

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE DOCENTES DE MÉXICO

Mauricio Delgado González
Universidad de Montemorelos, México

RESUMEN

La teoría administrativa considera la satisfacción laboral como una variable dependiente importante para la buena marcha de las instituciones. El propósito fundamental del estudio fue conocer los factores predictores de la satisfacción laboral en una muestra de docentes de México. La modalidad de la investigación es exploratoria, descriptiva y correlacional. La unidad de observación fue el educador que labora en los niveles básico y medio superior en planteles escolares adventistas de México. Los datos fueron recopilados por medio de un cuestionario aplicado a 189 docentes. En el análisis de datos se aplicaron diversas pruebas de significación estadística como regresión lineal múltiple, análisis de varianza factorial, prueba t, entre otras. Seis variables de investigación resultaron ser predictoras de la satisfacción laboral de los docentes. En general, no se observaron efectos significativos de las variables demográficas sobre la satisfacción laboral. En su mayoría los docentes manifestaron estar satisfechos debido a su amor a la profesión y al reforzamiento de sus expectativas personales. Se encontraron facetas susceptibles de mejoras relacionadas con las condiciones laborales, el reconocimiento de logros, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras. La información generada puede ser de utilidad en la formulación de estrategias que mejoren la satisfacción laboral de los docentes y por ende, la calidad de la educación.

Introducción

Uno de los elementos de importancia primordial en el proceso educativo son los docentes. La literatura en administración reitera que los empleados de toda organización son su corazón y su alma. Las personas son el capital más importante de las instituciones.

Mauricio Delgado González, Facultad de Educación, Universidad de Montemorelos, México.

La correspondencia concerniente a este artículo puede ser enviada a Mauricio Delgado González, Jazmín y Lirio 256, Fraccionamiento Los Sabinos, 67512 Montemorelos, Nuevo León, México. Correo electrónico: mdelgadog63@hotmail.com

Esto nos lleva a considerar la importancia que tiene el estudio de la satisfacción laboral y sus múltiples facetas. Estudiosos del comportamiento organizacional, han tomado esto como tema de investigación, desde los primeros trabajos realizados por Hoppock en 1935 (citado en Thompson, McNamara y Hoyle, 1997) y Herzberg y sus colaboradores en 1959 (citados en Robbins, 1999) quienes realizaron las primeras investigaciones al respecto.

En la actualidad cobra mayor importancia para las instituciones educativas conocer los factores que tienen influencia en el trabajo y la imagen institucional como la satisfacción laboral, el

compromiso con la organización, el grado de involucramiento, la cultura de la organización y la motivación, ya que están inmersas en un entorno competitivo de permanentes cambios (Araya Bishop, 2000).

La satisfacción laboral es un indicador que expresa las vivencias y percepciones de los sujetos acerca de diversos aspectos de su entorno laboral: estilos de administración y supervisión, estructura organizacional, formas de otorgar reconocimientos, condiciones laborales y funcionamiento general de las instituciones.

Robbins (1999) considera que es la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona satisfecha mostrará actitudes positivas, mientras una persona insatisfecha mantendrá actitudes negativas. Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998) afirman que la satisfacción laboral depende del conjunto de actitudes, opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos que manifiestan las personas hacia determinada situación laboral.

Factores relacionados con la satisfacción laboral de docentes

El trabajo desarrollado por (Thompson, McNamara y Hoyle, 1997) resume los resultados de veintidós investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral en el campo educativo, publicadas en 26 volúmenes de *Educational Administration Quarterly*, desde 1965 a 1990. Los autores hacen un análisis de los diversos factores estudiados en las investigaciones que se relacionan con la satisfacción laboral, entre ellos: ambiente escolar, relaciones entre compañeros, agotamiento físico, ausentismo, motivación, tipo de administración, participación en toma de decisiones, conducta de

supervisión, oportunidades de ascenso, reconocimiento de logros, estrés, autonomía, salario, género, raza, edad y años de experiencia.

Las siguientes variables actúan como determinantes de la satisfacción/insatisfacción de los profesores según Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998): el grado de burocratización de la institución, la ambigüedad y/o definición del rol; el ejercicio del poder, el grado y tono de la comunicación, el contacto con los superiores y/o iguales, las conductas de supervisión, las posibilidades de promoción y desarrollo profesional, las características de trabajo en el aula, el número y características de los estudiantes, el grado de control impuesto, la jerarquización/democratización de las relaciones; el tipo de liderazgo y la distribución y ejercicio del poder en todos los niveles de la organización.

Flaherty (2001) menciona que en la satisfacción laboral influyen cinco dimensiones: fisiológicas, psicológicas, sociales, económicas y de poder; propone que cada una de ellas debe ser analizada por separado y de manera independiente pero que siempre se encuentran unidas en la situación del trabajador y en su relación con el trabajo, el puesto, sus compañeros y la administración.

Deben existir tres condiciones para que un empleado encuentre satisfacción intrínseca en el cumplimiento de su tarea: (a) sentido de responsabilidad por el éxito o el fracaso de las tareas, (b) significado del trabajo para el empleado que le permitan el uso de sus capacidades y habilidades y (c) descubrimiento del desempeño al realizar el trabajo mediante la retroalimentación personal o de parte de algún compañero de trabajo (Chiavenato, 2003).

Oros y Main (2004) presentan una

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

escala con propiedades psicométricas sólidas para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. La escala se divide en factores extrínsecos e intrínsecos, dentro de los factores extrínsecos se valora la dimensión de la tarea y la dimensión socio-organizativa. La dimensión de la tarea comprende la faceta jornada laboral y el ambiente físico; la dimensión socio-organizativa, las facetas comunicación e integración. En los factores extrínsecos se consideran dos dimensiones: la de la motivación, con las facetas desgano e incertidumbre y la de la autorrealización, con las facetas vocación y sentido de logro. El modelo presentado corrobora la teoría de Herzberg de los dos factores: extrínsecos e intrínsecos.

El estudio de la satisfacción laboral debe ser un tema de particular interés para los administradores educativos ya que un cuerpo docente satisfecho, genera estabilidad a la institución a través de su compromiso laboral y organizativo, que crea un ambiente más propicio para el aprendizaje al poner en acción y a servicio de la institución su creatividad e innovación (Truell, Price y Joyner, 1998). Los diversos autores dejan claro que la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional integrado por un amplio conjunto de dimensiones y variables que afectan el comportamiento laboral.

Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral

Según Thompson, McNamara y Hoyle (1997), los trabajos de investigación sobre satisfacción laboral suelen desarrollarse siguiendo alguno de los siguientes tres marcos teóricos:

El primer marco teórico de la satisfacción laboral lo constituyen la Teoría de las Necesidades de Maslow (1954) y la Teoría de los dos Factores de Herz-

berg (1980). Maslow y Herzberg pretenden explicar la satisfacción en términos de necesidades que deben ser satisfechas; condiciones laborales que han de proporcionarse y valores que deben cultivarse en el medio laboral.

El segundo marco teórico incluye teorías de proceso o de discrepancia de satisfacción laboral, como la Teoría de Satisfacción de Necesidades de Porter, la Teoría Incentivos-Contribuciones de March y Simon y la Teoría de Sustracción y Multiplicación de Modelos de Satisfacción Laboral de Vroom. Ellas tratan de explicar, cómo las categorías de diversas variables (expectativas, valores, necesidades, etc.) se relacionan o combinan para generar satisfacción.

En el tercero se encuentran los modelos situacionales de satisfacción laboral, que incluyen la Teoría de Ocurrencias Situacionales de Satisfacción Laboral de Quarstein y colaboradores y la Teoría de Predictores de Satisfacción Laboral de Glisson y Durick, que intentan explicar cómo diversas categorías de variables (características de tareas, características de la organización e individuales) se combinan para relacionarse con la satisfacción laboral.

Estudios realizados por Frederick Herzberg y sus colaboradores (1959, citados en Gawel, 1997; Gordon, 1997) clasifican a los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías: (a) factores intrínsecos o motivadores, como las características del contenido del puesto, entre ellas: la responsabilidad laboral, el trabajo en sí mismo, la autoestima, el reconocimiento de logros, la autonomía, el sentimiento de realización profesional, las oportunidades de ascenso, las oportunidades para crecer y progresar, que satisfacen necesidades de orden superior, que generan satisfacción

laboral y (b) factores extrínsecos o de higiene, son las características del contexto del trabajo, entre las que se encuentran las políticas y prácticas administrativas, la remuneración, las prestaciones, la posición o estatus, la seguridad en el puesto, la calidad de la supervisión técnica, las condiciones laborales y la calidad de las relaciones interpersonales entre colegas, con los superiores y con los subalternos.

La presente investigación se desarrolló dentro del primer marco teórico al explicar la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas, condiciones laborales que han de proporcionarse y valores que deben cultivarse en el medio laboral.

Factores intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral

Percepción del trabajo en sí mismo.

