede tener un estilo dominante, esta forma de expresar el amor puede ser en diferentes contextos: familia, amigos, pareja, laboral, entre otros.

1.1.3. Objetivo general

- Analizar la relación la variable del amor y la satisfacción laboral de los docentes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

1.1.4 Hipótesis de investigación

- Existe una relación positiva en la percepción del amor y la satisfacción laboral en os docentes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se encuentra planteada desde el posicionamiento empírico-analítico (Ortiz, 2015), con un análisis de datos de tipo cuantitativo y transversal, con un nivel investigativo descriptivo (Salina & Cárdenas, 2009) con un corte único en el tiempo durante el semestre agosto-diciembre 2021 y con el objetivo de realizar una comparación del liderazgo del amor desde la perspectiva de género (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2.1 Muestra y muestreo

Para la recogida de los datos se recurrió a un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia (Otzen, & Manterola, 2017). De un total de 13 carreras adscritas al TECNM Coahuila de Zaragoza, se consideró una población total de 195 profesores. Derivado de ello, se determinó un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia, obteniendo la participación de 170 profesores.

2.2 Instrumentos de obtención de información

Se realizó una adaptación para la construcción del instrumento de medición sobre liderazgo del amor en un contexto educativo desde la óptica de los docentes en el Tecnológico Nacional de México Campus Coahuila de Zaragoza, el cual consta de cuatro secciones: en la primera sección se incluyen los datos socioeconómicos de los profesores de la institución, edad, género, antigüedad, formación académica, división académica a la que pertenece y si posee algún tipo de plaza. En la segunda sección se incluye la dimensión del amor de acuerdo con Sánchez y Díaz, (2009) con 23 ítems en una escala de Likert, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. En la tercera sección se incluye la dimensión de satisfacción laboral de acuerdo con Barsade y O'Neill, (2014) con 8 ítems en una escala de Likert y por último la cuarta sección hace alusión a la cultura del amor de acuerdo con Kruse, (2021) donde se analizan siete ítems de opción múltiple. El instrumento de medición cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.925, cual significa que es válido y confiable para su aplicación de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Se contó con la revisión de 6 expertos para la validación del instrumento de medición. En la tabla 1 se observa la dimensión del amor con los ítems correspondientes.

Tabla 1. Dimensión del amor

Variable	Ítems	Escala de Likert
Amor	Cuando las personas experimentan el amor deben:	1 Totalmente en desacuerdo 2 Desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
	1. Procuran que ese sentimiento siempre esté presente	<i>Alfa de Cronbach</i> 0.925
	2. Conservar ese sentimiento	
	3. Tratar de que su amor nunca termine	
	4. Pensar en la persona que produce esa emoción	
	5. Compartir todo con el ser amado	
	6. Estar felices	
	7. Compartir ese amor	
	8. Besar	
	9. Abrazar a quien aman	
	10. Dar todo lo mejor de sí mismos	
	11. Ser cariñosos con la persona que aman	
	12. Estar con la persona amada	
	13. Demostrarlo de todas las formas posibles	
	14. Corresponder de la misma manera a la persona amada	
	15. Evitar ser egoístas	
	16. Ayudar a las personas que las rodean	
	17. Actuar de manera comprensiva	
	18. Sonreír	
	19. Darle consejos a la gente que aman	
	20. Hacer mejor las cosas	
	21. Expresarlo como lo deseen	
	22. Disfrutar el momento	
	23. Hacer lo que consideran conveniente en la situación	

Nota: La dimensión del amor forma parte de la investigación realizada en el estudio de las emociones de Sánchez y Díaz, (2009).

Enseguida, en la tabla 2 se analiza de la dimensión de satisfacción laboral.

Tabla 2. Dimensión satisfacción laboral

Variable	Ítems	Escala de Likert
Satisfacción laboral		1 Totalmente en desacuerdo 2 Desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
	1. Recomendaría los servicios de esta institución a un familiar o amigo.	<i>Alfa de Cronbach</i> 0.925
	1. En el trabajo mi opinión parece contar	
	2. Me siento cómodo buscando la ayuda que necesito de mi jefe y directivos	
	Se me proporcionan las herramientas y el equipo adecuado para realizar mi trabajo	
	3. Las acciones y decisiones dentro de nuestra organización respaldan nuestra misión y valores	
	4. Me siento valorado como empleado	
	5. Mi jefe y directivos me tratan con respeto	
	6. En general, estoy satisfecho trabajando aquí	
	7. Estoy orgulloso de trabajar aquí	
	8. Recomendaría mi institución como un buen lugar para trabajar	

Nota: La dimensión del amor forma parte de la investigación realizada en el estudio de la satisfacción laboral Barsade y O'Neill, (2014).

