

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE SEIS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS EN BAJA CALIFORNIA NORTE
MÉXICO.

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS
REQUISITOS PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA CLINICA

POR
CHRISTIAN DAVID AVILEZ VALDEZ

MARZO DE 2014

RESUMEN

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE DE SEIS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS EN BAJA
CALIFORNIA NORTE, MÉXICO.

Por

Christian David Avilez Valdez

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

RESUMEN DE TESIS DE LICENCIATURA

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Psicología

Título: SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE SEIS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS EN BAJA CALIFORNIA NORTE,
MÉXICO.

Investigador: Christian David Avilez Valdez

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, Doctora en Educación

Fecha de terminación: Marzo de 2014

Problema

Diversos investigadores han expuesto razones considerables para estudiar la satisfacción laboral, demostrando que al estudiar una problemática, pueden corregirse errores y buscar estrategias de mejora. Esta investigación pretendió conocer el nivel de satisfacción laboral así como los factores que influyen en ella.

Metodología

El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional. Los sujetos de estudio en esta investigación fueron integrantes del personal docente que labora en seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México ubicadas 2 en Tijuana, 1 Tecate, 1 Mexicali, 1 Ensenada y 1 Valle de la Trinidad, en México. La prueba de significación estadística utilizada en esta investigación fue la de regresión lineal múltiple.

Resultados

Según los resultados obtenidos, solo una variable de investigación está relacionada con la satisfacción laboral de los docentes de las seis instituciones educativas privadas en estudio: el reconocimiento de logros.

Por el contrario no se observaron efectos significativos que relacionen la satisfacción laboral con las variables demográficas.

Conclusiones

El 66.7% del personal afirma estar satisfecho con su labor docente y el 31.9% mostraron insatisfacción. Al expresar sus motivos, también contribuyeron con recomendaciones para mejorar. A pesar de que en términos generales fue más alto el porcentaje de satisfacción, la insatisfacción también tuvo lugar debido a aspectos capaces de ser mejorados tales como (a) las pocas oportunidades de crecimiento, (b) el salario, la falta de motivación e incentivación y (c) no estar en el puesto adecuado entre otros.

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Psicología

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE DE SEIS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS EN BAJA
CALIFORNIA NORTE, MÉXICO.

Tesis

presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Licenciatura en Psicología

por

Christian David Avilez Valdez

Marzo de 2014

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE SEIS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS EN BAJA CALIFORNIA NORTE, MÉXICO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciatura en Psicología Clínica

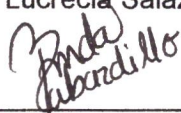
por

CHRISTIAN DAVID AVILEZ VALDEZ

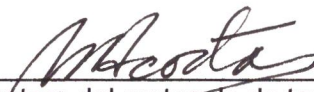
APROBADA POR LA COMISIÓN:



Asesor principal:
Dra. Ana Lucrecia Salazar R.



Miembro: Mtra. Brenda Tabardillo V.



Directora del protocolo de tesis:
Dra. Miriam Acosta V.



Miembro: Dr. Jaime Rodríguez G.

13-03-2014

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Dios, quien durante todo ese tiempo me ha guiado y ha acomodado las piezas en mi camino proporcionándome medios y herramientas para lograr las metas trazadas hasta el momento. Y por darme la enorme bendición que es mi familia.

A mis padres Gildardo Avilez y Esther Valdez, de quienes he recibido amor, motivación, consejos y todo tipo de apoyo incondicional en los aspectos formativos en mi vida, siendo piezas claves en mis triunfos.

A mi hermano Edgar Avilez y mi cuñada, quienes también se preocupan por mí, impulsándome a concretar mis metas.

A la familia Avilez y Valdez en general pero de forma especial a mi Tía Ana Valdez por dedicar gran parte de su vida a cuidarnos.

A mis compañeros y amigos que fueron como mi familia todos los años que estuve lejos de casa y a todas aquellas personas que me motivaron para concretar esto.

A todos los docentes que participaron haciendo posible esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	LISTA DE TABLAS	vi
	RECONOCIMIENTOS	vii
Capítulo		
I.	INTRODUCCIÓN	1
	Antecedentes	1
	Satisfacción	1
	Factores relacionados con la satisfacción en el trabajo	1
	El trabajo del docente en las escuelas	3
	Satisfacción del docente en su trabajo	4
	Planteamiento del problema	5
	Declaración del problema	5
	Hipótesis de investigación	6
	Objetivos de la investigación	6
	Importancia y justificación del problema	6
	Supuestos	7
	Delimitaciones	8
	Definición de términos	8
Capítulo		
II.	MARCO TEÓRICO	9
	Satisfacción laboral	9
	Reconocimiento de logros	9
	Factores demográficos relacionados con la satisfacción	
	Edad	16
	Genero	17
	Años de experiencia docente	17
Capítulo		
III.	Métodos y procedimientos	19
	Diseño de la investigación	19
	Población de estudio	19
	Instrumento	20
	Variables	22

	Operacionalización de las variables	22
	Hipótesis nulas	22
	Operacionalización de las hipótesis	26
	Procesos para recolección de datos	28
	Análisis de datos	28
	Resumen del capítulo	29
Capítulo		
IV.	Resultados	30
	Datos demográficos	30
	Comportamiento de las variables	31
	Nivel de satisfacción laboral	31
	Nivel de reconocimiento de logros	33
	Comprobación de hipótesis	34
	Hipótesis nula 1	34
	Hipótesis nula 2	34
	Hipótesis nula 3	34
	Hipótesis nula 4	35
	Otros análisis	36
	Datos cualitativos de las encuestas	36
Capítulo		
V.	Resumen, discusión, conclusiones y recomendaciones	37
	Resumen	37
	Discusión	39
	Satisfacción laboral	39
	Conclusiones	41
	Recomendaciones	42
Apéndice		
	A. Instrumento	44
	B. Carta de autorización	47
	C. Salidas computarizadas	49
Lista de Referencias	75

LISTA DE TABLAS

Operacionalizacion de las variables	22
Operacionalizacion de las hipótesis	27
Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral	32
Análisis descriptivo de la variable reconocimiento de logros	33

RECONOCIMIENTOS

La colaboración y autorización de las autoridades educativas en Baja California Norte tuvieron un lugar de vital importancia para la realización de esta investigación, así como la participación de los docentes de las seis instituciones educativas participantes.

Quiero reconocer también el apoyo de mi papá el Mtro. Gildardo Avilez y de mi mamá la Mtra. Esther Valdez por su valiosa contribución en esta investigación.

Y finalmente agradezco grandemente el apoyo brindado por mis asesores, el Dr. Jaime Rodríguez, la Mtra. Brenda Tabardillo y de manera especial agradezco a mi asesora principal la Dra. Ana Lucrecia Salazar por su tiempo dedicado, por su valiosa orientación, paciencia, amistad y guía durante el proceso de investigación.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Satisfacción en el trabajo

Satisfacción laboral es un término referente a la actitud general del individuo hacia su trabajo. Un individuo satisfecho laboralmente mostrará actitudes positivas, por el contrario una persona insatisfecha emitirá actitudes negativas (Robbins, 1998).

Razones para investigar sobre la satisfacción en el trabajo. Tomando en cuenta que las consecuencias son sumamente importantes para una organización, Blum y Naylor (1996) afirman que al descubrir actitudes sobre factores relacionados con el trabajo, una organización puede corregir errores, mejorando la satisfacción de los trabajadores. Aunque también se relacionan con el beneficio material de dicha organización.

Davis y Newstrom (1991) mencionan que la baja satisfacción en el trabajo es un síntoma que resalta en el deterioro de las condiciones de una organización. Lo que se desea es una alta satisfacción en el trabajo, ya que está relacionada con resultados positivos.

Factores relacionados con la satisfacción en el trabajo

Los elementos clave en la conducta empresarial son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona. Las personas,

porque forman el sistema social interno en la organización; la estructura, ya que se necesitan diferentes trabajos para ejecutar todas las actividades de una organización; la tecnología permite que las personas realicen mayor cantidad de trabajo y más calificado; y el medio, debido a que todas las organizaciones operan en determinado entorno externo, como gobierno, familia y otras organizaciones. Todo esto influye e integra un sistema complejo que se convierte en un modo de vivir (Davis y Newstrom 1991).

Las personas pueden ser estimuladas por su trabajo y ser atraídas profundamente por éste, o pueden haberse alienado de él en forma mental y emocional. Ya ha sido señalado, que la calidad de vida de una persona puede ser afectada de gran manera por el grado de identificación, o alienación, en el trabajo (Brown1996) citado en (Muchinsky 2007).

Para Salazar, 2002, citado en Dzul Ramírez, 2010, la relación entre satisfacción en el trabajo y desempeño es compleja, porque frecuentemente se piensa que la alta satisfacción es sinónimo de alto desempeño, pero no siempre es así. Por otra parte un buen desempeño normalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si tales recompensas son recibidas de forma equitativa y justa, se obtiene una mayor satisfacción.

La calidad de vida laboral de una organización y el grado de satisfacción laboral que experimentan cada uno de sus empleados gira en torno al ambiente en que se desarrollan (Carter, 1994, citado en Quintanilla, 2009).

El trabajo del docente en las escuelas

La diversidad de elementos provoca que se crea que las escuelas son factores multidimensionales, es por esto, que se deben considerar las condiciones en las que los docentes se desempeñan. Las escuelas son sitios de trabajo en los que están involucrados con su participación diferentes sujetos sociales, provocando un conjunto complejo de relaciones con distintas funciones, intenciones, tiempos, tareas y responsabilidades entre otras. El docente tiene como función específica transmitir el conocimiento como un bien cultural (Piñeyro, 2004, citado en Chan Hoil, 2008).

Lo más valioso que tiene una organización es su personal. Ya que éstos son sus recursos más importantes, los clientes son secundarios, pues sin trabajadores comprometidos y debidamente facultados en una organización, de ninguna manera podrían brindar un servicio de calidad. No se puede tratar mal al personal y esperar que ellos traten bien a sus clientes (Quinteros, 2001).

Quinteros (2001) continúa diciendo que de manera individual los trabajadores son poseedores de características positivas o negativas que definen su propia forma de ser, junto a esto vienen sus necesidades y expectativas, sin embargo se tiene que hacer frente a las demandas que exigen las condiciones del entorno de sus trabajos.

Resulta sumamente difícil pedir que los trabajadores adopten un estilo cultural donde predominan criterios basados en reglas impuestas, en políticas de control, en la desconfianza y en la exclusión de la libertad de los trabajadores en la participación de toma de decisiones en las áreas de su responsabilidad y competencia.

El trabajo del maestro es una labor digna y es una enorme responsabilidad, ya que trabajar con mentes humanas es la obra más delicada que se le haya confiado alguna vez a los mortales (White, 1987). La sobrevivencia de los colegios adventistas

no tiene razón de ser si no son capaces de formar un producto diferente (Knight, 1994, citado en Delgado González, 2011).

Satisfacción del docente en su trabajo

En México lo relacionado con el ambiente laboral del docente, que envuelve desde el estado de conservación de la escuela hasta la calidad del aire en las instalaciones, son factores a considerar para otorgar una comodidad media al docente para llevar a cabo su trabajo (Olivera, 2004 citado en Chan Hoil, 2008).

Existen ciertas dimensiones éticas y morales de la vida de los docentes que diferencian a los maestros comprometidos, que educan, cuya labor está relacionada con la totalidad de la vida, y los que enseñan, para quienes la enseñanza es más un trabajo que una vocación. Para quienes educan, el compromiso emocional, el amor a los niños y jóvenes, la asistencia y el pensamiento crítico son factores vitales que fortalecen la enseñanza. Al observar maestros con pasión por su trabajo al momento de laborar, existe una conexión entre la cabeza y el corazón, lo cognitivo y lo emocional (Day, 2006 citado en Dzul Ramírez, 2010).