El comportamiento de los empleados se basa en su percepción, si perciben el trabajo en términos negativos dará como resultado un ausentismo y una rotación mayores y una menor satisfacción laboral (Robbins, 1999). Daft (2000) afirma que los empleados que se identifican con su trabajo, que lo perciben de manera positiva, generalmente se manifestarán motivados, con un mayor compromiso con la organización, serán más efectivos en su desempeño, más creativos y competitivos.

Al respecto White (1987) expresa que quienes consideran al trabajo como algo penoso y lo llevan a cabo con complaciente ignorancia, sin realizar esfuerzos por mejorar, lo percibirán como una carga. Pero aquellos que reconozcan que hay ciencia en el trabajo más humilde, verán en él nobleza y belleza y con esta actitud, se deleitarán en hacerlo con la más alta fidelidad y eficiencia.

Autoestima. Para Branden (1999), la autoestima "es la disposición a considerarse a uno mismo como alguien competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida y ser merecedor de felicidad" (p. 54). Se puede entender como una actitud fundamentada en la suma de respeto, confianza y responsabilidad hacia uno mismo y hacia los demás.

Está relacionada con el bienestar psicológico, la satisfacción de vivir, los problemas interpersonales, la depresión, la calidad de atención a clientes y la percepción de las relaciones con otras personas (Brekke y Bae, 2003). Según Judge y Bono (2001), las personas con autoestima alta mantienen el optimismo ante el fracaso, lo cual les asegura éxito en el trabajo y mayor satisfacción laboral. Afirman que es un indicador importante de la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo.

Robbins (1999) asevera que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. Individuos con alta autoestima están más satisfechos con sus trabajos que los de baja autoestima. Quienes tienen alta autoestima creen que poseen la habilidad que se requiere para lograr el éxito en el trabajo. Los individuos con baja autoestima son más susceptibles a influencias externas, son dependientes de recibir evaluaciones positivas de los compañeros de trabajo y de buscar la aprobación de otros.

Roles familiares y hogareños. En las últimas décadas el papel de la mujer y el hombre en la familia ha estado cambiando, actualmente en la gran mayoría de los hogares ambos padres trabajan aportando al soporte económico del hogar. La mujer ha salido de casa para ocupar trabajos fuera del hogar y el hombre ha comenzado a compartir muchas tareas

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

hogareñas como el cuidado de los hijos y la realización de tareas consideradas tradicionalmente como exclusivas del sexo femenino. Las estadísticas sociodemográficas del INEGI (2003a, 2003b) respecto a la realización de tareas domésticas y extradomésticas revelan que en el período comprendido entre los años 1995-2002, la participación de los hombres y las mujeres en ambos trabajos muestra una tendencia ascendente; el porcentaje de hombres aumentó de 24.8% a 42.1% y el de las mujeres de 29.8% a 32.9%; estos datos indican que en el 2002, alrededor de 42 hombres y 33 mujeres de cada 100 participaban tanto en la producción de bienes y en la prestación de servicios para el mercado, como en las tareas que demanda el hogar.

Uno de los cambios demográficos más importante de los últimos 50 años es el espectacular aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. El estudio longitudinal desarrollado por Rogers (1996), con duración de doce años, revela que uno de los mejores predictores de satisfacción laboral son las buenas relaciones matrimoniales. Descubrió que la calidad de satisfacción marital estaba significativamente relacionada con la satisfacción laboral y que los aumentos en discordias matrimoniales estaban significativamente relacionados con la disminución en la satisfacción laboral. Los resultados indican que estos procesos funcionan de forma semejante para mujeres y hombres casados.

Factores extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral

Reconocimiento de logros. Davis y Newstrom (2003) mencionan que las personas buscan el reconocimiento en sus interacciones y lo definen como un acto de aceptación de los demás. Los

reconocimientos pueden ser físicos, verbales o por contacto no verbal. Clasifican los reconocimientos en positivos, negativos, mixtos, condicionales e incondicionales.

La importancia del reconocimiento de logros por parte de los administradores se fundamenta en la teoría de las necesidades de Maslow y en la teoría de las necesidades de McClelland, esta última sostiene que las personas se pueden motivar por tres factores: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. Las personas con necesidad de logro se sentirán motivadas por el impulso de sobresalir, por el logro en relación a un grupo de estándares, por la lucha por el éxito y por el deseo de recibir reconocimiento (Robbins, 1999). Cuando alguna o todas estas condiciones se cumplen la persona tenderá a mostrar una mayor satisfacción laboral.

Los incentivos no deben ser iguales para todos los empleados. Los incentivos sociales, tales como ascensos, placas, diplomas, notas laudatorias, reconocimiento verbal y medallas, son más efectivos en empleados profesionales con posiciones altas, los empleados con posiciones inferiores se sentirán más motivados al recibir un incremento de salario (Chiavenato, 2003).

Flaherty (2001) sostiene que las técnicas de motivación tradicionalmente usadas de otorgar recompensas materiales, son totalmente contrarias a la realidad de las organizaciones contemporáneas pues funcionan en forma negativa en su mayor parte.

Uno de los medios más eficaces para motivar a las personas es otorgar el debido reconocimiento por una tarea bien cumplida. Según Hesselbein, Goldsmith y Beckhard (1998), en circunstancias de gran demanda de talentos, “el trabajador intelectual que confía en su capacidad no

tolerará la falta de respeto o reconocimiento. Además de la compensación monetaria exigirá una gratificación espiritual, cuyo componente más elemental es el reconocimiento de logros” (p. 317). Parece que el reconocimiento de los aportes y logros es un anhelo fundamental de la naturaleza humana.

Equidad en el trato laboral. Un factor importante en la motivación y satisfacción laborales es analizar si los empleados perciben como justa o no la estructura de recompensas y trato laboral. Adams (citado en Chruden y Sherman, 2002 y en Koontz y Weihrich, 2003) es reconocido como propulsor de la teoría de la equidad. Esta teoría se refiere a los juicios subjetivos de los individuos acerca de lo justo de la recompensa obtenida en relación con los insumos (factores como esfuerzo, habilidad, experiencia, nivel de estudios) y los resultados (lo que recibe por su trabajo en términos de salario y otras compensaciones), en comparación con lo que reciben otros compañeros de trabajo.

Flaherty (2001) argumenta que muchas veces los incrementos salariales no se consideran como recompensas al mérito, sino como puntos de comparación entre compañeros. No hay una falta de incentivos más poderosa, ninguna desmotivación más eficaz, que la insatisfacción al comparar el sueldo de uno con el de los compañeros de trabajo. Si el salario no corresponde a las expectativas, el empleado percibe inequidad. Esa percepción le hará sentirse insatisfecho. La insatisfacción puede mostrarse con un mayor ausentismo, un desempeño más pobre, una actitud menos cooperativa o una disminución de la iniciativa y la creatividad.

Branden (1999) menciona que cuan-

do los empleados ven que se los trata justa y honestamente, cuando observan que existe congruencia entre la filosofía que profesa la empresa y la conducta de sus líderes, se sienten motivados a actuar de la misma forma ya que perciben el centro de trabajo como un mundo racional en el que pueden confiar.

Respecto a la inequidad en el ámbito laboral educativo, Tack y Patitu (1992) señalaron que, comenzando el año 2000, faltarían personas para llenar las vacantes en las posiciones del profesorado, debido a que muchas personas cuando llegan a completar programas de posgrado, a menudo buscan otras ocupaciones porque no ven el trabajo docente como una opción viable a escoger por los bajos salarios.

MacMillan (1999) argumenta que las docentes pueden estar encontrando mayor satisfacción laboral que los varones, debido a que ellas escogieron a propósito esa profesión, no así los varones que la ven como alternativa y no como centro de su vida profesional.

Condiciones laborales. Las buenas condiciones laborales están asociadas con una mayor productividad en el trabajo debido a que el personal docente realiza su mejor esfuerzo, mantiene una moral alta y su eficiencia en las clases se incrementa (Ascher, 1991).

Barling, Kelloway e Iverson (2003) aseguran que la satisfacción laboral y la productividad se ven afectadas por las relaciones entre los empleados, la inversión en desarrollo profesional, las características propias del trabajo, el nivel de autonomía, la supervisión y la retroalimentación laboral.

Según Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998), la satisfacción laboral mejora cuando el centro escolar tiene

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

buenos locales, la dirección da libertad necesaria al trabajo docente, la dirección da un trato correcto, hay participación en la toma de decisiones y se goza de buenas relaciones. Se ha encontrado que las buenas relaciones en los grupos de trabajo son determinantes en la satisfacción laboral y el rendimiento; al respecto Hesselbein, Goldsmith y Beckhard (1998) sostienen que "las relaciones pueden alimentar o socavar tanto la autoestima como el alto rendimiento, según sean personales, respetuosas y benévolas o impersonales, autoritarias y descalificadoras" (p. 317).

MacMillan (1999) encontró que un factor clave para generar compromiso con la organización es la percepción que tenga el docente de una participación significativa en la institución.