En la tabla 3 se observan los ítems de opción múltiple.

Tabla 3. Preguntas de opción múltiple

Número	Ítem	Opciones
1	Manera de expresar el amor con mis compañeros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obsequios 2. Favores 3. Contacto 4. Tiempo de calidad
2	El tipo de amor que siento hacia mi compañero de trabajo es:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Amor desinteresado 2. Amor incondicional 3. Amor compasivo 4. No tengo pareja actualmente
3	El término de amor que siento hacia mi compañero de trabajo lo relaciono con las siguientes palabras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ternura 2. Compasión 3. Afecto 4. Cariño
4	Son los valores que necesito dentro de mi contexto educativo para afianzar relaciones de compañerismo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad y confianza 2. Trabajo y prestaciones 3. Responsabilidad y compromiso 4. Amor y respeto
5	Lo que me gusta observar en una relación de compañerismo con mis colegas es	<ol style="list-style-type: none"> 1. El saludo y que me miren a los ojos 2. El saludo y que estrechen la mano 3. El saludo por mi nombre 4. El saludo y un beso en la mejilla 5. Todas las anteriores
6	Las actividades que me hacen falta para relacionarme con mis compañeros docentes son	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un desayuno en un restaurant de la localidad 2. Un almuerzo 3. Una cena 4. Un festejo como academia 5. Un evento académico importante 6. Celebrar el cumpleaños del jefe
7	Palabras de tu jefe y directivos que te motivan en tu trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Palabras de apoyo 2. Cumplidos 3. Palabras de agradecimiento 4. Reconocimiento en público

Nota: Elaboración propia con base en Kruse, (2021)

2.3 Trabajo de campo

La información que se recolectó fue a través de medios electrónicos (*Gogle Forms*), ya que la actual pandemia COVID-19 impide la aplicación del instrumento de manera personal, simultáneamente la información se procesó a través del programa estadístico IBM SPSS V.25

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Continuando con el estudio, en la tabla 4 se analizan los datos sociodemográficos de los profesores del Tecnm Campus Coatzacoalcos.

Tabla 4. Datos laborales

Edad			Sexo			Estado civil		
30-34 Años	12	7.1%	Masculino	66	38.8%	Soltero	59	34.7%
						Casado	91	53.5%
						Unión libre	20	11.8%
			Femenino	104	61.2%	Total	170	100%
35-39	29	17.1%	Total	170	100%			
40-44	27	15.9%	Formación académica inicial			Antigüedad		
45-49	41	24.1%	Ingeniería	70	41.2%	1-5 Años	5	2.9%
50-55	25	14.7%	Licenciatura	100	58.8%	6-10	40	23.5%
Más de 55	36	21.2%	Total	170	100%	11-15	94	55.3%
Total	170	100%				16-20	15	8.8%
						21-22	16	9.4%
						Total	170	100%
Posee plaza			División a la que pertenece					
Si	66	38.8%	Mecánica	17		10%		
No	104	61.2%	Gestión empresarial	32		18.8%		
Total	170	100%	Bioquímica	19		11.2%		
			Industrial	24		14.1%		
			Administración	20		11.8%		
			Mecatrónica	17		10%		
			Petrolera	14		8.2%		
			Química	21		12.4%		
			Electrónica	2		1.2%		
			Informática	2		1.2%		
			Sistemas	2		1.2%		
			Total	170		100%		

Nota: Elaboración propia, (2021) a partir de los datos procesados en el software SPSS V. 25

De acuerdo al contenido de la tabla, el 24.1% de los profesores tiene una edad entre 45 y 49 años de edad, el 61.2% pertenece al género femenino, el 53.5% es de estado civil casado, el 58.8% tiene una formación inicial en licenciatura, el 55.3% tiene una antigüedad de 11 a 15 años de colaborar en la institución, el 61.2% de los profesores no poseen una plaza y el 18.8% de los profesores participantes corresponde a la división de la carrera de ingeniería en gestión empresarial.

Posteriormente se realiza una prueba de parametría o de normalidad que permita identificar la prueba de hipótesis (Pedrosa, et.al., 2014).