Los especialistas e investigadores enfrentan la satisfacción laboral docente separando las influencias intrínsecas de las extrínsecas. Dentro de los factores internos importantes a mencionar se encuentra el control sobre el ambiente en el salón de clases, las amenazas de los estudiantes y el tamaño de las clases. Los factores externos que destacan son el régimen de gobierno de la escuela, los sueldos o salarios y beneficios, entre otros (Verdugo et al., 1997 citados en Delgado González, 2011).

Planteamiento del problema

La satisfacción laboral, es, o debe ser un tema de importancia para toda institución y principalmente para los dirigentes de dichas instituciones. De acuerdo con las investigaciones ya revisadas, las causas predictoras de la satisfacción laboral son multifactoriales. Algunos de estos factores son; políticas institucionales, prácticas administrativas, percepciones y actitudes individuales, percepciones y actitudes grupales y los aspectos demográficos como edad, años de experiencia docente, nivel educativo entre otros (Salazar Rodríguez, 2000).

El presente estudio pretendió conocer el nivel general de satisfacción laboral, así como su relación con algunas variables demográficas tales como la edad, el género, los años de experiencia docente y el reconocimiento de logros en los docentes de nivel primaria y secundaria de seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México que incluye 2 escuelas en Tijuana, 1 en Tecate, 1 en Mexicali, 1 en Ensenada y 1 en el Valle de la Trinidad.

Declaración del problema

El presente estudio se planteó el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México que laboran en nivel primaria y secundaria y su relación con el reconocimiento de logros, la edad, el género, los años de experiencia docente en el ciclo escolar 2013-2014?

Hipótesis de investigación

En esta investigación se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros de los docentes.

H2: Existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y la edad.

H3: Existe diferencia en la satisfacción laboral de los docentes según el género.

H4: Existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y los años de experiencia.

Objetivos de la investigación

El objetivo de la investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria que laboran en seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México en las escuelas ubicadas en Tijuana, Tecate, Mexicali, Ensenada y Ejido Valle de la Trinidad, en el ciclo escolar 2013-2014, según el reconocimiento de logros, la edad, el género, los años de experiencia docente.

Importancia y justificación del problema

Ya que en los 25 años que lleva de funcionar dicha organización conformada por 6 instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México no se ha elaborado una investigación al respecto, esta investigación pretende dar a conocer información real sobre la satisfacción laboral percibida y vivida por el personal docente de nivel primaria y secundaria de estas seis instituciones educativas

privadas en Baja California Norte, México así como la relación existente entre la satisfacción laboral, el reconocimiento de logros, la edad, el género y los años de experiencia docente. A fin de otorgar a esta organización herramientas para el mejoramiento en las funciones del personal y la empresa, así como mejorar la calidad de vida del mismo, ya que todo empleado juega un papel importante para el desarrollo y éxito de una organización.

El nivel de satisfacción del empleado repercute en el desarrollo y cumplimiento de las metas institucionales fijadas. Si los alumnos son el porqué de la institución, éstos deben sentir atracción hacia ella, transmitida por quien representa e interactúa directamente con ellos, es decir, el personal docente. El alumno que percibe la satisfacción del docente por la institución, se sentirá a gusto en ella. Por el contrario, el alumno que percibe hostilidad e insatisfacción por parte del docente, también se le transmitirá la insatisfacción (Rock, citado en Rivera, 2007).

Las seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México necesitan conocer el nivel de satisfacción de su personal docente de nivel primaria y secundaria para en base a eso tomar decisiones que puedan mejorar la calidad en trabajo y vida personal de los empleados, así como erradicar aquellos factores que producen insatisfacción e impiden el desarrollo de sus actividades laborales.

Supuestos

El personal docente de dichas instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México estuvo dispuesto a responder sus respectivos cuestionarios de una manera honesta y clara.

El docente comprometido y satisfecho con su trabajo se desempeña de una mejor manera.

Delimitaciones

El estudio fue únicamente aplicado a personal docente de seis instituciones.

El estudio se limitó a Baja California Norte, México.

El estudio únicamente incluyó a personal docente de nivel primaria y secundaria.

Definición de términos

Seguidamente se presenta la definición de un término que se menciona en este estudio.

Satisfacción laboral: “es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo” (Blum y Naylor, 1996: p.552).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Satisfacción laboral

Hablar de satisfacción laboral engloba una serie de conceptos e ideas de acuerdo a la perspectiva de diversos autores, Blum y Naylor (1996) la definen de la siguiente manera:

“La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En sentido estricto, esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleado, la resolución rápida de los motivos de queja, el trato justo por los patrones y otros conceptos similares. En resumen, la satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo “(p.552).

Tanto en escuelas como en empresas se han hecho estudios sobre satisfacción laboral. A pesar de que dichos estudios se enfocan en distintas problemáticas de satisfacción laboral, la mayoría concuerda en que su estudio es importante para el desarrollo de cualquier empresa. Generalmente estos estudios se efectúan utilizando encuestas que dan a los gerentes información sobre los niveles de satisfacción laboral en la empresa. Es decir mediante estas encuestas se da a conocer cómo se sienten los empleados respecto a su empleo, en qué área funcional

se enfoca dicho sentimiento, así como los departamentos que se ven particularmente afectados y qué tiene que ver el trabajador con ello (Davis y Newstrom, 1991).

Se han realizado estudios que relacionan la satisfacción laboral con el síndrome de agotarse por el trabajo o burnout en docentes, como el estudio realizado por Rojas, Zapata y Grisales (2009), León-Rubio, Cantero y León-Pérez (2011), Jiménez, Jara y Miranda (2012), Hermosa Rodriguez (2006) y Araujo, Osca y Peiró (2007).

Una investigación que fue realizada en España en distintos puntos englobando gran parte de docentes de primaria y secundaria, tuvo la finalidad de aportar datos que ayuden para tomar medidas eficaces para mejorar la situación. Los resultados indicaron un nivel global medio-alto de satisfacción laboral (Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2007).

Álvarez Flores (2007) con la finalidad de conocer los factores de mayor incidencia en la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral, realizó un estudio con 506 docentes de la Universidad Lima Metropolitana, logrando concluir con que ambas se relacionan de manera inversa.

En Honduras se pretendió conocer si existe relación o no entre el estilo de vida y satisfacción laboral. Concluyendo que ambos grados estuvieron relacionados entre leve y positivamente (Morales Quezada, 2011)

Quintanilla Morales (2009) realizó un estudio en El Salvador con 91 teólogos para conocer si existe relación entre motivación y satisfacción laboral, sus resultados muestran que los grados de satisfacción laboral y motivación se encuentran relacionados positiva y moderadamente.

En otro estudio realizado en Perú con docentes universitarios, se buscó medir la satisfacción laboral en las distintas áreas, los hallazgos mostraron que la satisfacción laboral fue buena. La satisfacción laboral por la gratificación, tensión laboral y condición laboral fue regular y para finalizar la satisfacción laboral global fue regular (Olivares, Quintana, Matta, Choy, Roquillo y Maldonado, 2006).

Con el objetivo de verificar si existe relación entre la satisfacción laboral y el nivel de desempeño, en El Salvador se realizó una investigación con personal docente, concluyendo con que los empleados que tenían un grado de satisfacción laboral encontrado entre satisfechos y muy satisfechos se auto percibían también en un nivel de desempeño entre bueno y excelente (Rivas Hernández, 2009).

Lazo Melgar (2009) realizó un estudio en El Salvador para conocer la relación entre autopercepción del grado de satisfacción laboral y la autopercepción del nivel de desempeño de los maestros de escuelas adventistas de dicho lugar. Su investigación muestra que ambas variables están relacionadas positiva y moderadamente.

También se ha buscado conocer si existe o no relación entre satisfacción laboral y el sistema de valores en empleados, para esto, Benedito, Bonavia y Llinares (2008) aplicaron una batería de pruebas a 411 obreros españoles, y se mostró que sí existen diferencias en las prioridades de valor en función de la satisfacción laboral.

Tejero González y Fernández Díaz (2009) con el objetivo de diseñar una escala que permita medir la satisfacción laboral de los directores y analizar su nivel de satisfacción laboral, realizaron un estudio en España y concluyeron que existe un alto nivel de satisfacción de forma jerarquizada.

Delgado González (2011) con el fin de explicar factores relacionados con satisfacción laboral, realizó un estudio con docentes en distintas partes de México. Se encontró en este estudio que la satisfacción es determinante para expresar un mayor compromiso así como una retribución apropiada y equitativa al trabajo de docentes y directivos.

En México también se realizó un estudio para detectar las variables que resaltan en cuanto a medir la satisfacción laboral de los empleados administrativos del IPN (Instituto Politécnico Nacional). Sus resultados indican que la motivación va relacionada con el gusto por las actividades que realizan así como el compromiso afectivo entre los miembros de la organización (Herrera Caballero y Sánchez Guevara, 2012).

Otro estudio mexicano con distintos miembros del personal en una institución educativa pretendió medir su satisfacción laboral, y sus resultados mostraron que en la mayoría de los aspectos evaluados el personal tenía satisfacción laboral, y se pueden aumentar aún más estos niveles (Ramírez Roja y Benítez Guadarrama, 2012).

Castellanos Álvarez (2008) con la intención de conocer los factores predictores de la satisfacción laboral de empleados de Montemorelos Nuevo León (área de planta física), realiza un estudio y sus resultados muestran que los empleados están satisfechos debido al trato y valoración de su trabajo, pero se pueden mejorar ciertas condiciones laborales entre otras cosas.

Son algunos los investigadores que creen que la satisfacción laboral de una empresa puede estar mejor y ya que creían que un modelo de calidad total necesita

tener satisfacción laboral en el personal, hicieron una investigación con 668 profesores en España y notaron que los profesores están medianamente satisfechos y se puede mejorar la situación con medidas de corrección por parte de los cuerpos directivos (Fernández San Martín et al., 2000).

Chan Hoil (2008) pretendió informarse sobre los factores predictores de la satisfacción laboral e investigó con docentes de la Universidad de Linda Vista en sus distintos campus. En general los hallazgos de su investigación son positivos con ciertos aspectos a mejorar tales como reconocimiento de logros y condiciones laborales entre otros.

Una evaluación ejecutada en Chile a distintos miembros de personal de salud fue llevada a cabo para observar el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la satisfacción laboral general, el resultado que se obtuvo indica que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un fuerte impacto en la satisfacción laboral general (Yáñez Gallardo, Arenas Carmona y Ripoll Novales 2010).

En Venezuela Ramírez y D'Auberrete (2006) estudiaron sobre los niveles de satisfacción laboral en docentes de educación básica para comparar los resultados con una evaluación realizada 10 años atrás. Su comparación mostró que los niveles de satisfacción laboral han disminuido significativamente durante ese tiempo.

Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996) investigaron sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, enfocándose en empleados de pequeñas y medianas empresas de España. Su investigación muestra que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables independientes entre sí, sin

embargo la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el factor las relaciones interpersonales.

Con el objetivo de estudiar la relación entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores en una empresa en Chile, se pidió a dicha empresa datos sobre el desempeño de los empleados y se aplicó un instrumento para medir la satisfacción, los resultados muestran que a medida que los trabajadores sienten satisfacción y el reconocimiento aumenta, su dirección hacia logros disminuye (Chiang et al 2010).

Para analizar el punto de vista de grupos de socios en comparación con el grupo de no socios en relación a la satisfacción laboral de una empresa Española, Gargallo Castel y Freundlich (2010) realizaron una serie de pruebas y notaron que existen diferencias en la percepción de los trabajadores socios y no socios en relación con la satisfacción laboral.

Álvarez Llorete y Miles Touya (2006) mostraron interés y llevaron a cabo un estudio con trabajadores eventuales en España, con el objetivo de indagar en si la falta de estabilidad es un factor que influye en la satisfacción laboral, al final del estudio dijeron con certeza que mejorando la estabilidad del empleo, los trabajadores pueden llegar a sentirse más satisfechos con su labor.