El estudio de Godard (2001) muestra que la satisfacción laboral se ve aumentada cuando los empleados ven que la organización invierte en su desarrollo, ocasionando que disfruten de mayor seguridad en el puesto o trabajo que desempeñan.

Supervisión docente. Los tiempos actuales son identificados por Hesselbein, Goldsmith y Beckhard (1998) como la era del trabajador intelectual en la que es necesario reformular el concepto mismo de *management* debido a que

el trabajo intelectual no admite la misma supervisión que el trabajo muscular. En la medida en que aún significa supervisión, control y manipulación, el *management* frustra y obstaculiza lo que más necesita una economía de la información: la libre ejercitación de intelectos independientes. Las organizaciones del pasado sabían

mandar. Las del futuro deberán aprender a conducir... y motivar. (p. 315)

En relación a la supervisión y su influencia en la satisfacción laboral, Tack y Patitu (1992) encontraron que las docentes perciben que sus supervisores no valoran sus contribuciones como lo hacen con los docentes varones.

Un estudio realizado por Evan y Honeyman (1999) reporta que los trabajadores con mayor satisfacción laboral son aquellos que se sienten apoyados en alto grado por los supervisores. Ellis (1984) argumenta que el sistema de evaluación y supervisión escolar debe ser elaborado con la participación de los maestros, de esta forma los docentes sentirán de su propiedad el gobierno, la dirección, la planificación y la operación de la escuela. La participación de los docentes en la supervisión y evaluación favorece el rendimiento de la escuela y también promueve la armonía y la confianza entre profesores y administradores.

Un sistema de evaluación diseñado unilateralmente o mal diseñado puede ser desastroso al suscitar preocupación, desconfianza y resentimiento del cuerpo docente contra la administración. El propósito principal de la evaluación y supervisión debe ser proveer información para ayudar a los profesores a mejorar su desempeño docente.

Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral

Edad. Los trabajadores entre 20 y 30 años de edad están menos satisfechos que los que tienen cerca de 40 y aquellos que tienen más de 55 años experimentan una mayor satisfacción laboral (Cohen y Brawer, 1988). Kacmar y Ferris (1989) encontraron una asociación en forma de U entre la edad y la satisfacción laboral,

señalan que la satisfacción tiende a incrementarse a partir de los 40 años.

Robbins (1999) asegura que la mayoría de las investigaciones indican que existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral hasta los sesenta años. Entre los profesionales la satisfacción tiende a incrementarse conforme envejecen.

Viera (1998) encontró que la edad no es una variable que pueda predecir la satisfacción laboral de los docentes participantes en su estudio. Grajales Guerra y Salazar (2000) reportan que la edad de las educadoras salvadoreñas del sector público no está relacionada de manera significativa con la satisfacción laboral. Igual resultado encontró Salazar Rodríguez (2001) en un estudio realizado a docentes de sexo femenino en Belice.

Años de experiencia. El estudio realizado por Verdugo, Greenberg, Henderson, Uribe y Schneider (1997) muestra que, a mayor cantidad de años de experiencia docente, mayor es la preocupación por asuntos medulares y menos por asuntos periféricos. Sostienen que a los maestros nuevos les toma más tiempo legitimar un régimen de autoridad escolar y desarrollar un sentido de pertenencia al grupo de compañeros de trabajo o colegas.

MacMillan (1999) encontró que los años de experiencia tienen significación estadística negativa en la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes con más años de experiencia experimentan menor satisfacción laboral. En profesiones fuera de la docencia, se ha encontrado que los años de experiencia se relacionan en forma positiva con la satisfacción laboral (Robbins, 1999).

Salazar Rodríguez (2001) encontró que la variable años de experiencia docente predice la satisfacción laboral en

docentes de sexo femenino en Belice.

Tamaño de la escuela y número de alumnos atendidos en clases. Según Ascher (1991), el agotamiento y los niveles de estrés son menores en aquellos docentes que trabajan con grupos pequeños. Su trabajo es más efectivo y se identifican mejor con la institución. Viera (1998) encontró que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el tamaño de la escuela.

El estudio de Grajales Guerra y Salazar (2000) reveló que el tamaño de la escuela no tiene relación significativa con la satisfacción laboral de las docentes salvadoreñas de las escuelas públicas. Pero Salazar Rodríguez (2001) encontró en Belice que, aunque el número de alumnos atendidos en clases no predice la satisfacción laboral de las docentes, sí lo hace el tamaño de la escuela.

Nivel de estudios. El estudio realizado por Viera (1998) reportó que el nivel de estudios es un factor que predice la satisfacción laboral de los docentes. Grajales Guerra y Salazar (2000) encontraron una relación significativa entre el nivel de estudios y la satisfacción laboral de las docentes salvadoreñas del sector público. Salazar (2002) no encontró efectos significativos del nivel de estudios sobre la satisfacción laboral en docentes de sexo femenino en Belice.

Estado civil. Robbins (1999) menciona que las investigaciones indican de manera consistente que los empleados casados están más satisfechos con sus trabajos que los empleados solteros.

Salazar Rodríguez (2001) no encontró efectos significativos del estado civil sobre la satisfacción laboral en las docentes de Belice.

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

El problema

La literatura revisada presenta varios factores que se relacionan con la satisfacción laboral. Considerando algunos de esos factores en este estudio se plantea el siguiente problema: ¿Qué factores internos, externos y demográficos predicen la satisfacción laboral de los docentes que laboran en los niveles básico y medio superior, en planteles escolares adventistas de México, en el año 2003?

La variable dependiente del estudio fue el nivel de satisfacción laboral. Las posibles variables predictoras analizadas fueron once, divididas en tres grupos:

1. *Factores internos*: conformado por las variables nivel de agrado hacia el trabajo docente, nivel de autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños.

2. *Factores externos*: formado por las variables nivel de reconocimiento de logros, percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente.

3. *Factores demográficos*: se consideraron como posibles predictores la edad, los años de experiencia docente, el tamaño de la escuela y el número de alumnos atendidos en clases.

Adicionalmente se consideraron algunas variables demográficas que aportaron información valiosa respecto a la población en estudio, entre otras: nivel de enseñanza laboral, nivel de formación docente, ubicación de la escuela, género y estado civil.

Método

El estudio fue de tipo exploratorio y descriptivo, ya que exploró un aspecto que no había sido estudiado con anterioridad y al mismo tiempo lo describió a partir de las características del hallazgo.

Fue correlacional porque midió el grado de relación y la manera como interactuaron algunas variables y los diferentes factores intrínsecos, extrínsecos y demográficos que resultaron ser predictores de la satisfacción laboral.

Población y muestra del estudio

La población estuvo conformada por los docentes que laboran en los niveles básico y medio superior, en planteles escolares adventistas de México, en el año 2003.

Se levantó una muestra no probabilística entre los docentes que se encontraban realizando estudios durante el verano 2003, en la Universidad de Montemorelos, la Universidad de Navojoa y la Universidad Linda Vista. El estudio comprendió un total de 189 casos.

Instrumento

El instrumento se elaboró originalmente en español para una investigación efectuada en el Salvador en la que participaron 476 educadoras (Grajales Guerra y Salazar, 2000). Posteriormente fue traducido al inglés por su autora y usado para la recolección de datos de otra investigación realizada con una muestra de 1,346 educadoras beliceñas (Salazar Rodríguez, 2001). Dado que el instrumento fue diseñado originalmente para ser aplicado a docentes de sexo femenino de habla inglesa, se tradujo al español y se realizaron algunas adecuaciones en aquellos ítems que lo requirieron para que cumpliera con los propósitos de la investigación y fuera aplicable a docentes de ambos sexos.

El instrumento consta de cuatro partes. La parte I corresponde a la variable satisfacción laboral, comprende 14 reactivos tipo Likert con siete alternativas de respuesta que van desde totalmente

insatisfecho hasta totalmente satisfecho. La parte II esta constituida por 67 reactivos usando el modelo Likert bajo una escala de cinco alternativas de opinión. Los ítemes contienen declaraciones relacionadas con los factores internos y externos, posibles predictores de la satisfacción laboral. La parte III pretende obtener información adicional respecto a las razones que causan la satisfacción o insatisfacción laboral y alternativas para mejorar. Contiene una pregunta dicotómica: ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente? y un reactivo que solicita que indiquen las razones de la respuesta anterior y finalmente, la pregunta: ¿Qué recomendaría usted para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en su centro de trabajo?

La parte IV comprende las variables demográficas con el objetivo de generar datos específicos con respecto al grupo de estudio.

La confiabilidad se comprobó mediante un análisis a posteriori, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de .9407 para todo el instrumento. También se determinó que el coeficiente de división por la mitad (Guttman) fue de .8824.

Se obtuvieron los siguientes coeficientes de confiabilidad para cada variable: nivel de satisfacción laboral: .8993, nivel de agrado hacia el trabajo docente: .6585, nivel de autoestima: .7025, grado de involucramiento en roles familiares y hogareños: .3544, nivel de reconocimiento de logros: .5532, percepción del grado de equidad en el trato laboral: .2925, nivel de condiciones laborales: .8186 y valoración de la supervisión docente: .8730.