Tabla 5. Prueba de normalidad o parametría

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
P1 (Amor)	0.337	170	0.000	0.691	170	0.000
P24 (Satisfacción)	0.385	170	0.000	0.610	170	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el software SPSS V.25
De los resultados obtenidos en la tabla anterior, se adquiere un nivel de significancia menor a 0.05 por lo que se elige la prueba no paramétrica de *Spearman* para correlacionar las dos variables relacionadas al amor y la satisfacción laboral (Mondragón, 2014). En la tabla 6 se observan los resultados de la correlación de *Spearman*.

Tabla 6. Correlación de *Spearman*

Correlaciones			P1 (Agrupada)	P24 (Agrupada)
Rho de Spearman	P1 (Amor)	Coeficiente de correlación	1.000	.359**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	170	170
	P24 (Satisfacción)	Coeficiente de correlación	.359**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el software SPSS V.25
De acuerdo al nivel de significancia y los valores positivos en la tabla, existe una correlación positiva entre las variables del amor y la satisfacción laboral entre los

profesores del Tecnm Campus Coatzacoalcos. En la tabla 7 se observa la prueba de hipótesis a través de *U de Mann-Whitney* aplicables al estudio de 2 variables, para afirmar dicha comprobación de hipótesis.

Tabla 7. Prueba de hipótesis de *U de Mann-Whitney*

	P1 (Amor)
U de Mann-Whitney	0.000
Sig. asintótica(bilateral)	0.046
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	.200 ^b

a. Variable de agrupación: P24 (Satisfacción)

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

Con la información procesada se obtiene como resultado que la prueba de hipótesis del presente estudio se acepta como válida, ya que los datos confirman a través de la prueba de hipótesis de *U de Mann-Whitney* que su nivel de significancia es menor a 0.05 (Ramírez & Polack, 2019). Para comprobar lo anteriormente expuesto, se realiza una tabla cruzada, que permita analizar las respuestas de los profesores de la institución. En la tabla 8 se observan los resultados obtenidos.

Tabla 8. Tabla cruzada

Tabla cruzada P1 (Amor)*P24 (Satisfacción)							
Recuento							
	P24 (Agrupada)						Total
	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
P1 (Agrupada)	Totalmente en desacuerdo	2	0	3	0	0	5
	Desacuerdo	0	0	0	0	3	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	3	0	9	5	17
	De acuerdo	0	0	0	18	27	45
	Totalmente de acuerdo	0	0	2	20	78	100
Total	2	3	5	47	113	170	

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en SPSS V.25

Los resultados indican que 100 profesores de la muestra están totalmente de acuerdo con las variables analizadas. En la tabla 9, se observan los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-cuadrada que confirman la comprobación de hipótesis al obtener un nivel de significancia menor a 0.05.

Tabla 9. Prueba de Chi-cuadrada

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	170.931 ^a	16	0.000
Razón de verosimilitud	70.229	16	0.000
Asociación lineal por lineal	47.224	1	0.000
N de casos válidos	170		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los elementos procesados en el software SPSS V.25

Con respecto al tercer apartado del instrumento se plantean una serie de cuestionamiento cuyos resultados se presentan a continuación:

Los profesores manifiestan su amor a sus compañeros de las siguientes formas: con obsequios 1.8%, con favores 10.6%, con establecer contacto 20.6% y tiempo de calidad 67.1%. El tipo de amor que sienten hacia sus compañeros de trabajo: amor desinteresado 79.4%, amor incondicional 16.5% y amor compasivo 4.1%. El amor que manifiestan a sus compañeros lo relacionan con las siguientes palabras: ternura 3.5%, afecto 80% y cariño 16.5%. Los valores que los docentes necesitan dentro de su contexto educativo para afianzar relaciones de compañerismo son: seguridad y confianza 17.6%, responsabilidad y compromiso 40% y amor y respeto 42.4%. A los docentes les gusta observar en una relación de compañerismo los siguientes aspectos: el saludo y que los miren a los ojos 27.6%, el saludo y que le estrechen la mano 22.4%, el saludo y que le digan su nombre 17.1%, el saludo y un beso en la mejilla 0% y todas las anteriores 32.9%. Las actividades que los docentes consideran que les hace falta para relacionarse son: un desayuno en algún restaurante de la localidad 8.2%, un almuerzo 7.1%, una cena 1.2%, festejo de la academia 52.4%, un evento académico 26.5% y cumpleaños del jefe 4.7%. Las palabras que motivan a los docentes por parte de los jefes y directivos de la institución son: palabras de apoyo 30.6%, palabras de agradecimiento 48.2% y reconocimiento en público 21.2%.