En República Dominicana se hizo un estudio con docentes para determinar los factores de la satisfacción laboral y encontrar diferencias significativas según características demográficas. Se encontró que los sujetos de estudio resultaron tener satisfacción laboral favorable y para ellos resultó importante el lugar de trabajo así como el reconocimiento por su desempeño (Tejeda de la Cruz 2007).

Salazar Rodríguez (2000) realizó una investigación con educadoras en Belice con el fin de conocer los elementos que influyen en la satisfacción laboral, dicho estudio incluyó a educadoras de la IASD. Se encontró en este estudio que las educadoras beliceñas en su mayoría están satisfechas a diferencia de las educadoras de instituciones de la IASD y los aspectos que se pueden mejorar van relacionados con las condiciones laborales, supervisión y reconocimiento de logros así como el trato ecuánime.

Por su parte Álvarez Yáñez (2011) efectuó un sondeo con 117 empleados del corporativo de la Universidad de Montemorelos con el fin de averiguar si existe relación entre la satisfacción laboral y el reconocimiento del trabajo realizado. Los resultados arrojan que existe una relación mediana y positiva.

Dzul Ramírez (2010) pretendía con su investigación conocer los aspectos que influyen en la satisfacción laboral, para ello aplicó pruebas a 193 docentes de Coahuila México, sus resultados fueron positivos en general, los aspectos que pueden ser mejorados van relacionados con el reconocimiento de logros y condiciones laborales entre otros.

Reconocimiento de logros

Delgado González (2003), en su estudio no encuentra el reconocimiento de logros como un factor predictor de la satisfacción laboral, revelando también que el reconocimiento de logros tiene un efecto negativo en el sentido de vocación.

A diferencia de Delgado González (2003), Tejeda de la Cruz encuentra que el nivel de reconocimiento de logros es un factor significativo en la satisfacción laboral. De todas sus variables, el reconocimiento de logros obtuvo los porcentajes más

altos, es decir, la población de docentes dominicanos está más satisfecha con su trabajo cuando se le reconoce.

Chan Hoil (2008) en los resultados de la investigación realizada en la Universidad de Linda Vista y sus planteles, encuentra que el reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral.

Dzul Ramírez (2010), en su investigación muestra que el reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral.

Salazar Rodríguez (2000) menciona en su investigación que el reconocimiento de logros es un factor externo que predice la satisfacción laboral.

Edad

Peña Mercado (1997) en su estudio realizado en las industrias de vidrio en Nuevo León no encuentra relación entre la edad de los trabajadores y su nivel de satisfacción y desempeño.

En su investigación Castellanos Álvarez (2008) no encuentra una relación significativa entre edad y satisfacción laboral.

Tejeda de la Cruz (2007) en su población no encuentra relación entre edad y satisfacción laboral, menciona que tales resultados se explican de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza, ya que la mayoría de los docentes sienten vocación por su labor sin importar la edad.

Chan Hoil (2008) no encuentra la edad como un factor determinante de la satisfacción laboral.

Dzul Ramírez (2010) encuentra en su estudio que la edad no es un factor predictor de satisfacción laboral.

Salazar Rodríguez (2000) encuentra que la edad de las educadoras no es factor de dicha satisfacción.

Delgado González (2003) encuentra diferencias que indican que la satisfacción laboral aumenta con la edad, sin embargo la diferencia no se encuentra en un nivel significativo.

Género

Tejeda de la Cruz (2007) encuentra una relación entre el género y la satisfacción laboral, en su muestra las mujeres están más satisfechas que los hombres ya que pasan menos tiempo en el trabajo por cumplir con las tareas del hogar, al hacer esto sienten que sacrifican algo importante y desean reconocimiento laboral.

Delgado González (2011) no encontró que el género esté relacionado con la satisfacción de los docentes, sin embargo la media resulta mayor tanto en docentes como en directivos de género masculino.

Chan Hoil (2008) en su estudio demuestra que el género no resulta ser factor relacionado con la satisfacción laboral.

Dzul Ramírez (2010) al igual que los anteriores no encuentra nada que muestre que una relación entre género y satisfacción laboral.

Alvarez Yanes (2011) no encuentra diferencia significativa entre la satisfacción laboral, el género y el nivel de estudios.

Años de experiencia docente

Peña Mercado (1997) encuentra relación significativa entre años de servicio y satisfacción laboral.

Tejeda de la Cruz (2007) encontró que la variable de años de experiencia no está relacionada con el nivel de satisfacción laboral y al igual que en sus resultados con la edad, explica que tales hallazgos se deben la vocación por la docencia.

Chan Hoil (2008) en su estudio encontró que la satisfacción laboral no está relacionada con los años de experiencia o años de antigüedad laboral.

Dzul Ramírez (2010) en su estudio realizado con docentes en el estado de Coahuila no encontró la variable años de experiencia como un factor predictor de satisfacción laboral.

Salazar Rodríguez (2000) a diferencia, en sus conclusiones aporta que los años de experiencia y el tamaño de la institución son factores predictores de satisfacción laboral.

Delgado González (2003) encuentra que no hay diferencia significativa en las medidas de satisfacción laboral y los años de experiencia docente.

CAPÍTULO III

METODOS Y PROCEDIMIENTOS

Para todo dirigente de una empresa el tema de satisfacción laboral debe ser de interés, así mismo para los dirigentes de instituciones educativas como los seis distintos planteles educativos privados en Baja California Norte.

Esta investigación se enfocó en el estudio de satisfacción laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria de seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México que incluye 2 escuelas en Tijuana, 1 en Tecate, 1 en Mexicali, 1 en Ensenada y 1 en el Valle de la Trinidad.

Diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. Descriptiva ya que se describen los hechos tal como sucedieron. Y correlacional ya que midió el grado de relación entre variables relacionadas con la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros y la edad, el género y los años de antigüedad laboral.

Población de estudio

Los sujetos de estudio de esta investigación son el personal docente de seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México que labora en nivel primaria y secundaria, en los planteles que incluyen 2 escuelas en Tijuana, 1 en Tecate, 1 en Mexicali, 1 en Ensenada y 1 en el Valle de la Trinidad, durante el ciclo escolar 2013-2014.

De acuerdo a la información adquirida, las seis instituciones ya mencionadas en Baja California Norte, México cuentan durante el presente estudio con 96 docentes de nivel primaria y secundaria en total.

Instrumento

En toda investigación se requiere validez en el instrumento utilizado, por este motivo es de suma importancia definir aquello que se quiere medir (Chan Hoil, 2008).

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue elaborado inicialmente por Salazar Rodríguez (2000), el cual se utilizó para medir la satisfacción laboral de educadoras beliceñas y salvadoreñas. Posteriormente, el instrumento fue adaptado por Delgado González (2003) para una investigación realizada con docentes de la iglesia adventista de nivel medio en México.

La claridad y pertinencia del cuestionario fue determinada por varios especialistas, quienes dieron una puntuación a cada uno de los 83 ítems del cuestionario, basados en una escala de Likert de cinco puntos. Se consideró que todos los ítems evaluados con una puntuación menor de 4 serían revisados para mejorar la claridad y pertinencia de los mismos, tomando en consideración las

sugerencias y recomendaciones de los expertos. El coeficiente que se obtuvo para los 83 ítems evaluados por los expertos fue de 0.972 para la claridad del cuestionario y 0.970 para la pertinencia del mismo.

El coeficiente de confiabilidad de Alfa obtenido para todo el instrumento fue de 0.9354. Luego se calculó el coeficiente de división por la mitad (Guttman) y se obtuvo 0.8786.

El cuestionario que se utilizó en esta investigación es una versión modificada que consta de cuatro partes. En la parte 1 se pretende conocer cuán satisfechos se encuentran los docentes con respecto a algunos aspectos que se presentan en su centro laboral, para lo cual se pide que se indique el grado de satisfacción según cada una de las 14 declaraciones que contiene esta parte. Se utilizará la siguiente escala: 1, totalmente insatisfecho, 2, insatisfecho, 3, ligeramente insatisfecho, 4, ni satisfecho ni insatisfecho, 5, ligeramente satisfecho, 6, satisfecho, 7, totalmente satisfecho (Ver Apéndice A).

En la parte 2 se pide que indiquen la respuesta más acorde a su situación personal relacionada con el reconocimiento de logros. Son en total 7 declaraciones. La escala utilizada fue la siguiente: 1, nunca, 2, rara vez, 3, a veces, 4, casi siempre, y 5, siempre.

En la parte 3 se pretende obtener información adicional a las razones que los docentes podrían tener para estar o no satisfechos con su trabajo como docentes mediante la pregunta ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente? Además se piden las razones de su respuesta. Al mismo tiempo se

consideró importante preguntar a los docentes qué recomendarían para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo y se formuló una pregunta al respecto.

Finalmente en la cuarta parte se piden datos demográficos que se describen a continuación: (A) edad, (B) género y (C) años de experiencia docente.

Variables

Las variables del presente estudio son las siguientes

1. Nivel de satisfacción laboral.
2. Reconocimiento de logros.
3. Edad.
4. Género.
5. Años de experiencia docente.

Operacionalización de variables

A continuación se presenta el cuadro de operacionalización de las variables de este estudio en la Tabla 1.

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Nivel de satisfacción laboral	La satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de	Se midió esta variable por medio de los puntajes del sujeto obtenidos en los siguientes 14 ítems de la Escala de Satisfacción	Para determinar el nivel de satisfacción laboral se obtuvo la media de los 14 ítems

	<p>muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo.</p>	<p>Laboral con 7 opciones de respuesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente Insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Ligeramente insatisfecho 4. Ni insatisfecho ni satisfecho 5. Ligeramente satisfecho 6. Satisfecho 7. Totalmente satisfecho <ol style="list-style-type: none"> 1. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Institución para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad. 2. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas. 3. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as). 4. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela. 5. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela. 6. Los sistemas utilizados para promover al 	<p>del cuestionario.</p> <p>Siendo ésta una variable métrica.</p>
--	--	--	---

		<p>personal docente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo. 8. El estatus como docente en la sociedad. 9. El salario actual que recibe. 10. Las facilidades para obtener préstamos 11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo. 12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo. 13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as). 14. La autonomía en su labor como docente. 	
Nivel de reconocimiento de logros	Otorgamiento de un incentivo respecto a un resultado obtenido a base de esfuerzos.	<p>Se midió esta variable por medio de los puntajes del sujeto obtenidos en los siguientes 7 ítems de reconocimiento de logros.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <ol style="list-style-type: none"> 1. Mis compañeros me felicitan cuando organizo 	<p>Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos y se obtuvo la media de los 7 ítems.</p> <p>Se invertirá la declaración 6.</p> <p>Esta variable se considera métrica.</p>

		<p>bien alguna actividad escolar.</p> <p>2. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.</p> <p>3. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)</p> <p>4. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)</p> <p>5. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.</p> <p>6. *Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.</p> <p>7. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.</p> <p>*Puntuación que será revertida.</p>	
Edad	Dato que indica	Esta variable estuvo	El indicador se midió

	el tiempo transcurrido desde el nacimiento a la fecha.	determinada por la respuesta que se obtenga en parte IV (A). Edad_____años	en número de años de la persona. Siendo ésta una variable métrica.
Género	Dato distintivo que indica la pertenencia de una persona a la categoría de femenino o masculino.	Esta variable estuvo determinada por la respuesta que se obtuvo en la parte IV (B). Género: 1. Masculino 2. Femenino	El indicador se midió de acuerdo a las categorías del género. Siendo una variable nominal.
Años de experiencia docente.	Cantidad de años que trabaja un empleado como docente.	Esta variable estuvo determinada por la respuesta que se obtuvo en la parte IV (C). Años de experiencia docente_____años	El indicador se midió en número de años de experiencia docente. Siendo ésta una variable métrica.

Hipótesis nulas

Seguidamente se presentan las hipótesis nulas de este estudio.

Ho1: No existe relación entre la satisfacción laboral docente y el reconocimiento de logros.

Ho2: No existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y la edad.