Procedimientos

Los datos fueron sometidos a diver-

sas pruebas estadísticas, tales como regresión lineal múltiple, anova factorial de varianza simple y prueba *t*. A continuación se enuncian las hipótesis nulas del estudio y se presentan los resultados obtenidos para cada una de ellas.

Resultados

Descripción de la muestra

La Tabla 1 presenta una descripción de las características demográficas de los 189 casos de la muestra del estudio. El 55% pertenecen al sexo femenino; respecto al estado civil, el 56% manifestó estar casado. La edad de los docentes oscila entre los 18 y 51 años, con una media de 30 años. Al realizar un análisis por rangos de edad se encontró que el 35.2% de los docentes tienen entre 18 y 25 años, el 38.5% tienen entre 26 y 35 años, el 23.6% tienen entre 36 y 45 años y el 2.7% tienen entre 46 y 51 años; se puede observar que un 73.7% de los docentes tienen menos de 36 años.

Los años de experiencia docente varían entre 1 y 30 con un promedio de 7; análisis más detallados indican que un 75% tiene de 1-10 años, un 20% tiene de 11-20 años y un 5% de 21-30. Es notable que la gran mayoría de los docentes tienen poca experiencia en la docencia.

Con relación a la preparación académica un 8% tiene estudios de preparatoria, un 80% a nivel licenciatura y solamente un 12% a nivel de maestría.

La distribución respecto al nivel en el que se encuentran laborando quedó de la siguiente manera: 4% en nivel preescolar, 51% en primaria, 26% en secundaria y un 19% en preparatoria. El 83% de las escuelas en que laboran los docentes se encuentran localizadas en zona urbana y el 17% en zona rural.

En cuanto a la distribución según el territorio de la iglesia para el cual trabajan,

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 1
Características demográficas de la muestra del estudio

Características	Categorías	n	Porcentaje
Género	Femenino	101	55
	Masculino	84	45
Estado civil	Soltero	80	44
	Casado	104	56
Edad	18-25 años	64	35.2
	26-35 años	70	38.5
	36-45 años	43	23.6
	46-51 años	5	2.7
Años de experiencia docente	1-10 años	138	75
	11-20 años	37	20
	21-30 años	10	5
Preparación académica	Preparatoria	15	8
	Licenciatura	147	80
	Maestría	22	12
Nivel laboral	Pre-escolar	8	4
	Primaria	95	51
	Secundaria	48	26
	Preparatoria	34	19
Tipo de escuela	Urbana	151	83
	Rural	31	17
Territorio eclesiástico en el que laboran	UMN	68	37
	UIO	60	32
	UMS	57	31

se encontró que un 37% pertenece a la Unión Mexicana del Norte (UMN), un 32% a la Unión Interoceánica (UIO) y un 31% a la Unión Mexicana del Sur (UMS).

Factores internos

El estudio procuró determinar primeramente si los factores internos —nivel de agrado hacia el trabajo docente, autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños— son predictores de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en los niveles básico y medio superior, en los planteles escolares adventistas de México en el año 2003.

Los resultados de la prueba de regresión lineal múltiple muestran que entraron en la ecuación las variables (a)

nivel de agrado hacia el trabajo docente ($\beta = .228$) y (b) grado de involucramiento en roles familiares y hogareños ($\beta = .235$). El valor del coeficiente de determinación R^2 para ambas variables predictoras fue de .140. Se concluye que las variables nivel de agrado hacia el trabajo docente y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes ($F_{(2,186)} = 15.188, p = .000$).

Factores externos

Se analizaron los valores predictores de las variables (a) nivel de reconocimiento de logros, (b) percepción del grado de equidad en el trato laboral, (c) nivel de condiciones laborales y (d) valoración de la supervisión docente.

Se observó que entraron en la ecuación de regresión las tres últimas: percepción del grado de equidad en el trato laboral ($\beta = .172$) nivel de condiciones laborales ($\beta = .459$) y valoración de la supervisión docente ($\beta = .238$). El valor del coeficiente de correlación múltiple R^2 fue de .588. La variable nivel de reconocimiento de logros no fue reconocida en el modelo predictor de satisfacción laboral. Se concluye que las variables percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes ($F_{(3,185)} = 88.189$; $p = .000$).

Factores demográficos

Edad, experiencia docente, tamaño de la escuela y tamaño de la clase. En primer término, se analizaron los efectos de las variables edad, años de experiencia docente, tamaño de la escuela y cantidad de alumnos atendidos en la sala de clases. Los resultados de la prueba de regresión lineal múltiple indicaron que únicamente la variable experiencia docente ($\beta = .172$) resultó significativamente predictoras de la satisfacción laboral de los docentes ($F_{(1,155)} = 4.700$; $p = .032$). El valor del coeficiente de correlación múltiple R^2 fue de .029. El modelo excluyó las variables (a) edad, (b) tamaño de la escuela y (c) cantidad de alumnos atendidos en clases como predictoras de la satisfacción laboral.

Nivel de enseñanza, nivel de formación docente y ubicación de la escuela. En un siguiente análisis, se estudiaron los efectos de las variables (a) nivel de enseñanza, (b) nivel de formación docente y (c) ubicación de la escuela, sobre el nivel de satisfacción laboral de los

docentes de la muestra. Un análisis de varianza factorial no mostró efectos significativos simples ni combinados por parte de las variables independientes ((a) $F = .438$, $p = .726$; (b) $F = .000$, $p = 1.000$ y (c) $F = .418$, $p = .519$).

Se realizó una prueba *post hoc* *S-N-K* para grupos homogéneos de la variable nivel de formación docente donde se observa una pequeña diferencia en satisfacción laboral entre los docentes que tienen estudios de maestría ($M = 5.0635$), respecto a los que tienen estudios de licenciatura ($M = 4.5798$) y quienes tienen solo preparatoria ($M = 4.8072$); la diferencia observada no alcanza a ser significativa ya que $p > .05$.

Distancia entre el hogar y el centro de trabajo. También se trató de determinar si se observaba diferencia significativa de satisfacción laboral entre los docentes que viven cerca de la escuela donde trabajan y los que viven lejos de su centro de trabajo. Una prueba *t* para muestras independientes permitió observar que no hay diferencia significativa entre esos grupos ($t = 1.118$, $p = .365$).

Región geográfica. Los docentes del norte de México, que laboran en la UMN, mostraron una satisfacción significativamente mayor ($M = 5.025$) que los del sur, que laboran en la UMS ($M = 4.396$), y los del centro, que laboran en la UIO ($M = 4.500$) ($F_{(2,184)} = 6.391$, $p = .002$).

Género y estado civil. Un análisis factorial de variancia mostró que no existen efectos significativos simples ni combinados del género y del estado civil sobre la satisfacción laboral de la muestra ($F_{(3,184)} = .672$, $p = .570$).

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones adicionales

Para determinar las opiniones favorables o desfavorables de los docentes sobre varios aspectos relacionados con su trabajo se utilizaron la prueba no paramétrica binomial y estadísticas descriptivas.

Nivel de satisfacción laboral. En la Tabla 2 se presentan diversos resultados para la variable satisfacción laboral. Los porcentajes favorables más altos se obtuvieron en los aspectos relacionados con la autonomía para desempeñar su labor como docente (85.1%), las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos (80.3%), las relaciones establecidas con sus compañeros de trabajo (74.6%), las relaciones con los superiores inmediatos (71.3%) y los valores que se practican dentro del grupo de trabajo (70.3%).

La opinión más desfavorable de satisfacción se aprecia en aquellos rasgos que corresponden a las oportunidades para obtener préstamos (48.4%), el salario actual que el docente percibe (47.6%), los sistemas de promoción utilizados (44.3%) y las oportunidades de ascenso dentro del grupo de trabajo (37.5%). Las medias más bajas se observan en los aspectos que tienen que ver con las oportunidades de ascenso ($\bar{x} = 3.80$), el salario ($\bar{x} = 3.90$), las facilidades para obtener préstamos ($\bar{x} = 4.13$) los sistemas de promoción ($\bar{x} = 4.15$) y los procedimientos utilizados por la administración para motivar al personal docente ($\bar{x} = 4.18$).

Se puede notar que la media general de la variable satisfacción laboral es de 4.6 en una escala de 1 a 7 puntos. El aspecto mejor calificado muestra una media de 5.51, mientras que la media del calificado con la menor puntuación es de 3.80.

Nivel de agrado hacia el trabajo docente. Los resultados estadísticos mostrados en la Tabla 3 revelan que los docentes manifiestan un alto nivel de agrado hacia el trabajo que desempeñan, especialmente hacia aquellos aspectos que tienen que ver con actividades de enseñanza y de interacción con sus estudiantes. Los aspectos que los motivan, agradan e interesan son aquellos relacionados con las actividades que realizan con sus alumnos, las cuales les permiten usar diversas habilidades y ser creativos.