Las variables relacionadas con el amor y la satisfacción laboral permiten analizar la percepción que tienen los docentes del Tecnm Campus Coatzacoalcos e identificar que

los profesores necesitan y requieren ser dirigidos desde un liderazgo basado en las emociones. De acuerdo a los resultados obtenidos, los docentes perciben estar totalmente de acuerdo con respecto a las variables del amor y la satisfacción laboral, en efecto, se muestra una relación al respecto demostrada con la correlación de Spearman, con la prueba de hipótesis de U de Mann-Whitner y Chi-cuadrada. Entre los siguientes aspectos se destacan que la mayoría de los docentes participantes pertenecen al género femenino, están casadas, tienen un grado de estudio inicial de licenciatura, cuentan con una antigüedad entre 11 y 15 años en la institución y no poseen una plaza definitiva.

Los resultados obtenidos indican que los docentes se sientan amados dentro de su contexto personal y satisfechos en el contexto laboral. Es válido reconocer que los docentes para demostrar su afecto hacia los compañeros dentro de un contexto educativo prefieren tiempo de calidad, manifiestan un amor desinteresado, demuestran afecto, los valores que desean fomentar es el amor y el respeto, quieren ser reconocidos con palabras de agradecimiento, prefieren recibir un saludo y que les miren a los ojos y para relacionarse con sus compañeros prefieren hacerlo a través de un festejo de academia. En sentido, los directos de la institución debe poner especial interés en generar situaciones de convivencia que permita a los docentes relacionarse de manera idónea con sus compañeros de trabajo, pero, derivado de la actual pandemia covid-19, impide organizar acciones en las que se fomente la comunicación, trabajo de equipo y la conformación entre los colaboradores de las academias existentes en la institución.

5. CONCLUSIONES

Para Dueñas, (2019) la inteligencia emocional, el amor y la satisfacción laboral son factores necesarios para la felicidad en un contexto laboral, en la medida que los trabajadores logren sus metas y objetivos, así como también la capacidad de brindar soluciones a las diferentes problemáticas existentes en la institución. La salud mental, el amor y el trabajo consiste en establecer relaciones profundas y tener una vida productiva, es decir, tener placer por el trabajo realizado y encontrar un significado. Para la WHR, *World Happiness Report*, (2021) deben existir los siguientes elementos para que exista armonía en un contexto laboral: balance entre la vida personal y el trabajo, autonomía, variedad en el trabajo, necesidad de aprendizaje, seguridad en el trabajo, apoyo de los trabajadores, control de riesgos y la protección de la salud.

En México el 12% de los colaboradores en las organizaciones se sienten comprometidos, el 24% se siente improductivo y el 63% no están comprometidos con los objetivos que persiguen las organizaciones porque demuestran una actitud emocional negativa. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, OMS, (2021) la salud mental y un entorno laboral negativo trae como consecuencias problemas físicos y psíquicos, entre los destacan: ausentismo laboral, pérdidas de productividad, acoso, intimidación y estrés laboral. El 75% de la fatiga o síndrome de burnout se deben a la sobrecarga de trabajo en los colaboradores. La Organización Internacional del Trabajo señala que las empresas mexicanas pueden tener pérdidas por 16 mil millones de pesos. En este sentido, el liderazgo basado en las emociones, las relaciones interpersonales positivas, construir una familia laboral, cultivar la empatía, la amabilidad, la compasión y la satisfacción laboral son elementos indispensables en la felicidad en un contexto educativo.

De acuerdo a la Norma Oficial Mexicana 035, (2019) se debe fomentar un ambiente colaborativo positivo en las organizaciones, promocionar la salud y la prevención de riesgos psicosociales. Después de conocer una generalización sobre el tema objeto de estudio, es importante reconocer que se da cumplimiento a la teoría de Sánchez y Díaz, (2009) y Barsade y O'Neill, (2014) sobre la relación existente entre el amor y la satisfacción laboral. El presente estudio queda abierto para posteriores investigaciones que brinde la oportunidad de ampliar la investigación en otros contextos organizacionales, realizar estudios comparativos desde la perspectiva de género, así como integrar otros elementos que permitan enriquecer dicho estudio.