Ho3: No existe diferencia en la satisfacción laboral de los docentes según el género.

Ho4: No existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y los años de experiencia docente.

Operacionalización de hipótesis

Seguidamente se presenta la tabla de Operacionalización de las hipótesis de investigación.

Tabla 2
Operacionalización de hipótesis

Hipótesis	Variabes	Escala de medición	Categoría o rango de valores	Instrumento	Prueba de significación estadística
Ho1: No existe relación entre el reconocimiento de logros y la satisfacción laboral de los docentes.	Satisfacción laboral. Reconocimiento de logros.	Métrica Métrica	1-7 1-5	Cuestionario de Satisfacción laboral	r de Pearson. Nivel de significación igual a 0.05.
Ho2: No existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y la edad.	Satisfacción laboral Edad	Métrica Métrica	1- 7 ? - ?	Cuestionario de Satisfacción laboral	r de Pearson. Nivel de significación igual a 0.05.
Ho3: No existe diferencia en la satisfacción laboral de los docentes según el género.	Satisfacción laboral Género	Métrica Nominal	1-7 1. Masculino 2. Femenino	Cuestionario de Satisfacción laboral	t de Student para muestras independientes.

Ho4: No existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y los años de experiencia docente.	Satisfacción laboral Años de experiencia docente.	Métrica Métrica	1-7 ? - ?	Cuestionario de Satisfacción laboral	r de Pearson. Nivel de significación igual a 0.05.

Proceso para recolección de datos

Se solicitó por escrito la autorización en la dependencia encargada de las seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México para la aplicación de pruebas de todos los docentes de nivel primaria y secundaria que laboran en el ciclo escolar 2013-2014 (Ver Apéndice B). Las pruebas se llevaron a las escuelas y se informó a los docentes sobre el motivo de la aplicación, se dieron instrucciones de cómo leer detenidamente los incisos y se pidió de manera especial no dejar nada sin contestar. Finalmente se recogieron las encuestas adecuadamente respondidas por el personal.

Análisis de datos

La información adquirida mediante los cuestionarios fue procesada en la base de datos del programa SPSS versión 20. Se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas para el análisis del comportamiento de variables y técnicas de análisis de regresión lineal múltiple para probar las hipótesis.

Resumen del capítulo

Se describe la metodología de la investigación que se utiliza para este estudio y se resume el tipo de investigación que se llevó a cabo. Se describen las principales características de la población de estudio, se declaran las hipótesis nulas, se identifican las variables y se describe el instrumento utilizado para la recolección de datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

El propósito de esta investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de seis instituciones educativas privadas en Baja California Norte, México que laboran en nivel primaria y secundaria, y su relación con el reconocimiento de logros y las variables demográficas edad, género y años de experiencia docente. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. El programa utilizado para el análisis estadístico fue el SPSS, versión 20. A continuación se muestran los resultados obtenidos.

Datos demográficos

La investigación consta de los datos recopilados de 96 empleados en el área de primaria y secundaria de seis instituciones educativas de Baja California Norte, México en total. De los cuales, 69 contestaron las encuestas de forma completa y correcta.

Las edades de los docentes oscilaron entre los 24 (2.9%) y 62 (2.9%) años de edad, indicando que entran al sistema a una edad madura aunque jóvenes, sin embargo tardan para jubilarse. En lo que al género respecta, dichas instituciones

educativas, cuenta en el nivel primaria y secundaria con un total de 22 (31.9%) empleados de sexo masculino y 47 (68.1%) de personal de sexo femenino. Respecto a los años de experiencia, la variación fue entre 1 (1.4%) y 40 (1.4%) años de experiencia docente. Estos resultados indican que hay poco personal que viene ingresando al sistema y también, el personal que está próximo a jubilarse es una minoría.

Comportamiento de las variables

En este apartado se exponen los resultados relacionados con la satisfacción laboral docente de los empleados de nivel primaria y secundaria de seis instituciones educativas de Baja California Norte, México, así como lo relativo al reconocimiento de logros.

Nivel de satisfacción laboral

Para medir esta variable se utilizaron 14 declaraciones a evaluar con las siguientes opciones: 1. Totalmente Insatisfecho, 2. Insatisfecho, 3. Ligeramente insatisfecho, 4. Ni satisfecho ni insatisfecho, 5. Ligeramente satisfecho, 6. Satisfecho y 7. Totalmente satisfecho.

Las 4 opiniones más favorables respecto a la satisfacción laboral emitidas por los docentes fueron: las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as) ($M=5.83$, $DE=.857$), la autonomía en su labor como docente ($M=5.81$, $DE=1.204$), las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo docente ($M=5.68$, $DE=.915$) y, los valores que se practican dentro del grupo de trabajo ($M=5.65$,

DE=1.258). Mientras que los ítems que mostraron mayor insatisfacción fueron: las oportunidades de ascenso dentro del trabajo ($M=3.94$, $DE=1.748$), el salario actual que recibe ($M=4.03$, $DE=1.894$), el estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas ($M=4.30$, $DE=1.639$) y, los sistemas utilizados para promover al personal docente ($M=4.33$, $DE=1.502$). (Ver Tabla 3).

Tabla 3
Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

	Descriptive Statistics	
	Mean	Std. Deviation
ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Institución para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	4.49	1.686
ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	4.30	1.639
ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	5.64	1.382
ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	5.38	1.554
ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	5.28	1.454
ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	4.33	1.502
ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	3.94	1.748
ST08. El estatus como docente en la sociedad.	4.97	1.627
ST09. El salario actual que recibe.	4.03	1.894
ST10. Las facilidades para obtener préstamos.	4.99	1.685
ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	5.65	1.258
ST12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	5.68	.915
ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	5.83	.857
ST14. La autonomía en su labor como docente.	5.81	1.204

Nivel de reconocimiento de logros

Las declaraciones involucradas con esta variable se mostrarán a partir de las dos que obtuvieron un mayor puntaje y posteriormente aquellas dos con menor puntaje. Con un sistema de evaluación de 5 niveles: 1. nunca, 2. rara vez, 3. a veces, 4. casi siempre y 5. Siempre.

Los docentes expresan que: mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza ($M=3.48$, $DE=1.244$) y, mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.) ($M=3.41$, $DE=1.005$). Y lo que los docentes emitieron con un puntaje inferior fue: he recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.) ($M=2.29$, $DE=1.152$) y, mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo ($M=2.61$, $DE=1.178$). (Ver tabla 4).

Tabla 4
Análisis descriptivo de la variable reconocimiento de logros

	Descriptive Statistics	
	Mean	Std. Deviation
L01. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	3.01	1.007
L02. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	3.29	1.152
L03. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	2.29	1.152
L04. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	3.41	1.005
L05. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	3.48	1.244

L06. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	2.61	1.178
L07. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	3.32	.849

Comprobación de hipótesis

Seguidamente se presentan los análisis de la comprobación de las hipótesis.

Ho1: No existe relación entre el reconocimiento de logros y la satisfacción laboral de los docentes.

Se aplicó la prueba estadística r de Pearson, encontrando que el nivel de significación es menor a .05. ($r = .502$, $p = .000$). Esto quiere decir que hay suficiente evidencia como para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación concluyendo que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros. Esta relación es positiva indicando que a mayor satisfacción mayor reconocimiento de logros. La relación es medianamente fuerte. La Figura 1 permite observar dicha relación.

Ho2: No existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y la edad.

Se aplicó la prueba estadística r de Pearson. El nivel de significación resulta mayor a .05 ($r = .022$, $p = .858$). Por lo tanto no hay suficiente evidencia como para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que no existe relación entre la satisfacción laboral y la edad de los docentes.

Ho3: No existe diferencia en la satisfacción laboral de los docentes según el género.

Se aplicó la prueba t de Student para muestras independientes. Se encontró un nivel de significación mayor a .05 ($t(67) = -1.008$, $p = .317$). Por lo tanto no hay

suficiente evidencia como para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que no existe diferencia en la satisfacción laboral según el género del docente.

Ho4: No existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y los años de experiencia docente.

Se aplicó la prueba estadística r de Pearson. El nivel de significación resulta mayor a .05 ($r = .010$, $p = .937$). Por lo tanto no hay suficiente evidencia como para rechazar la hipótesis nula. Se concluye que no existe relación entre la satisfacción laboral y la edad de los docentes.

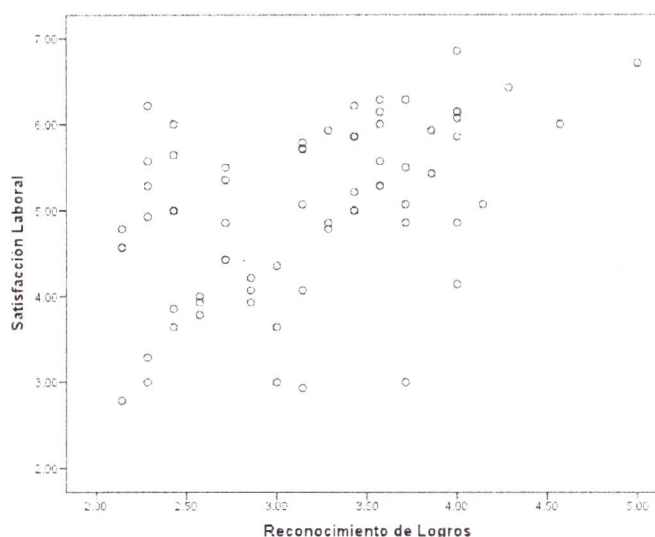


Figura 1. Reconocimiento de logros y satisfacción laboral

Otros análisis

Datos cualitativos de las encuestas

En la tercera parte del cuestionario aplicado se pidió a los empleados que indicaran si estaban o no satisfechos con su labor como docentes y posteriormente que indicaran las razones de su respuesta, y también se pedían recomendaciones para mejorar.

La mayoría de los docentes que indicó estar satisfecho con su labor mencionaba estarlo principalmente por: vocación, les es satisfactorio trabajar para Dios, un buen ambiente de trabajo y les es gratificante ver los frutos de su trabajo.

Aquellos que indicaron no estar satisfechos mencionaron no estarlo principalmente por (a) las pocas oportunidades de crecimiento, (b) el mal sueldo, la falta de motivación e incentivar y (c) no estar en el puesto adecuado.

Posteriormente en el cuestionario se pide a los docentes hacer recomendaciones para mejorar, a lo cual se respondió con frecuencia: (a) repartir equitativamente las cargas de trabajo, (b) mayor motivación por parte de los administradores, (c) mejorar el salario, (d) ser tomados en cuenta en la toma de decisiones y (e) estar en un puesto de acuerdo a su nivel de estudios, entre otros.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

Diversos autores hablan sobre la importancia de la satisfacción laboral en todo tipo de empresa, quienes han estudiado sobre el tema lo consideran como una variable importante para el desarrollo de toda institución.

En esta investigación se propuso conocer el nivel de satisfacción laboral y su relación con reconocimiento de logros y algunos factores demográficos. Existe variedad entre los aspectos vinculados con este delicado e importante tema, por lo que esta investigación se planteó el siguiente problema ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes que laboran en nivel primaria y secundaria en seis instituciones educativas privadas de Baja California Norte. México y su relación con el reconocimiento de logros y las variables demográficas edad, género y años de experiencia docente en el ciclo escolar 2013-2014?

A lo largo de esta investigación se tocan temas sobre lo que es la satisfacción laboral, la importancia de su estudio en las empresas educativas y la importancia del docente dentro de estas empresas, así como los factores relacionados. Se enfocó la

investigación específicamente en el personal docente de seis instituciones educativas privadas de Baja California Norte, México.

En esta investigación se plantean las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el reconocimiento de logros y la satisfacción laboral de los docentes.

H2: Existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y la edad.

H3: Existe diferencia en la satisfacción laboral de los docentes según el género.

H4: Existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes y los años de experiencia.

El objetivo de la investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria que laboran en seis instituciones educativas privadas de Baja California Norte, México en el ciclo escolar 2013-2014, y su relación con el reconocimiento de logros, la edad, el género, los años de antigüedad laboral.