El 22% de los docentes opina que existe carencia de libertad para la toma de decisiones, el 17% menciona que el trabajo docente les impide en algún grado desarrollar nuevos métodos, el 11% declara que percibe la enseñanza como actividades de rutina y el 10% manifiesta que el trabajo docente desalienta la originalidad.

Nivel de autoestima. En la Tabla 4 se pueden observar las opiniones expresadas por los educadores en cada uno de los reactivos de la variable nivel de autoestima. Se observa que los educadores tienen una muy buena opinión en todos los aspectos relacionados con la valía personal, el amor y aprecio por sí mismos. Manifiestan tener felicidad, seguridad, confianza y dominio propio.

Se observa que un 13% de los docentes opinó que trata de evadir sus problemas y un 30% manifestó su deseo de ser personas distintas.

Grado en que el docente se involucra en roles familiares y hogareños. Los resultados correspondientes a la variable grado en que el docente se involucra en roles familiares y hogareños se muestran en la Tabla 5. Se aprecia una opinión

DELGADO GONZÁLEZ

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 3
Percepción de las actividades docentes por parte de la muestra

Reactivos	n	Porcentaje de docentes		p
		Opinión positiva	Opinión negativa	
T42. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos.	187	100	0	.000
T27. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan.	188	99	1	.000
T44. Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.	181	98	2	.000
T1. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	188	97	3	.000
T14. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	188	96	4	.000
T54. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	182	90	10	.000
T64. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	185	89	11	.000
T17. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	189	83	17	.000
T56. En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	188	78	22	.000

Tabla 4
Percepción de aspectos relacionados con la autoestima por parte de la muestra

Reactivos	n	Porcentaje de docentes		p
		Opinión positiva	Opinión negativa	
A31. Soy una persona feliz.	189	100	0	.000
A26. Tengo dominio de mí mismo(a).	188	99	1	.000
A32. Resuelvo mis problemas con facilidad.	188	99	1	.000
A8. Pienso que me estoy volviendo loco(a).	188	97	3	.000
A40. Me desprecio a mí mismo(a).	189	97	3	.000
A38. Estoy satisfecho(a) de lo que soy.	189	96	4	.000
A16. Cambio de opinión con facilidad.	188	96	4	.000
A59. Soy una persona detestable.	186	96	4	.000
A65. Pienso que no valgo nada.	186	96	4	.000
A2. Soy una persona calmada y/o tranquila.	187	95	5	.000
A15. Hago las cosas sin haberlas pensado bien.	189	95	5	.000
A18. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.	187	94	6	.000
A19. Asumo responsabilidad por mis errores.	186	94	6	.000
A28. Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.	185	94	6	.000
A41. Puedo cuidarme solo en cualquier situación.	186	91	9	.000
A63. Trato de evadir mis problemas.	187	87	13	.000
A43. Me gustaría ser una persona distinta.	184	70	30	.000

Tabla 5
Percepción que tiene la muestra del grado de su involucramiento en roles familiares y hogareños

Reactivos	n	Porcentaje de docentes		p
		Opinión positiva	Opinión negativa	
R33. A mi familia le agrada que trabaje como docente.	187	96	4	.000
R39. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.	188	86	14	.000
R36. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.	189	76	24	.000
R55. Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.	177	71	29	.000
R53. El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.	185	62	38	.002
R5. Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas.	188	33	67	.000

positiva bastante alta respecto al grado de aceptación por parte de la familia del trabajo que desempeñan los docentes y el apoyo que reciben en las labores domésticas.

El 24% opinó que no dispone de tiempo suficiente para atender a su familia y el 29% tiene que preparar los alimentos antes de ir a trabajar. Un 38% manifestó que el salario no le resulta suficiente para atender las necesidades de la familia. Este resultado afirma la opinión vertida respecto a salario en la variable nivel de satisfacción laboral. Un 67% señaló que al regresar de su trabajo tiene que realizar algunas tareas domésticas.

Nivel de reconocimiento de logros

Los resultados observados en la Tabla 6 muestran que los educadores reciben el aprecio y reconocimiento de parte de los alumnos, padres de familia, compañeros de trabajo y superiores. Los docentes opinan que rara vez han recibido reconocimiento público por su trabajo. Entre los datos descriptivos se observa que un 38.1% de los docentes nunca o rara vez han recibido felicitación por parte de sus supervisores inmediatos, un 61.9% opina que a veces,

casi siempre o siempre son ignorados por sus superiores cuando obtienen éxitos en su trabajo y un 57.5% manifiesta que nunca o rara vez han recibido reconocimiento público por su trabajo.

Grado de equidad en el trato laboral. En la Tabla 7 se puede apreciar que los educadores manifiestan en forma general opiniones bastante favorables respecto a los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral. Sin embargo, se observa que el 26% de los docentes opinó que las mujeres están expuestas a abusos de autoridad, el 30% expresó que las decisiones definitivas las toman los varones y el 36% señaló que hombres y mujeres no reciben el mismo salario en igual puesto de trabajo.

Nivel de condiciones laborales. En la Tabla 8 se pueden notar porcentajes de opiniones positivas altas hacia los siguientes aspectos: el ambiente de trabajo, los planes y programas de estudios, el mantenimiento de las instalaciones físicas, los alrededores de la escuela, la iluminación del salón de clases, la definición clara de los derechos y las obligaciones de los docentes.

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 6
Estadísticas descriptivas de la percepción docente del nivel de reconocimiento de sus logros

Reactivos	n	Min.	Max.	Media	DE
L20. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.).	183	1	5	3.78	1.07
L45. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	188	1	5	3.58	1.19
L24. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	188	1	5	3.39	1.27
L3. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	189	1	5	3.29	1.18
L9. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	189	1	5	2.84	1.21
L37. Mis superiores ignoran a los docentes que tienen éxito en su trabajo.	189	1	5	2.81	1.21
L10. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	188		5	2.22	1.25

Tabla 7
Percepción que tiene la muestra del grado de equidad en el trato laboral

Reactivos	n	Porcentaje de docentes		p
		Opinión positiva	Opinión negativa	
E66. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	188	90	10	.000
E51. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	189	86	14	.000
E67. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.	189	84	16	.000
E48. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	189	83	17	.000
E29. Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.	187	74	26	.000
E58. En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.	185	70	30	.000
E13. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.	188	64	36	.000

Tabla 8
Percepción que tiene la muestra del nivel de sus condiciones laborales

Reactivos	n	Porcentaje de docentes		p
		Opinión positiva	Opinión negativa	
C25. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	189	84	16	.000
C22. Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela.	187	82	18	.000
C7. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	188	82	18	.000
C34. Los alrededores de mi escuela son desagradables.	187	81	19	.000
C52. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	189	80	20	.000
C50. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones de su personal docente.	188	78	22	.000
C35. Las instalaciones físicas de mi escuela son cómodas para trabajar.	187	71	29	.000
C62. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	187	70	30	.000
C12. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	187	67	33	.000
C47. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	189	62	38	.000

Se observa que el 29% de los docentes opinó que las instalaciones de sus escuelas no son confortables para trabajar, el 30% de los docentes señaló que la administración de su escuela no realiza evaluaciones justas, el 33% dijo que no dispone de materiales educativos adecuados para enseñar a sus alumnos y un 38% argumentó que la administración de su escuela no comunica claramente las políticas administrativas.

Nivel de valoración de la supervisión docente. En la Tabla 9 se observan porcentajes significativos de opinión positiva para los siguientes aspectos de la supervisión docente: la persona que supervisa, las instrucciones recibidas de los supervisores, la atención recibida de los supervisores, la equidad al realizar la supervisión, la aceptación de sugerencias por los supervisores y el apoyo que otorgan los supervisores a los docentes.

Tabla 9
Nivel de valoración de la supervisión docente por parte de la muestra

Reactivos	n	Porcentaje de docentes		p
		Opinión positiva	Opinión negativa	
S61. Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).	187	89	11	.000
S23. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	188	88	12	.000
S57. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	188	84	16	.000
S21. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	188	79	21	.000
S49. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	188	77	23	.000
S6. Mi supervisor inmediato me apoya.	187	77	23	.000
S11. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	189	74	26	.000
S60. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	187	65	35	.000
S4. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí.	188	63	37	.000
S46. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que necesito para hacer lo mejor que puedo.	189	62	38	.001
S30. Mi supervisor inmediato me brinda asistencia para mejorar la instrucción.	186	56	44	.092

Un 35% de los docentes señaló que no reciben sugerencias para mejorar su trabajo, un 37% indicó que no reciben explicación sobre las expectativas de desempeño de parte del supervisor, un 38% opinó que no reciben materiales para el desempeño de su trabajo y un 44% declaró que no recibe asistencia del supervisor para mejorar la instrucción que brinda en la escuela.

Resultados adicionales

En la parte III del cuestionario se les

pidió a los docentes que respondieran si estaban totalmente satisfechos con su trabajo y que indicaran algunas razones de su respuesta. El análisis de la información obtenida revela que de los 189 docentes, 139 (73%) contestaron que estaban totalmente satisfechos con su trabajo, 47 (25%) expresaron que no lo estaban y 3 (2%) no respondieron la pregunta.