5.LISTA DE REFERENCIAS

- Aldape, A., Pedrozo, J., Castillo, V., & Moguel, M., (2011). Liderazgo y satisfacción en el trabajo. ¿Vale la Pena estudiarlos? Revista de Economía, Finanzas y Negocios, 1(2), 35-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Altamirano-Villanueva, E., Carrera-Rivas, J. & Pila-Martínez, J. (2021). Dirección y Profesorado: Factores Clave para el Liderazgo e Innovación en Tiempos de Pandemia. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 8(1), 32-43. <https://doi.org/10.37843/rted.v10i1.175>
- Báez, Mirón, F., Zurita Ortega, F., Martínez, A., & Zagalaz Sánchez, M. L. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo

- en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201–216. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's Love Got to Do With It? A Longitudinal Study of the Culture of Companionate Love and Employee and Client Outcomes in a Long-Term Care Setting. *Administrative Science Quarterly*, 1-48. <https://doi.org/10.1177%2F0001839214538636>
- Castillo Gutiérrez, A., Pastrán Calles, F., & Mendoza Mejía, J. (2020). El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad del Siglo XXI. *Revista Andina De Educación*, 4(1), 55-64. <https://doi.org/10.32719/26312816.2020.4.1.7>
- Chapman, Gary., (2015). *The 5 love languages; the secret to love that lasts*. Chicago, Northfield Publishing.
- Chiang-Vega, Margarita, & Candia-Romero, Francisca. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. Epub 00 de abril de 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Cifuentes-Medina, J. E., González-Pulido, J. W., & González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo emocional en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26), 78–93. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Dueñas, G., (2019). *Felicidad en el trabajo*. El libro. Open Books.
- Esquinca Moreno, A., Jiménez Terrazas, C. P., & Gaggiotti, H. (2021). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. *Nóesis. Revista De Ciencias Sociales*, 27(53-2), 34–60. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.3>
- Fernández Ruiz, B. (2020). Innovación educativa mediante la gestión emocional. *Revista De Ciencias De La Comunicación E Información*, 25(3), 41-56. [https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(3\).41-56](https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(3).41-56)
- García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento: Revista Científica-Profesional* 5(3), 304-324. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1387>

- Garzón, Y., & Palma, E. (2020). El liderazgo socio-emocional orientado a mejorar el clima organizacional en la unidad educativa José Alfredo Llerena. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 121-131. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.431>
- Gento Palacios, S., González-Fernández, R., & Silfa Sención, H. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485-495. <https://doi.org/10.5209/rced.65635>
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R. Carhuanchomendoza, I. M., Maino Isafías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kruse, K., (202). Los grandes líderes no tienen reglas. Los 10 principios del nuevo liderazgo. Editorial planeta.
- Laredo-Cárdenas. R. I. y Alania-Contreras R. D. (2021). Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica*, 7(3), 121-126. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>
- Locke, E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL. 1297-349.
- Martínez Pérez, M., Retana Franco, B. E., & Sánchez Aragón, R. (2020). Identificación de las estrategias de regulación emocional del miedo en adultos de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 49-59. <https://doi.org/10.48102/pi.v17i2.269>
- Mendoza, N. (2020). Aproximación teórica al significado del liderazgo resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB -*

- Segunda Nueva Etapa 2.0, 24(1), 6–27.*
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1224>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104.
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- NOM-035. (Octubre de 2019). <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.
- OMS. (Octubre de 2021). <https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>.
- Ortiz, A. (2015). Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas. Ediciones de la U. Bogotá.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 6. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>
- Ramírez Ríos, A., & Polack Peña, A. M., (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 191-208.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>
- Rodas Hernández, W., & Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Salinas, M.P. & Cárdenas, C.M (2009). Métodos de investigación Social. Quito: Intiyan.
<https://r.issu.edu.do/l?l=11543Vxd>
- Sánchez, A. R. & Díaz, L. R. R., (2009). Reglas y preceptos culturales de la expresión emocional en México: su medición. *Universitas Psychologica*, 8 (3), 793-805. Recuperado el 23 de enero de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000300015&lng=en&tlng=es.

- Serrano, G. (2020). Liderazgo Educativo en tiempos post pandemia: Aportes claves desde una mirada filosófica educativa. *Saberes Andantes*, 3(7), 48–68. <https://doi.org/10.53387/sa.v3i7.58>
- Taylor-Bianco, A. Y Schermerhorn , J. (2006). Autorregulación, liderazgo estratégico y paradoja en el cambio organizacional", *Journal of Organizational Change Management* , vol. 19 núm. 4, págs. 457-470. <https://doi.org/10.1108/09534810610676662>
- Villa Sánchez, Aurelio., (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Revista Foro Educativo*, (34), 1-27. DOI: <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2361>
- Velázquez Hernández, J., & Hernández Romero, G. (2020). Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (13), 1–16. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4582>
- WHR, (2021). <https://worldhappiness.report/ed/2021/mental-health-and-the-covid-19-pandemic/>.