El marco de referencia incluyó estudios recientes relacionados con la satisfacción laboral en general y satisfacción laboral docente, así como factores que se ven involucrados en el tema.

Esta investigación fue descriptiva y correlacional, ya que describió los resultados obtenidos y buscó relación entre las variables. El instrumento utilizado fue elaborado por Salazar Rodríguez (2000) para su estudio realizado con educadoras beliceñas, posteriormente fue adaptado por Delgado González (2003) para su estudio con docentes mexicanos.

De un total de 96 docentes de nivel primaria y secundaria se logró aplicar y recuperar de manera adecuada 69 encuestas.

Discusión

Satisfacción laboral

Los resultados de esta investigación muestran que los docentes de las seis instituciones educativas privadas participantes de Baja California Norte, México se encuentran ligeramente satisfechos, la media encontrada fue de 5.02, en una escala entre 1 y 7, en la cual 1 es totalmente insatisfecho y 7 es totalmente satisfecho. El 66.7% del personal afirma estar satisfecho con su labor docente y el 31.9% mostraron insatisfacción. Los resultados que arroja esta investigación muestran que los docentes por una parte se encuentran satisfechos debido a las relaciones con sus amigos y también con sus compañeros de trabajo. Esta información concuerda con Blum y Naylor (1996), quienes mencionan que en todo tipo de trabajo las relaciones con los demás ya sean compañeros o amigos es importante. Esta investigación coincide también con los hallazgos de Salazar Rodríguez (2000), y Delgado González (2003), quienes en sus respectivas investigaciones encontraron que el personal docente siente amor por su trabajo. Muestran también que parte de la satisfacción laboral se encuentra relacionada con la autonomía en su labor como docentes.

Las situaciones o motivos por los cuales el personal docente de las instituciones educativas participantes mostró insatisfacción fueron (a) las oportunidades de ascenso dentro del trabajo, (b) el salario actual que reciben, (c) el

estar involucrados en la toma de decisiones administrativas y (d) los sistemas utilizados para promover al personal docente.

Respecto a la variable reconocimiento de logros se encontró que tiene una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, es decir, el reconocimiento de logros es un factor directamente relacionado con la satisfacción laboral. Tal hallazgo concuerda con las investigaciones de Salazar Rodríguez (2000), Tejeda de la Cruz (2007), Chan Hoil (2008), y Dzul Ramírez (2010). Por el contrario Delgado González (2003) en su investigación realizada con docentes mexicanos no encontró el reconocimiento de logros como un factor relacionado con la satisfacción laboral.

Con respecto a la edad del docente no se encontró que sea un factor relacionado con la satisfacción laboral, tal dato concuerda con los resultados encontrados por Peña Mercado (1997), Salazar Rodríguez (2000), Tejeda de la Cruz (2007), Chan Hoil (2008), Castellanos Álvarez (2008) y Dzul Ramírez (2010). Por el contrario Delgado González (2003) encuentra diferencias que indican que la satisfacción laboral aumenta con la edad, sin embargo la diferencia no se encuentra en un nivel significativo.

El género no resultó ser un factor relacionado con la satisfacción laboral de los docentes participantes. Los resultados concuerdan con las investigaciones realizadas por Chan Hoil (2008), Dzul Ramírez (2010) y Delgado González (2011). Por otro lado (Hernández Sánchez, 2002, citado en Dzul Ramírez, 2010) obtiene resultados que indican que en Estados Unidos las mujeres se sienten más satisfechas, ya que demuestran un interés mayor al de los hombres. Por su parte Tejeda de la Cruz

(2007) también encontró que el género es un factor relacionado con la satisfacción laboral.

El presente estudio no encontró que los años de experiencia docente sean un factor relacionado con la satisfacción laboral en los educadores. Tejeda de la Cruz (2007), Chan Hoil (2008), Dzul Ramírez (2010) y Delgado González (2011) tampoco encontraron en sus respectivos trabajos de investigación diferencia significativa en las medias de satisfacción laboral según los años de experiencia de los docentes. Por otro lado esto es opuesto a lo encontrado por Peña Mercado (1997), Salazar Rodríguez (2000) y Delgado González (2003), quienes reportaron que los años de experiencia docente son un factor predictor de la satisfacción laboral de los profesionales de la educación . Pero Delgado González (2011) en otra investigación realizada encontró que los años de experiencia no son un factor relacionado con la satisfacción laboral, sin embargo, en directivos, si encuentra relación entre los años de experiencia y la satisfacción laboral.

Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones de este estudio

1. Se encontró que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros de los docentes que labora en seis instituciones educativas privadas ubicadas en Baja California Norte, México de nivel primaria y secundaria.

2. No se encontró relación significativa entre la satisfacción laboral y la edad de los docentes participantes.

3. No se encontró diferencia significativa entre la satisfacción laboral y el género de los docentes participantes en este estudio.

4. No se encontró relación significativa entre la satisfacción laboral y los años de experiencia de los docentes participantes.

5. Se encontró que el nivel de satisfacción laboral de los docentes de dichas instituciones educativas es “ligeramente satisfecho” debido a aspectos positivos como: las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos, la autonomía en su labor como docente, las relaciones con los compañeros de trabajo y los valores que se practican dentro del grupo. Y aspectos posibles de mejorar relacionados con: pocas oportunidades de ascenso, el salario, el estar involucrados en la toma de decisiones administrativas y los sistemas de promoción.

Recomendaciones

A los administradores de las instituciones educativas.

En esta investigación se plantean las siguientes recomendaciones

1. Crear un manual de políticas y procedimientos que contenga los derechos y obligaciones del personal docente, presentar el manual ante el personal, y que se pueda acceder a él en todo momento, con el fin de que cada docente de estas 6 instituciones educativas pueda mejorar sus niveles de satisfacción laboral.

2. Redefinir carga horaria de docentes, acorde con su plan de trabajo, ya que según lo indicado por ellos no todos los planes de trabajo disfrutaban de los mismos beneficios, lo que crea insatisfacción laboral.

3. Concretar un programa con actividades de acercamiento entre los administradores con el personal docente, que sirva de motivación para generar empatía y comprender sus necesidades, generando la convivencia entre compañeros y amigos de trabajo, aprovechando dichas actividades para incentivar al personal que destaque en su puesto laboral y reciba un reconocimiento público por sus logros, según lo expresado por los participantes de este estudio.

4. Constituir una Junta de Educación que sea funcional con los administradores de la Sección, directores de escuela y secretario de educación para la toma de decisiones en relación a rotación de personal, oportunidades de ascenso y designación de cargas académicas, lo que incrementaría el nivel de satisfacción de los docentes.

5. Involucrar al pleno del personal en la toma de decisiones para los avances generales de la institución, debido a que actualmente los docentes sienten que no son tomados en cuenta, lo que les genera insatisfacción.

6. Realizar un estudio de campo en relación a salarios y prestaciones del sistema educativo oficial, para igualarlos con el mencionado sistema educativo. Teniendo así un nivel salarial digno y competitivo.

7. Poner en funcionamiento cursos de liderazgo formativo a dirigentes de escuela con los planes y programas de los niveles que dirigen, a fin de orientar al personal en sus competencias educativas, para lograr un mejor desempeño de la labor docente.

8. Ubicar a los diferentes protagonistas del área educativa en sus labores, de acuerdo a su preparación académica, ya que muchos docentes se desempeñan en puestos que no están acordes a su preparación profesional.

Apéndice A
Instrumento

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Montemorelos, Nuevo León, México

**ENCUESTA DE OPINIÓN PARA LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA ASOCIACIÓN
ADVENTISTA DE BAJA CALIFORNIA NORTE**

El propósito de esta encuesta es conocer su opinión con respecto a diferentes aspectos de su labor docente. Por favor le pedimos que responda con toda sinceridad, a todas las declaraciones de cada una de las partes que aparecen en este formulario.

Usted no está siendo examinado(a) o evaluado(a), esto significa que no hay respuestas correctas o incorrectas. Solamente deseamos conocer su opinión.

Sus respuestas serán consideradas confidenciales y la opinión que usted exprese será muy valiosa en la recolección de la información solicitada.

Al terminar de responder a la presente encuesta, por favor la devuelve a la persona que se la entregó. Agradecemos mucho su colaboración.

PARTE I. Instrucciones. En esta parte deseamos conocer si usted está satisfecho(a) con algunos aspectos dados en su centro de trabajo. Después de leer cada declaración coloque una X en la casilla (**sólo una**) que indique el grado de satisfacción que usted tiene en cada una de ellas. Utilice la siguiente escala:

1 Totalmente Insatisfecho (a)	2 Insatisfecho (a)	3 Ligeramente insatisfecho (a)	4 Ni satisfecho(a) ni insatisfecho (a)	5 Ligeramente satisfecho(a)	6 Satisfecho (a)	7 Totalmente satisfecho(a)
--	--------------------------	---	---	-----------------------------------	------------------------	----------------------------------

ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Institución para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	1	2	3	4	5	6	7
ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	1	2	3	4	5	6	7
ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	1	2	3	4	5	6	7
ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST08. El estatus como docente en la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
ST09. El salario actual que recibe.	1	2	3	4	5	6	7
ST10. Las facilidades para obtener préstamos.	1	2	3	4	5	6	7
ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST14. La autonomía en su labor como docente.	1	2	3	4	5	6	7

PARTE II. Instrucciones. En esta sección identifique su respuesta colocando una X dentro de la casilla que corresponde a su situación personal. Use la siguiente escala:

1. NUNCA	2. RARA VEZ	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	-------------	------------	-----------------	------------

L01. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	1	2	3	4	5
L02. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	1	2	3	4	5
L03. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	1	2	3	4	5
L04. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	1	2	3	4	5
L05. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	1	2	3	4	5
L06. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	1	2	3	4	5
L07. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	1	2	3	4	5

PARTE III. Instrucciones. Responda con sinceridad a las siguientes preguntas:

1. ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente?

Si No

2. Indique algunas razones de su respuesta anterior:

3. ¿Qué recomendaría usted para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en su centro de trabajo?

PARTE IV. Por favor llene los espacios con la información requerida:

A. Edad: _____	B. Género 1. Masculino _____ 2. Femenino _____	C. Años de experiencia docente: _____
----------------	--	---------------------------------------

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

Apéndice B
Carta de autorización

Montemorelos, H. L. Noviembre de 2013
Asunto: Solicitud para aplicar pruebas para tesis de titulación

Ing. Juan Carlos Leyva Rabago
Secretario del Departamento de Educación
Sección de Baja California de la
Iglesia Adventista del Séptimo Día

Primeramente te saludo cordialmente deseando que Dios te bendiga en todas tus actividades. Así mismo, deseo expresar mi gratitud a la Sección de Baja California por el apoyo financiero que me brindaron durante los años de carrera en la Universidad de Montemorelos. Gracias a Dios, he concluido mis estudios, sólo me falta terminar mi tesis de titulación.

Aunado a lo expuesto, deseo solicitar autorización para aplicar una prueba a todos los docentes de las escuelas adventistas de la Sección de Baja California, con el objetivo de obtener algunos datos, mismos que me serán de utilidad, ya que estoy armando mi tesis de titulación de la carrera de Licenciado en Psicología Clínica. Las pruebas serán estrictamente confidenciales y no llevarán nombres de autores. Mi señor padre, el Prof. Gildardo Avilez se encargará de su aplicación en las 6 escuelas de la Sección.

Agradezco de antemano el apoyo que den a esta y desearía pronta respuesta ya que se me está complicando la estancia en Montemorelos por los gastos que esto implica.

¡Muchas bendiciones!

C. D. Avilez
22/11/2013



CRISTIAN
Christian David Avilez Valdez

[Handwritten signature]
Recibi 19/11/13
Juan Carlos Leyva R

[Handwritten signature]
21-11-13
[Circular stamp]
[Text: "Comité de Evaluación..."]