Las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo se clasificaron en cinco categorías: (a)

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

amor al trabajo docente (59.8%), (b) reforzamiento de sentimientos y expectativas personales (24.4%), (c) desarrollo profesional (6.3%), (d) ambiente laboral (6.3%) y (e) recompensas y logros (3.1%).

De igual manera, las razones expresadas por los docentes para no sentirse totalmente satisfechos se agruparon en seis áreas: (a) condiciones laborales (63.4%), (b) falta de reconocimiento de logros (17.1%), (c) frustración laboral (12.2%), (d) falta de cooperación de padres de familia (2.4%), (d) indisciplina en clases (2.4%) y (e) estrés y agotamiento (2.4%).

Se les pidió a los docentes que hicieran recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo. De los 189 docentes encuestados, 166 (88%) hicieron recomendaciones. Éstas se clasificaron en seis aspectos con los siguientes porcentajes de opinión: (a) mejorar el trato laboral de los administradores (33%), (b) mejorar salarios (24%), (c) reconocer logros personales (19%), (d) mayor capacitación al personal (15%), (e) mejorar condiciones físicas de las escuelas (8%) y (f) cooperación de los padres de familia (1%).

Discusión

La satisfacción laboral ha sido estudiada a partir de diversos enfoques y marcos teóricos por los especialistas del comportamiento de las organizaciones. Se han tratado de identificar los factores que se relacionan positivamente con ella, con la finalidad de incrementarla. En esta investigación se estudiaron diversas variables —intrínsecas, extrínsecas y demográficas— para determinar los factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes.

Satisfacción laboral

Se abordó la satisfacción laboral bajo el concepto usado por Robbins (1999): "La actitud general de un individuo hacia su empleo" (p. 142). Las medias más altas en satisfacción laboral se encontraron en lo relacionado al aprecio de la autonomía en el centro de trabajo, las relaciones entre compañeros y los valores que se practican en la institución, lo cual concuerda con Gordon (1997), quien expresa que cuando un trabajo sirve para realizar o facilitar la consecución de los valores y los objetivos de la persona, éste produce satisfacción, mientras cuando el trabajo entorpece su logro se presenta insatisfacción laboral.

Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998) y Salazar (2002) señalan que los docentes, ante la insatisfacción laboral, recomiendan mejoras. Éstos hicieron una serie de importantes recomendaciones, agrupadas en seis aspectos que requieren atención con el propósito de mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo.

Los resultados de esta investigación coinciden con una de las conclusiones de la teoría de Holland, la cual señala que si existe una buena conexión entre la personalidad y la ocupación, la persona experimentará una mayor satisfacción laboral (Robbins, 1999). Los docentes que opinaron estar totalmente satisfechos con su trabajo (73%) lo encuentran congruente con su vocación al expresar que lo hacen por amor al trabajo (59.8%) y por reforzamiento de sentimientos y expectativas personales (24.4%). Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998) donde se muestra que, a pesar de revelar algunas áreas de insatisfacción, un elevado porcentaje de maestros se

reconoció satisfecho con su trabajo.

Aunque no existe una diferencia estadísticamente significativa, los docentes que laboran a nivel preescolar se muestran ligeramente más satisfechos que los que trabajan en los niveles de educación primaria, secundaria y preparatoria. Este último resultado coincide con lo reportado por Salazar Rodríguez (2001).

En forma general los resultados obtenidos en esta investigación respecto a la satisfacción laboral concuerdan con los presentados por Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998), Grajales Guerra y Salazar (2000) y Salazar Rodríguez (2001), al encontrar que los porcentajes y medias más altos de satisfacción se encuentran en aquellos aspectos relacionados con la autonomía, las relaciones interpersonales, los valores dentro del grupo de trabajo, el estatus del docente en la sociedad y las normas establecidas por la administración. También hay concordancia en los aspectos de menor satisfacción: las oportunidades de ascenso, el salario, las facilidades para obtener préstamos y los sistemas utilizados para promover al personal. Los aspectos más sentidos de insatisfacción entre los docentes representan áreas de oportunidad para los administradores. Chiavenato (2003) expresa que la insatisfacción laboral es función del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo desempeñado en la institución.

En conclusión, los docentes se sienten satisfechos con su trabajo debido a que tienen amor hacia la profesión y al trabajo que realizan, el trabajo suple sus expectativas personales, gozan de autonomía para laborar, observan buenas relaciones con sus colegas de trabajo y

se practican valores morales dentro de las instituciones.

Las áreas susceptibles de ser mejoradas se encuentran bajo los siguientes aspectos: las oportunidades de ascenso, los salarios, las facilidades para obtener préstamos, los sistemas de promoción, la participación en la toma de decisiones administrativas y los sistemas de motivación usados por los administradores.

La gran mayoría de los docentes muestra un perfil positivo de satisfacción laboral; sin embargo, una cuarta parte manifiesta no estar totalmente satisfechos con su trabajo. Los docentes esperan un buen trato laboral de parte de sus administradores, mejores salarios y mayores oportunidades de desarrollo profesional como medios para sentirse más satisfechos.

Nivel de agrado hacia el trabajo docente

Los resultados correspondientes al factor predictor nivel de agrado hacia el trabajo docente muestran opiniones positivas de los docentes hacia los aspectos que se relacionan estrechamente con las actividades de enseñanza y de interacción con los estudiantes, lo que les permite usar diversas habilidades y ser creativos.

El 100% de los docentes opina que disfrutan de las actividades que realizan con los alumnos, el 99% manifiesta interés en que sus alumnos aprendan y el 98% expresa que las actividades que realizan como docentes son bastante interesantes. Los resultados concuerdan con lo expresado por Robbins (1999), quien señala que las personas tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de usar sus habilidades en la ejecución de diversos tipos de tareas, les ofrezcan libertad, les presenten algo de

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

desafío personal y reciban retroalimentación de cómo se están desempeñando. Estas características hacen que el trabajo tenga significado para la persona, lo perciba como suyo y muestre actitudes positivas.

Un 22% de los docentes considera que no tienen libertad para tomar sus propias decisiones. Lo anterior está en contraposición con lo expresado por Chiavenato (2003), quien afirma que cuando los trabajadores gozan de autonomía en la realización de sus trabajos tienden a percibir el trabajo como "suyo" y este hecho los lleva a sentir una mayor satisfacción laboral.

Los hallazgos de este estudio, respecto de la percepción del trabajo docente, concuerdan con los resultados de las investigaciones de Grajales Guerra y Salazar (2000), Salazar Rodríguez (2001) y Tack y Patitu (1992), quienes encontraron que el trabajo en sí mismo es un factor que se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes.

En suma, el nivel de agrado hacia el trabajo docente es un factor interno predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la muestra. Les agrada su trabajo debido a la interacción que sostienen con sus alumnos en el desarrollo de las múltiples actividades de clases.

Los aspectos a mejorar se observan en relación con la participación de los docentes en la toma de decisiones y con el desarrollo e implementación de nuevas metodologías que hagan que su trabajo sea menos rutinario y más creativo.

Autoestima

Los resultados obtenidos muestran que la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la muestra. Sin embargo, es

importante considerarla, ya que es la forma como nos percibimos a nosotros mismos respecto a eficacia, respeto, confianza, valía y responsabilidad.

Los resultados de la prueba binomial manifiestan que los educadores tienen una opinión muy buena en todos los aspectos relacionados con la valía personal, el amor y el aprecio por sí mismos. En forma general opinan ser felices, sentir seguridad, tener confianza y dominio propio. Todos estos rasgos positivos de personalidad son importantes en el desempeño de la función docente. Según afirma Branden (1999), una persona con autoestima alta y respeto de sí misma está mejor capacitada para enfrentar las situaciones adversas de la vida y para mostrar respeto y consideración hacia los demás, aspecto imprescindible en el trabajo docente, dadas las relaciones que se establecen con los alumnos, compañeros de trabajo, administradores, autoridades educativas y sociedad en general.

Los resultados de esta investigación no concuerdan con lo expresado por Robbins (1999), quien argumenta que se ha descubierto que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral, ya que se encontró que la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes que participaron en el estudio aquí reportado.

Los aspectos por mejorar están relacionados especialmente con la forma de enfrentar los problemas o conflictos de la vida y el mejoramiento del carácter.

Los hallazgos de esta investigación relacionados con la autoestima coinciden con los de la investigación de Grajales Guerra y Salazar (2000) realizada con docentes de sexo femenino salvadoreñas y con los de Salazar Rodríguez (2001) efectuada en docentes beliceñas. Ambos estudios corroboran que el nivel de

autoestima no es un factor que predice la satisfacción laboral.

En síntesis, la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la muestra. Su perfil de autoestima es bastante positivo, prácticamente en todos los aspectos. La totalidad de los docentes manifiesta ser personas felices.

Algunos aspectos susceptibles de ser mejorados se relacionan con la forma de afrontar y resolver los problemas y con el desarrollo de las capacidades mentales.

Predomina un deseo de ser personas distintas, lo cual puede indicar una lucha por el desarrollo de un buen carácter.

Roles familiares y hogareños

Los datos en relación con el factor predictor involucramiento en roles familiares y hogareños muestran que los docentes no se sienten satisfechos con su trabajo por la falta de tiempo para atender a su familia, el salario insuficiente para suplir las necesidades de la familia y porque antes y después de las labores docentes tiene que realizar tareas domésticas en sus hogares.

Imel (2002) señala que, cuando el centro de trabajo colabora con el empleado proporcionando la libertad, la flexibilidad, la autonomía, los desafíos, una atmósfera social segura y la oportunidad de hacer contribuciones personalmente significativas, puede lograrse una mayor satisfacción laboral y la felicidad de carrera. Cuando los trabajadores sienten agotamiento laboral y no tienen tiempo para atender a sus familias, revierten sus sentimientos negativos en el centro de trabajo muchas de las veces reduciendo su desempeño profesional.

Los hallazgos de este estudio con-

cuerdan con los resultados por Evan y Honeyman (1999), Tack y Patitu (1992) y Salazar Rodríguez (2001), quienes encontraron que las demandas de las responsabilidades familiares y hogareñas afectan de manera significativa la satisfacción laboral. Salazar Rodríguez (2001) encontró que el involucrarse en roles familiares y hogareños es un predictor de la satisfacción laboral, lo cual concuerda con los resultados de la presente investigación.

Como puede observarse, el involucrarse en roles familiares y hogareños es un factor interno predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la muestra. Sus familiares ven con agrado el trabajo que realizan y reciben apoyo en las diversas tareas domésticas.

Algunas de las razones para no sentirse satisfechos con su trabajo se relacionan con la falta de tiempo para atender a sus familias, con el hecho de que cuando regresan a casa tienen que realizar bastantes labores domésticas y con el salario que les resulta insuficiente para atender las necesidades de la familia.

Nivel de reconocimiento de logros

La variable nivel de reconocimiento de logros no es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes participantes en el estudio. Las medias de opinión más altas se observan en aquellos aspectos relacionados con el reconocimiento recibido por parte de los alumnos, los padres de familia y los compañeros de trabajo.

Las medias más bajas se presentaron en los ítemes referidos al reconocimiento por parte de los superiores hacia los docentes que obtienen algún éxito y el reconocimiento público de logros. El 57.5% manifestó que nunca o rara vez han recibido reconocimiento público de

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

parte de sus superiores. Lo antes expuesto no está acorde con el argumento de Davis y Newstrom (2003), quienes afirman que las personas siempre buscan el reconocimiento y la aceptación de los demás en sus interacciones, lo cual contribuye a su satisfacción laboral.

Branden (1999) argumenta que cuando se reconoce el talento, los logros personales y las contribuciones de las personas, se estimula la autoestima y la satisfacción laboral, ya que la recepción de un reconocimiento proporciona un sentido de valor, de importancia e identificación con la empresa que impulsa a los trabajadores a mejorar su actitud y desempeño.

Los resultados de este estudio respecto al nivel de reconocimiento de logros como predictor de la satisfacción laboral, no concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001), quien encontró tal relación entre las docentes beliceñas.

En conclusión, el factor externo nivel de reconocimiento de logros no es un predictor de la satisfacción laboral de los docentes encuestados. Es generalizada la opinión positiva respecto a que reciben reconocimiento de parte de los alumnos, padres de familia y colegas por el trabajo que desempeñan.

Más de la mitad de los docentes mencionaron que nunca han recibido reconocimiento público de parte de sus superiores por su labor docente.

Aunque no sea el reconocimiento de logros un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes, se considerará como uno de los aspectos que debe ser mejorado por parte de los administradores y supervisores.

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

Los docentes manifiestan en forma

general opiniones favorables respecto a los aspectos relacionados con la autonomía para trabajar, el trato equitativo por parte de los superiores, las oportunidades para asistir a cursos de desarrollo profesional y las condiciones de trabajo.

Davis y Newstrom (2003) sostienen que en la actualidad los trabajadores están interesados en algo más que la satisfacción de sus necesidades; también desean que el sistema de retribución sea justo. La cuestión de la equidad se aplica a los diversos tipos de recompensas y tratos, en lo económico, social o psicológico.

Se observa que el 26% de los docentes opinó que las mujeres están expuestas a abusos de autoridad, el 30% expresó que las decisiones definitivas las toman los varones y el 36% señaló que hombres y mujeres no reciben el mismo salario en igual puesto de trabajo. Este hallazgo concuerda con el de Salazar Rodríguez (2001), en cuanto a que estos aspectos fueron señalados en el mismo orden por las educadoras beliceñas. Concuerda también en que la percepción del grado de equidad tiene efectos significativos sobre la satisfacción laboral de los docentes y resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral.

Este estudio reveló que la percepción del grado de equidad en el trato laboral es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

Los docentes dieron una opinión medianamente favorable en los aspectos relacionados con la autonomía para trabajar, el trato igualitario, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones de trabajo.

Algunos docentes mencionaron que las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en sus escuelas y que tienen menos participación que los varones en

la toma de decisiones. También es particularmente notable que los hombres y mujeres no gozan del mismo salario en el mismo puesto de trabajo.

Nivel de condiciones laborales

En relación al factor predictor nivel de condiciones laborales, Davis y News-trom (2003) resaltan que las instituciones deben preocuparse por generar ambientes y condiciones laborales en las cuales las necesidades de existencia, de relación y de crecimiento de sus empleados puedan ser satisfechas de manera efectiva. Las necesidades de existencia se satisfacen con el sueldo, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la seguridad en el puesto y las prestaciones. Las necesidades de relación, al sentirse atendidos y aceptados por los administradores y los compañeros de trabajo, tanto dentro del ambiente de trabajo como fuera. Las necesidades de crecimiento se satisfacen al desarrollar la autoestima y la realización personal. Argumentan que cuando estas necesidades no son atendidas en forma efectiva tienden a aumentar las tasas de rotación, el ausentismo y los conflictos internos, que reflejan insatisfacción laboral.

En el presente estudio, se observaron porcentajes altos de opiniones positivas hacia los siguientes aspectos: el ambiente de trabajo, los planes y programas de estudios, los alrededores de la escuela y la iluminación del salón de clases.

Se encontraron las siguientes opiniones negativas que resultan preocupantes: el 29% de los docentes opinó que las instalaciones de sus escuelas no son confortables para trabajar, el 30% de los docentes señaló que la administración de su escuela no realiza evaluaciones justas, el 33% dijo que no dispone de materiales educativos adecuados para enseñar a sus

alumnos y un 38% argumentó que la administración de su escuela no comunica claramente las políticas administrativas.

Los hallazgos anteriormente señalados son contrastantes con el argumento de Ascher (1991), quien sostiene que las buenas condiciones laborales están asociadas con una mayor productividad en el trabajo, debido a que el personal docente realiza su mejor esfuerzo, mantiene una moral alta e incrementa su eficiencia en la clase.

Los resultados de este estudio concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001), en cuanto a haber encontrado que el factor nivel de condiciones laborales es un predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

Los docentes opinaron favorablemente en cuanto a aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, la definición y estructura de los planes de estudio y el mantenimiento de los edificios. Es necesario mejorar los alrededores de las escuelas, la iluminación de los salones y la definición de los derechos y obligaciones de los empleados.

Entre los aspectos que contribuyen a la insatisfacción laboral de los docentes se encuentran: edificios poco confortables para trabajar, los procesos de evaluación que son percibidos como injustos, no disponer de materiales y auxiliares didácticos para la enseñanza y que las administraciones no comunican en forma clara y detallada las políticas administrativas.

Las respuestas a la sección tres del cuestionario revelaron que más de la mitad de los docentes no están satisfechos debido a las condiciones laborales que imperan en sus centros de trabajo y recomendaron como medidas que se deben adoptar para mejorar la satisfacción laboral: mejorar el trato de los

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

administradores hacia los docentes, mejorar los salarios y reconocer los logros de los docentes.

Nivel de valoración de la supervisión docente

En cuanto al factor predictor nivel de valoración de la supervisión docente, los educadores encuestados vertieron opiniones favorables en relación a los siguientes aspectos de la supervisión docente: la persona que supervisa, las instrucciones recibidas de los supervisores, la atención recibida de los supervisores, la equidad al realizar la supervisión, la aceptación de sugerencias por los supervisores y el apoyo que otorgan los supervisores a los docentes.

Los aspectos negativos se manifiestan en los siguientes porcentajes de opinión: un 35% de los docentes señaló que no reciben sugerencias para mejorar su trabajo, un 37% indicó que no reciben explicación sobre las expectativas de desempeño de parte del supervisor, un 38% opinó que no reciben materiales para el desempeño de su trabajo y un 44% declaró que no recibe asistencia del supervisor para mejorar la instrucción que brinda en la escuela.