[Handwritten signature]
20-11-2013
HTL

Recibi 22/11/13
[Handwritten signature]
C. E. J. Elena Harmon

Apéndice C
Salidas computarizadas

Descriptives

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation
ST1 ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Institución para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	4.49	1.686
ST2 ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	4.30	1.639
ST3 ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	5.64	1.382
ST4 ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	5.38	1.554
ST5 ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	5.28	1.454
ST6 ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	4.33	1.502
ST7 ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	3.94	1.748
ST8 ST08. El estatus como docente en la sociedad.	4.97	1.627
ST9 ST09. El salario actual que recibe.	4.03	1.894
ST10 ST10. Las facilidades para obtener préstamos.	4.99	1.685
ST11 ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	5.65	1.258
ST12 ST12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	5.68	.915
ST13 ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	5.83	.857
ST14 ST14. La autonomía en su labor como docente.	5.81	1.204

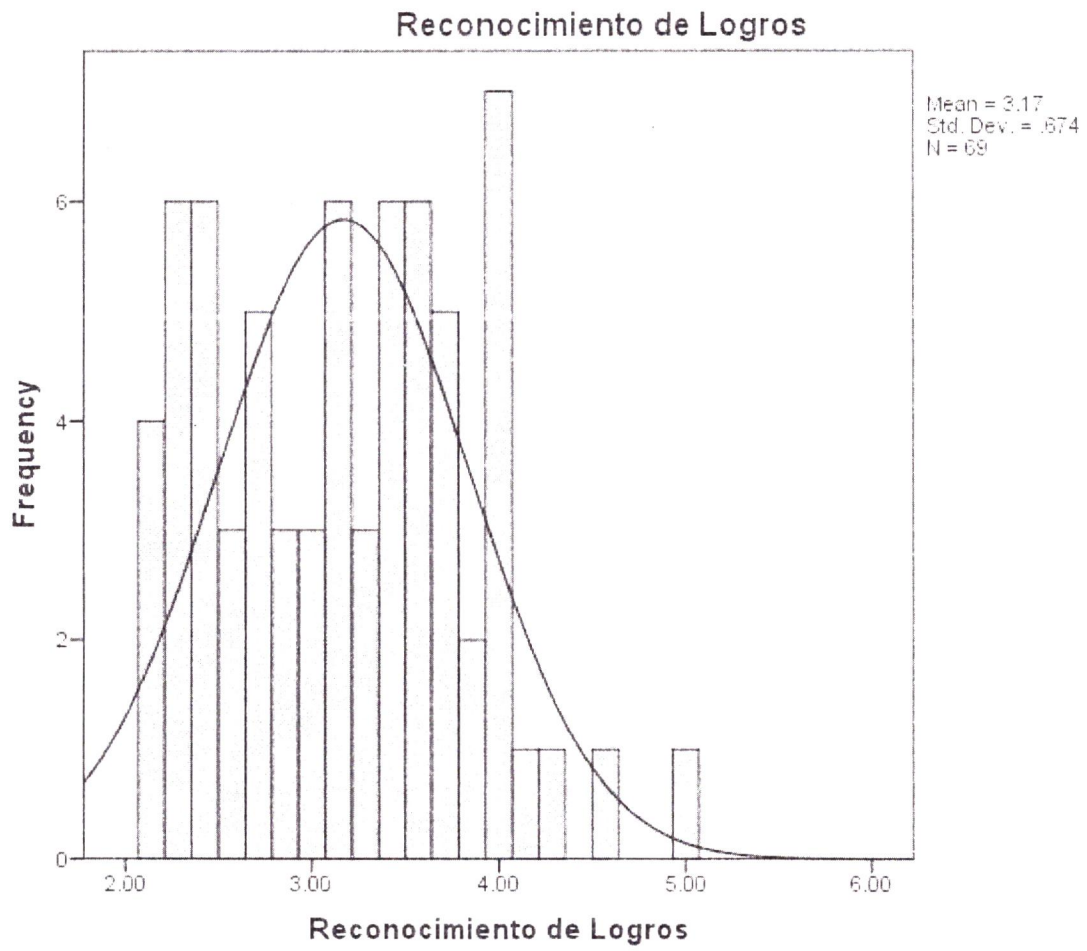
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation
LO1 L01. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	3.01	1.007

LO2 L02. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	3.29	1.152
LO3 L03. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	2.29	1.152
LO4 L04. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	3.41	1.005
LO5 L05. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	3.48	1.244
LO6 L06. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	2.61	1.178
LO7 L07. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	3.32	.849

Frequencies





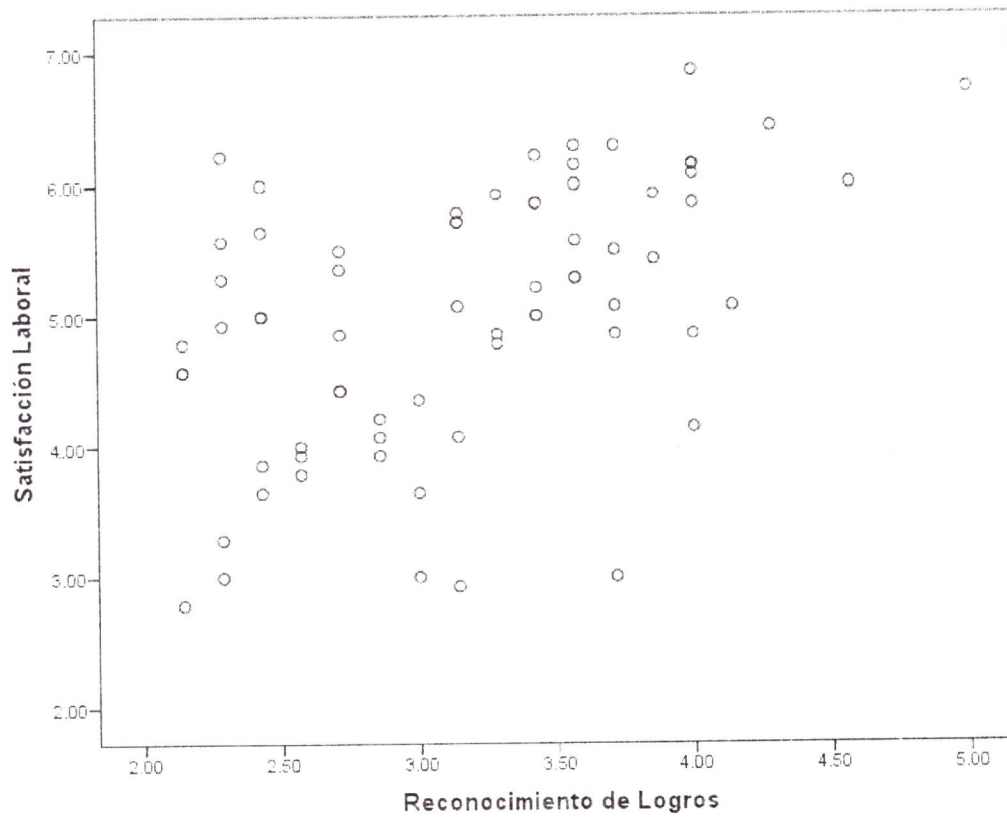
Correlations

Correlations

		SL Satisfacción Laboral	RL Reconocimie nto de Logros
SL Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
RL Reconocimiento de Logros	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Graph



Correlations

		SL Satisfacción Laboral	EDAD
SL Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	1	.022
	Sig. (2-tailed)		.858
	N	69	69
EDAD	Pearson Correlation	.022	1
	Sig. (2-tailed)	.858	
	N	69	69

T-Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
SL Satisfacción Laboral Equal variances assumed	1.562	.216	-1.008	67	.317
SL Satisfacción Laboral Equal variances not assumed			-.931	34.253	.358

Group Statistics

	GÉNERO	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SL Satisfacción Laboral	1 Masculino	22	4.8442	1.15652	.24657
	2 Femenino	47	5.1064	.93166	.13590

Correlations

Correlations

		SL Satisfacción Laboral	EXPERIENCIA
SL Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	1	.010
	Sig. (2-tailed)		.937
	N	69	69
EXPERIENCIA	Pearson Correlation	.010	1
	Sig. (2-tailed)	.937	
	N	69	69

Frecuencias

ST1 ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Institución para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Totalmente insatisfecho	3	4.3	4.3	4.3
2 Insatisfecho	7	10.1	10.1	14.5
3 Ligeramente insatisfecho	12	17.4	17.4	31.9
Valid 4 Ni satisfecho ni insatisfecho	9	13.0	13.0	44.9
5 Ligeramente satisfecho	13	18.8	18.8	63.8
6 Satisfecho	19	27.5	27.5	91.3
7 Totalmente satisfecho	6	8.7	8.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST2 ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Totalmente insatisfecho	3	4.3	4.3	4.3
2 Insatisfecho	7	10.1	10.1	14.5
3 Ligeramente insatisfecho	14	20.3	20.3	34.8
Valid 4 Ni satisfecho ni insatisfecho	14	20.3	20.3	55.1
5 Ligeramente satisfecho	8	11.6	11.6	66.7
6 Satisfecho	19	27.5	27.5	94.2
7 Totalmente satisfecho	4	5.8	5.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST3 ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Totalmente insatisfecho	1	1.4	1.4	1.4
2 Insatisfecho	2	2.9	2.9	4.3
Valid 3 Ligeramente insatisfecho	3	4.3	4.3	8.7
4 Ni satisfecho ni insatisfecho	7	10.1	10.1	18.8

5 Ligeramente satisfecho	8	11.6	11.6	30.4
6 Satisfecho	29	42.0	42.0	72.5
7 Totalmente satisfecho	19	27.5	27.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST4 ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Totalmente insatisfecho	1	1.4	1.4	1.4
2 Insatisfecho	5	7.2	7.2	8.7
3 Ligeramente insatisfecho	5	7.2	7.2	15.9
Valid 4 Ni satisfecho ni insatisfecho	4	5.8	5.8	21.7
5 Ligeramente satisfecho	10	14.5	14.5	36.2
6 Satisfecho	29	42.0	42.0	78.3
7 Totalmente satisfecho	15	21.7	21.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST5 ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 Insatisfecho	6	8.7	8.7	8.7
3 Ligeramente insatisfecho	5	7.2	7.2	15.9
Valid 4 Ni satisfecho ni insatisfecho	4	5.8	5.8	21.7
5 Ligeramente satisfecho	13	18.8	18.8	40.6
6 Satisfecho	31	44.9	44.9	85.5
7 Totalmente satisfecho	10	14.5	14.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST6 ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	1 Totalmente insatisfecho	3	4.3	4.3	4.3
	2 Insatisfecho	6	8.7	8.7	13.0
	3 Ligeramente insatisfecho	8	11.6	11.6	24.6
Valid	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	21	30.4	30.4	55.1
	5 Ligeramente satisfecho	14	20.3	20.3	75.4
	6 Satisfecho	13	18.8	18.8	94.2
	7 Totalmente satisfecho	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

ST7 ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1 Totalmente insatisfecho	9	13.0	13.0	13.0
	2 Insatisfecho	5	7.2	7.2	20.3
	3 Ligeramente insatisfecho	14	20.3	20.3	40.6
Valid	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	13	18.8	18.8	59.4
	5 Ligeramente satisfecho	13	18.8	18.8	78.3
	6 Satisfecho	11	15.9	15.9	94.2
	7 Totalmente satisfecho	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

ST8 ST08. El estatus como docente en la sociedad.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1 Totalmente insatisfecho	4	5.8	5.8	5.8
	2 Insatisfecho	5	7.2	7.2	13.0
	3 Ligeramente insatisfecho	3	4.3	4.3	17.4
Valid	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	6	8.7	8.7	26.1
	5 Ligeramente satisfecho	16	23.2	23.2	49.3
	6 Satisfecho	29	42.0	42.0	91.3
	7 Totalmente satisfecho	6	8.7	8.7	100.0

Total	69	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

ST9 ST09. El salario actual que recibe.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Totalmente insatisfecho	9	13.0	13.0	13.0
2 Insatisfecho	10	14.5	14.5	27.5
3 Ligeramente insatisfecho	10	14.5	14.5	42.0
4 Ni satisfecho ni insatisfecho	4	5.8	5.8	47.8
5 Ligeramente satisfecho	17	24.6	24.6	72.5
6 Satisfecho	15	21.7	21.7	94.2
7 Totalmente satisfecho	4	5.8	5.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST10 ST10. Las facilidades para obtener préstamos.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Totalmente insatisfecho	4	5.8	5.8	5.8
2 Insatisfecho	3	4.3	4.3	10.1
3 Ligeramente insatisfecho	4	5.8	5.8	15.9
4 Ni satisfecho ni insatisfecho	15	21.7	21.7	37.7
5 Ligeramente satisfecho	8	11.6	11.6	49.3
6 Satisfecho	23	33.3	33.3	82.6
7 Totalmente satisfecho	12	17.4	17.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST11 ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Insatisfecho	1	1.4	1.4	1.4
3 Ligeramente insatisfecho	7	10.1	10.1	11.6

4 Ni satisfecho ni insatisfecho	2	2.9	2.9	14.5
5 Ligeramente satisfecho	12	17.4	17.4	31.9
6 Satisfecho	30	43.5	43.5	75.4
7 Totalmente satisfecho	17	24.6	24.6	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST12 ST12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4 Ni satisfecho ni insatisfecho	10	14.5	14.5	14.5
5 Ligeramente satisfecho	13	18.8	18.8	33.3
Valid 6 Satisfecho	35	50.7	50.7	84.1
7 Totalmente satisfecho	11	15.9	15.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST13 ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4 Ni satisfecho ni insatisfecho	7	10.1	10.1	10.1
5 Ligeramente satisfecho	11	15.9	15.9	26.1
Valid 6 Satisfecho	38	55.1	55.1	81.2
7 Totalmente satisfecho	13	18.8	18.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

ST14 ST14. La autonomía en su labor como docente.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 Insatisfecho	3	4.3	4.3	4.3
3 Ligeramente insatisfecho	2	2.9	2.9	7.2
Valid 5 Ligeramente satisfecho	15	21.7	21.7	29.0
6 Satisfecho	29	42.0	42.0	71.0
7 Totalmente satisfecho	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO1 L01. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Nunca	6	8.7	8.7	8.7
2 Rara vez	13	18.8	18.8	27.5
3 A veces	27	39.1	39.1	66.7
4 Casi siempre	20	29.0	29.0	95.7
5 Siempre	3	4.3	4.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO2 L02. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Nunca	4	5.8	5.8	5.8
2 Rara vez	13	18.8	18.8	24.6
3 A veces	24	34.8	34.8	59.4
4 Casi siempre	15	21.7	21.7	81.2
5 Siempre	13	18.8	18.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO3 L03. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Nunca	20	29.0	29.0	29.0
2 Rara vez	23	33.3	33.3	62.3
3 A veces	16	23.2	23.2	85.5
4 Casi siempre	6	8.7	8.7	94.2
5 Siempre	4	5.8	5.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO4 L04. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Nunca	2	2.9	2.9	2.9
2 Rara vez	9	13.0	13.0	15.9
3 A veces	28	40.6	40.6	56.5
4 Casi siempre	19	27.5	27.5	84.1
5 Siempre	11	15.9	15.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO5 L05. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Nunca	5	7.2	7.2	7.2
2 Rara vez	10	14.5	14.5	21.7
3 A veces	20	29.0	29.0	50.7
4 Casi siempre	15	21.7	21.7	72.5
5 Siempre	19	27.5	27.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO6 L06. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Nunca	16	23.2	23.2	23.2
2 Rara vez	15	21.7	21.7	44.9
3 A veces	21	30.4	30.4	75.4
4 Casi siempre	14	20.3	20.3	95.7
5 Siempre	3	4.3	4.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

LO7 L07. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Rara vez	12	17.4	17.4	17.4
3 A veces	28	40.6	40.6	58.0
4 Casi siempre	24	34.8	34.8	92.8
5 Siempre	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

SATISFECHO ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Si	46	66.7	67.6	67.6
2 No	22	31.9	32.4	100.0
Total	68	98.6	100.0	
Missing System	1	1.4		
Total	69	100.0		

RAZONES Indique algunas razones de su respuesta anterior

	Frequency
Valid 1.-La satisfacción del deber cumplido. 2.-Trabajar en una escuela de iglesia. A pesar de que hay retos o contratiempos que pueden dificultar nuestro trabajo podemos confiar que Dios nos dirige y todo sucede por su voluntad. Algunas veces tengo que dejar al grupo con otra persona por cumplir trabajo administrativo.	1
Buen ambiente de trabajo. Buena relación con mis compañeros.	1
Con el director sí, con los demás no. En nuestra escuela el director hace lo que puede pero no cuenta con apoyo de la asociación.	1
Con lo que hago dentro y fuera del aula estoy satisfecho, aunque reconozco que puedo mejorar y hacer las cosas todavía mejor; me siento como un docente con mucho potencial, creatividad, liderazgo, innovador, y lo digo con humildad reconociendo que Dios me dio esos talentos; pero me siento estancado ya que no se logra nada en nuestras escuelas.	1
Cuando los ex alumnos se acuerdan de ti, los padres de familia te agradecen y vez los resultados de lo planeado el clase.	1
Dios me escogió para servirle aun cuando suceden cosas que no deben ser.	1
El sueldo es un problema, la labor que practicamos es superior a muchos compañeros de la obra y nuestra labor (lo que obtenemos económicamente) es inferior. No hay concordancia.	1

El ver resultados positivos de tu trabajo en los niños siempre es satisfactorio.	1
En muchos de los casos no contamos con los elementos necesarios para desempeñar nuestras funciones en el aula.	1
Es lo que me agrada, aprende uno cada día.	1
Es mi vocación y no dependo de los demás para dar el 100% en mi trabajo. Amo mi trabajo como docente.	1
Estoy satisfecha con la labor que hago como maestra. Los resultados obtenidos con los alumnos. Los padres y alumnos le reconocen a uno más su trabajo.	1
Falta atención de la administración hacia los maestros. No hay las mismas prestaciones, cuando todos trabajamos las mismas horas y en ocasiones hasta más.	1
Falta de apoyo.	1
Falta de motivación por parte del sistema (administración en términos generales) que dan como resultado un desempeño bueno, pero no el mejor.	1
Hay cosas que no están claras. Hay incomodidad en mis compañeros. Se requiere más incentivación.	1
Hay cosas que no.	1
He recibido muchas satisfacciones, son más las que sí que las que no.	1
Intento que mi motivación sea interna por vocación y servicio.	1
La filosofía con que se maneja el trabajo en nuestras instituciones afecta positivamente y me motiva a trabajar ayudando hasta donde dan mis capacidades a los alumnos y padres.	1
La filosofía que se maneja dentro de la institución va acorde a los principios necesitados en la sociedad. Es participativa y directa la labor desempeñada, eso es motivante.	1
La satisfacción de enseñar y ver que mis alumnos aprenden.	1
Me agrada el ambiente que tenemos en relación con nuestros compañeros y alumnos.	1
Me agrada ver a mis alumnos (ver los cambios en ellos). Ver que padres de familia participen en las actividades planeadas durante el curso escolar.	1
Me gusta enseñar y estoy feliz trabajando en la obra.	1
Me gusta lo que hago, el ambiente, nuestra filosofía y sobre todo nuestra misión.	1
Me gusta mi trabajo. Trabajo para el maestro de maestros.	1
Me gusta mucho el poder trabajar y enseñar a los niños, disfruto cada momento que paso con ellos.	1
Me gusta trabajar con los niños, me siento bien relacionándome con ellos y con los padres.	1
Me gusta trabajar con niños y apoyar adolescentes.	1
Me gusta trabajar para Dios.	1

Me gusta ver la superación y el cambio que logra la educación el su vida.	1
Me hace falta tiempo para estudiar. Soy mamá y nadie va a hacer mi trabajo de madre. Me ha tocado que el directivo no hace nada cuando un padre de familia no tiene razón hace años atrás.	1
Mejorar en debilidades detectadas. Lograr metas establecidas después de revisiones.	1
Mi falta de experiencia	1
No estar en el grado o nivel por lo que estudié.	1
No hay motivación de ninguna índole. Los reglamentos sólo están escritos, no se practican y mucho más.	1
No hay motivación por parte de los administradores. Trabajamos sin un director que nos guie o sepa lo que debe hacer en el área de primaria. Los administradores hacen del trabajo un lugar donde no podemos opinar y si opinamos no somos tomados en cuenta.	1
Pocas oportunidades de crecimiento. Salario. Perfil.	1
Por falta de buen salario y porque ya no creas antigüedad.	1
Por la poca oportunidad que nos dan de participar de las decisiones que tienen que ver con nuestra participación en actividades.	1
Por los resultados de mis alumnos, en el aprendizaje que obtienen.	1
Por los resultados en los alumnos. La comunicación con padres de familia.	1
El apoyo que últimamente ha mostrado ACFE.	1
Por mi convicción al guiar a mis alumnos.	1
Porque en algunos lugares esperan que el maestro cumpla con muchos estándares o tenga más encargos que otras personas (en la iglesia).	1
Porque a pesar de la administración, el salario u otros inconvenientes estoy 100% segura del propósito de Dios para mi vida. Pero si me gustaría que mejoraran nuestras oportunidades y facilidades.	1
Porque disfruto de ver como aprenden, como avanzan.	1
Porque he visto el logro de la enseñanza en mis alumnos y padres de familia.	1
Porque no cuento con todas las herramientas que necesito.	1
Porque se ve reflejado en mis alumnos la enseñanza que reciben. Porque disfruto dar clases.	1
Porque tengo oportunidad de interactuar con los niños, conocer sus inquietudes. Conducirles en el aprendizaje, hablarles del amor de Dios.	1
Progreso y aprendizaje de los alumnos. El impacto en la escuela, iglesia y sociedad, logro de las metas establecidas etc.	1
Puedo trabajar con la flexibilidad que la asignatura necesita. Puede uno imponer las necesidades del grupo.	1
Realizo lo que lo que se espera de mi trabajo y si está en mis manos algo más.	1
Se han podido obtener buenos resultados con los alumnos y padres de familia.	1

Se tome en cuenta la opinión del maestro, no imponer, ser más flexibles. No somos esclavos, poner un poco más de consideración.	1
Si	1
Siempre hay algo que mejorar, hacer mejor las cosas.	1
Tengo la oportunidad de encauzar la vida de niños y adolescentes. Estoy en un ambiente cristiano que me motiva a conocer más de Dios y amar a mis alumnos.	1
Yo trabajo para un jefe superior a los terrenales. Mi trabajo es dedicado a él aunque con defectos.	1

	Frecuenc y
	10
Involucramiento de la administración. Objetivos y estándares que alcanzar juntos. Innovación educativa, capacitaciones de interés para el docente.	1
1.-Directores con buen plan de trabajo y sobre todo con grandes retos. 2.-Opiniones de todos los docentes en las mejoras educativas y disciplinarias. 3.-Por supuesto que mejoren sueldos; e incentivos morales, que reconozcan nuestro trabajo porque lo hacemos en escuela y ayudamos muchísimo a la iglesia; cosa que no se remunera como a un pastor; sólo pido se nos valore y no se nos ignore.	1
1.-Mayor reconocimiento de logros de trabajo "extra" que los docentes realizan. 2.-Aligerar la carga de trabajo. 3.-Promover el reconocimiento público de docentes.	1
Acercamiento de la administración hacia el personal. Más empatía.	1
Valid Apoyo de nuestra matriz (asociación) más directamente. Más comunicación respecto a nuestro salario. Aumento a nuestro salario.	1
Apoyo para estudios y estímulos económicos.	1
Atención personalizada en distintos aspectos.	1
Aumento salarial.	1
Comprensión y tolerancia de todos para todos. Convivencia social	1
Comunicación efectiva, afectiva y oportuna. Convivencia.	1
Conocer la toma de decisiones para encaminar a todos en el mismo sentido y trabajar juntos.	1
Dedicar un poco más de tiempo al trabajo de planeación.	1
Desahogar la carga de actividades, que no esté tan saturada.	1
Organizar mejor.	1
Escuchar y atender las necesidades de cada uno de los docentes.	1
Estar abierta a toda preparación.	1
Fomentar las buenas relaciones en el trabajo, motivar al personal.	1

Incentivar a los docentes para vivir dignamente.	1
Incentivos (económicos o reconocimiento). Acercamiento por parte de la administración y preocupación por el cuerpo docente.	1
incentivos positivos, no solo observar lo negativo	1
Informar sobre los asuntos en los cuales implique al docente.	1
Juntas como escuela docente (no ha habido ni una). Poner directores capacitados para el área donde se desempeña su cargo. Menos imposición. Que los acuerdos que se tomen se cumplan.	1
MEJORARSUELDOS y explicar los términos de contratos (que no hay).	
Mas comunicación, estar pendiente de las necesidades el docente, de sus derechos comunicárselos. Muchos no saben qué derechos tenemos, prestaciones etc.	1
Más motivación, mejor organización, buena remuneración, trabajar en un nivel. Sueldos justos y a tiempo.	1
Más motivación.	1
Más unidad.	1
Mayor atención, mayor comunicación, mayor apoyo.	1
Mayor comunicación y hablar siempre de lo que se espera de la persona.	1
Mayor equidad entre pastor - administrador - maestro. Que cada año se aumente de mejor manera el sueldo. Ser denominacional.	1
Mejorar en el aspecto tecnológico.	1
Mejorar las instalaciones como salones, introducir la tecnología etc.	1
Mejorar salarios.	1
Motivación de los administradores. Comunicación abierta. Compromiso.	1
Motivación.	1
motivaciones, incentivos, elogios cuando se merecen etc.	1
Motivaciones.	1
Motivar al maestro, felicitarlo por si labor, no solamente comentar los errores, si no también destacar lo positivo.	1
Promover más espiritualidad.	1
Proveerles de los medios y apoyar que se necesitan para el desempeño docente.	1
Que cambien a los líderes de la asociación.	1
Que disfruten de las clases, que busquen nuevas estrategias de enseñar, que vean en los niños a futuros profesionistas.	1
Que el salario y las prestaciones no dependa del centro de trabajo, si tiene o no tiene.	1
Que el sistema educativo pueda adquirir algunos materiales didácticos para los profesores.	1
Que haya más motivación. No solo exijan al maestro sino que nos motiven. Suban los sueldos. Es muy poco recompensado.	1

Que la administración esté comprometida en nuestro bienestar: emocional, físico. Y sean objetivos y justos con todo el personal.	1
Que no pudiera ser empleado denominacional. Que no quedemos en plan B o C toda la vida, aunque le pongamos todas las ganas del mundo, que podamos disfrutar de algunas prestaciones como ayuda de renta, gastos médicos, servicios públicos, mejores salarios no alcanza el dinero. Menos prepotencia en la administración.	1
Que nuestros administradores se den cuenta que sí trabajamos duro. Que nuestro trabajo no termina en el aula, como muchos lo piensan. Y proporcionar más ayudas económicas.	1
Que pudiéramos durar en un mismo centro de trabajo más tiempo o si quisiéramos un cambio para estar más cerca de nuestra familia sea posible.	1
Que se apliquen los puntos de la reforma educativa principalmente la libertad (con responsabilidad). Que se revisen los contenidos académicos y se de preferencia a los que realmente serán prácticos y útiles.	1
Que se tome en cuenta a los docentes al momento de establecer lineamientos o decisiones que lo puedan afectar laboral y económicamente. (Conocer su opinión).	1
Que sientan que lo que hacemos ha de tener trascendencia en la vida futura, en esta tierra y en el cielo.	1
Que todos nos podamos apoyar para realizar las actividades.	1
Recomendaría que elija un trabajo que si le satisfaga. O que vea bien sus prioridades.	1
Reconocimiento verbal. Apoyos económicos (oportunidad de cambiar dicho plan B). Descansos apropiados y no saturación de trabajo. Apoyos para continuar estudiando (obtener maestrías).	1
Relación iglesia - escuela ¿Quién tiene la prioridad cuando apoyas iglesias chicas? ... el préstamo para algunos materiales de secundaria o primaria para material didáctico a veces no alcanza, uno lo pone de su bolsa.	1
Satisfacción entre empleados en cuanto a salarios (empleados Ay B)	1
Ser más equitativos entre obreros.	1
Tener más actividades espirituales entre los docentes.	1
Tener una buena relación con Dios diariamente, después con los alumnos y padres de familia y dedicar suficiente tiempo a desarrollar planes de trabajo (planeaciones y secuencial didácticas).	1
Ubicarlos en los niveles pertinentes a sus estudios.	1
Total	69

EDAD

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	2	2.9	2.9	2.9
25	4	5.8	5.8	8.7
26	3	4.3	4.3	13.0
27	4	5.8	5.8	18.8
28	2	2.9	2.9	21.7
29	3	4.3	4.3	26.1
30	1	1.4	1.4	27.5
31	4	5.8	5.8	33.3
32	4	5.8	5.8	39.1
33	2	2.9	2.9	42.0
34	2	2.9	2.9	44.9
35	2	2.9	2.9	47.8
36	3	4.3	4.3	52.2
37	3	4.3	4.3	56.5
38	1	1.4	1.4	58.0
39	1	1.4	1.4	59.4
Valid 40	3	4.3	4.3	63.8
41	1	1.4	1.4	65.2
42	2	2.9	2.9	68.1
43	1	1.4	1.4	69.6
45	4	5.8	5.8	75.4
46	2	2.9	2.9	78.3
48	1	1.4	1.4	79.7
49	1	1.4	1.4	81.2
50	4	5.8	5.8	87.0
51	1	1.4	1.4	88.4
52	1	1.4	1.4	89.9
54	1	1.4	1.4	91.3
55	1	1.4	1.4	92.8
57	1	1.4	1.4	94.2
58	1	1.4	1.4	95.7
61	1	1.4	1.4	97.1
62	2	2.9	2.9	100.0

Total	69	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

GÉNERO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Masculino	22	31.9	31.9	31.9
Valid 2 Femenino	47	68.1	68.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

EXPERIENCIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.0	1	1.4	1.4	1.4
Valid 2.0	4	5.8	5.8	7.2
Valid 3.0	8	11.6	11.6	18.8
Valid 4.0	6	8.7	8.7	27.5
Valid 5.0	3	4.3	4.3	31.9
Valid 6.0	4	5.8	5.8	37.7
Valid 7.0	2	2.9	2.9	40.6
Valid 8.0	6	8.7	8.7	49.3
Valid 9.0	4	5.8	5.8	55.1
Valid 9.5	1	1.4	1.4	56.5
Valid 10.0	4	5.8	5.8	62.3
Valid 11.0	1	1.4	1.4	63.8
Valid 11.5	1	1.4	1.4	65.2
Valid 13.0	3	4.3	4.3	69.6
Valid 14.0	2	2.9	2.9	72.5
Valid 15.0	2	2.9	2.9	75.4
Valid 16.0	2	2.9	2.9	78.3
Valid 19.0	2	2.9	2.9	81.2
Valid 20.0	1	1.4	1.4	82.6
Valid 21.0	1	1.4	1.4	84.1
Valid 27.0	1	1.4	1.4	85.5
Valid 27.5	1	1.4	1.4	87.0

29.0	2	2.9	2.9	89.9
30.0	1	1.4	1.4	91.3
31.0	2	2.9	2.9	94.2
35.0	1	1.4	1.4	95.7
36.0	1	1.4	1.4	97.1
39.0	1	1.4	1.4	98.6
40.0	1	1.4	1.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Referencias bibliográficas

- Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. Revista de Educación, 344*. Septiembre-diciembre 2007, pp. 217-243. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf
- Álvarez Flores, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona, 49-97*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>
- Alvarez Yanes, R. (2011). *Satisfacción y reconocimiento laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Álvarez Llorente, G. y Miles Touya, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía, diciembre, 1-20*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/391/39115209.pdf>
- Benedito, M., Bonavia, T. y Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología, 59-73*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/804/80411803004.pdf>
- Blum, M. y Naylor, J. (1996). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. Tercera reimpresión.
- Castellanos Álvarez, M. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral de los empleados de planta física de la Universidad de Montemorelos*. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Chan Hoil, M. A. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad de Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez*. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Chiang Vega, M. M. et al., (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria, 21-36*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1991). *El comportamiento humano en trabajo: comportamiento organizacional* (8 ed) México: Mc Graw-Hill.
- Delgado González, M. (2003). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Memorias CIE, 4(1), 163-211*.

- Delgado González, M. (2011). *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*. Tesis doctoral. Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Dzul Ramírez, N. J. (2010). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de tres planteles educativos en el municipio de Torreón Coahuila*. Tesis de maestría. Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Fernández, San. Martín, M, I, Moinelo, Camporro , A, Villanueva, Guerra, A, Andrade, R, C, Rivera, Tejido, Montserrat; Gómez, Ocaña, J. M, Parrilla, Ulloa, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, marzo-abril, 139- 147. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17074205>
- Gargallo Castel, A. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, 33-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/367/36715601002.pdf>
- Herrera-Caballero, J. M. y Sánchez-Guevara, I. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del ipn. Un análisis estructural. *Ra Ximhai*, Mayo-Agosto, 217-232. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46125172009.pdf>
- Lazo Melgar, M. (2009). *Grado de satisfacción y niveles de desempeño de los maestros adventistas de la asociación metropolitana y la misión central de El Salvador*. Tesis de maestría. Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Morales Quezada, K. L. (2011). *Estilo de vida y satisfacción laboral de los docentes de la Asociación central de Honduras de los Adventistas del Séptimo Día*. Tesis de maestría. Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Muchinsky P. M. (2007) *Psicología aplicada al trabajo* (8 ed) Edamsa impresiones.
- Olivares J, Quintana M, Matta C, Choy J, Ronquillo W, Maldonado M. (2006). *Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica*. *Revista Estomatológica Herediana*, 16(1), 21 - 25. Recuperado de http://www.upch.edu.pe/faest/publica/2006/vol16-n1/vol16_n1_06_art4.pdf
- Peña Mercado, J. E. (1997). *Satisfacción, desempeño y motivación de los trabajadores en relación con sus años de servicios, edad y nivel ocupacional*,

- en el estudio realizado el verano de 1997 en las industrias del vidrio en el estado de Nuevo León, México.* Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Quintanilla Morales, R. E. (2009). Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el salvador. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Quinteros, R. (2001). Síndrome del estrés laboral asistencial entre docentes de preparatoria en el Estado de Nuevo León. *Memorias*, 3(1), 7-40.
- Ramírez Roja, A. L. y Benítez Guadarrama, J. P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, Noviembre-Diciembre, 33-42. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/416/41625070002.pdf>
- Ramírez, T y D'Aubeterre, M. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006). *Investigación y Postgrado*, . 57-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822203>
- Rivas Hernández, M. J. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral del el salvador.* Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Rivera, M. (2007). Empleados-asociados, todos ganan. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 43-44.
- Robbins, S. P. (1998). *La administración en el mundo de hoy* (1 ed.). México: Prentice-Hall.
- Salazar Rodríguez, A. L. (2000). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000.* Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 329-335. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/727/72780208.pdf>
- Tejeda de la Cruz, K. E. (2007). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006.* Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.

Tejero-González, C. M. y Fernández-Díaz, M. J. (2009). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. *Relieve. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91612906002>

Yañez Gallardo, R. Arenas Carmona, M. y Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*, 193-201. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/686/68617161008.pdf>

White, E. G. (1987). *La educación*. México: Asociación Publicadora Interamericana.