Inversamente, cabe señalar lo expresado por Evan y Honeyman (1999), quienes reportan que los trabajadores con mayor satisfacción laboral son aquellos que se sienten apoyados en alto grado por los supervisores en sus centros de trabajo.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con los de otros investigadores (Davis y Newstrom, 2003; Grajales Guerra y Salazar, 2000; Hesselbein, Goldsmith y Beckhard, 1998; Robbins, 1999; Tack y Patitu, 1992), que afirman que la valoración de la supervisión es un factor que afecta la satisfacción laboral de los

trabajadores. También concuerda con el resultado de la investigación de Salazar (2001), quien encontró que el nivel de valoración de la supervisión docente es un factor que predice la satisfacción laboral de las docentes beliceñas.

En suma, la valoración de la supervisión docente es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de los docentes. Éstos opinaron positivamente acerca de algunos aspectos relacionados con la supervisión, tales como la persona responsable de la supervisión, las instrucciones, la atención de los supervisores y la aceptación de sugerencias.

Los aspectos a mejorar en el área de supervisión son aquellos relacionados con brindar sugerencias y asesorías a los docentes para mejorar su desempeño laboral, proporcionarles instrucciones claras respecto a las expectativas de desempeño y proveerles de los materiales suficientes para el desempeño de su trabajo.

Edad

Los resultados concuerdan con los hallazgos de otras investigaciones (Grajales Guerra y Salazar, 2000; Salazar Rodríguez, 2001; Viera, 1998) que encontraron que la edad no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes.

Años de experiencia docente

Se encontró que la variable años de experiencia docente es predictora de la satisfacción laboral de los docentes. Este resultado concuerda con los hallazgos de Salazar Rodríguez (2001).

Los hallazgos del presente estudio se hallan en desacuerdo con los de Grajales Guerra y Salazar (2000) y Viera (1998), que no encontraron relación

significativa entre los años de experiencia docente y la satisfacción laboral.

Tamaño de la escuela y número de alumnos

Los resultados obtenidos revelan que el tamaño de la escuela no es una variable predictora de la satisfacción laboral de los docentes. Contrarios resultados hallaron Salazar Rodríguez (2001) y Viera (1998). No obstante, los hallazgos de este estudio concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001) en cuanto a que el número de alumnos atendidos en clases no es una variable predictora de la satisfacción laboral de los docentes.

Nivel de estudios

Aunque los resultados revelaron que el nivel de estudios del docente no tiene efectos significativos sobre la satisfacción laboral, el 15% de los docentes opinó que para mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, se deben impulsar las oportunidades de preparación profesional.

Los docentes con estudios de posgrado se mostraron ligeramente más satisfechos que los docentes con estudios de nivel de pregrado o medio.

Los resultados concuerdan con los hallazgos de Salazar Rodríguez (2001) y son contrarios a los encontrados por Grajales Guerra y Salazar (2000) y Viera (1998), cuyas investigaciones encontraron que el nivel de estudios de los docentes está relacionado significativamente con la satisfacción laboral.

Ubicación de la escuela

Los resultados revelaron que no existen efectos significativos de la ubicación de la escuela sobre la satisfacción laboral, sea que la escuela este ubicada en el área urbana o rural.

Cercanía al lugar de trabajo

No se encontraron efectos significativos de la cercanía a la escuela sobre la satisfacción laboral. Este resultado no concuerda con los hallazgos de Salazar (2001), quien encontró efectos significativos del lugar de residencia sobre la satisfacción laboral.

Género y estado civil

Los resultados no revelan efectos significativos del género y del estado civil sobre la satisfacción laboral.

Otros hallazgos

El análisis de la información obtenida en la parte III del cuestionario revela que el 73% de los docentes opinó que estaban totalmente satisfechos con su trabajo, en tanto el 25% expresó que no lo estaban.

En cuanto a las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, se destacan el amor al trabajo docente, el reforzamiento de sentimientos y expectativas personales y el desarrollo profesional que les proporciona.

Por otro lado, dentro de las razones expresadas por los docentes para no sentirse totalmente satisfechos, destacan las siguientes: condiciones laborales insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y frustración laboral.

De las recomendaciones vertidas por los docentes para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo, resaltan las siguientes: mejorar el trato laboral de los administradores hacia los docentes, mejorar salarios, reconocer logros personales y proporcionar una mayor capacitación al personal.

En la parte IV del cuestionario se incluyó una pregunta con la finalidad de saber si los docentes se encuentran

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

laborando en el nivel y área de su preparación profesional. Los hallazgos respecto a esta información revelan que un 18% de los docentes se encuentra laborando en otro nivel o área diferente a su preparación.

Referencias

- Araya Bishop, Edgar. (2000). Escala del grado de compromiso laboral de empleados universitarios adventistas. *Memorias del Centro de Investigaciones Educativas*, 2(1), 94-109.
- Ascher, Carol. (1991). Retaining good teachers in urban schools. *Report ERIC/CUE No. 77*. New York: Eric Clearinghouse on Urban Education. ERIC document Reproduction Service ED341762.
- Barling, Julian, Kelloway, Kevin E. e Iverson, Roderick D. (2002). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88, 276-283.
- Branden, Nathaniel. (1999). *La autoestima en el trabajo: Cómo construyen empresas fuertes las personas que confían en sí mismas*. México: Paidós.
- Brekke, John S. y Bae, Sung-Woo. (2003). The measurement of self-esteem among Korean Americans a cross-ethnic study. *Educational Publishing Foundation*, 9, 16-33.
- Chiavenato, Idalberto. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chruden, Herbert J. y Sherman, Arthur W. (2002). *Administración de personal* (24ª ed.). México: CECSA.
- Cohen, Arthur M. y Brawer, Florence B. (1988). Job satisfaction among community college faculty. *Educational Resources Information Center*. ERIC Digest. (ED296765)
- Daft, Richard L. (2000). *Teoría y diseño organizacional* (6ª ed.). México: Thomson.
- Davis, Keith y Newstrom, John W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ellis, Thomas I. (1984). Motivating teachers for excellence. *ERIC Clearinghouse on Educational Management: Center for Advanced Technology in Education*. University of Oregon. (ERIC Digest, No. 6 ED259449).
- Evan, Gilbert y Honeyman, David. (1999). Climate and job satisfaction among community colleges. *Journal of Applied Research for the Florida Association of Community Colleges*. USA.
- Flaherty, John E. (2001). *Peter Drucker: La esencia de la administración moderna*. México: Prentice-Hall.
- Gawel, Joseph E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation*. The Catholic University of America, Washington, DC. ERIC/AE Digest. (ED421486).
- Godard, J. (2001). High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 776-805.
- Gordon, Judith R. (1997). *Comportamiento organizacional* (5ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Grajales Guerra, Tevni y Salazar, Ana Lucrecia. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. En Tevni Grajales Gerra (Ed.), *Memorias* (pp. 10-66). Montemorelos, Nuevo León, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos.
- Herzberg, Frederick. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao: Deusto.
- Hesselbein, Frances, Goldsmith, Marshall y Beckhard, Richard. (1998). *La organización del futuro*. Buenos Aires: Granica.
- Imel, Susan. (2002). Career development for meaningful life work. *ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Center on Education and Training for Employment*. College of Education. The Ohio State University. (ED467240)
- INEGI. (2003a). *Estadísticas sociodemográficas sobre trabajo*. Recuperado el 5 de octubre de 2003, de http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/temas/sociodem/intro_trabajo.asp
- INEGI. (2003b). *Matrícula escolar y su distribución porcentual en licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio y carrera según sexo, 2000*. Recuperado el 5 de octubre del 2003, de <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/tematicos/mediano/>
- Judge, Timothy A. y Bono, Joyce E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kacmar, K. Michele y Ferris, Gerald R. (1989). Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 201-207.

DELGADO GONZÁLEZ

- Koontz, Harold y Wehrich, Heinz. (2003). *Administración: una perspectiva global* (12ª ed.). México: McGraw-Hill.
- MacMillan, Robert B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 39-47.
- Martínez Sánchez, Amparo y Ulizarna García, José Luis. (1998). El clima de las instituciones educativas y la satisfacción laboral de los profesores. *Revista de Ciencias de la Educación*, 176, 419-436.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Oros, Laura Beatriz y Main, María Valeria. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Robbins, Stephen P. (1999). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Rogers, Stacy J. (1996). Mothers' work hours and marital quality: Variations by family structure and family size. *Journal of Marriage & the Family*, 58(3), 606-618.
- Salazar Rodríguez, Ana Lucrecia. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, México.
- Salazar, Ana Lucrecia. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras en Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59.
- Tack, Martha W. y Patitu, Carol L. (1992). Faculty job satisfaction: Women and minorities in peril. *ERIC Clearinghouse on Higher Education*. School of Education at the George Washington University. ERIC Digest. (ED355859).
- Thompson, David P., McNamara, James F. y Hoyle, John R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: a synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 7-37.
- Truell, Allen D., Price Jr., William T. y Joyner, Randy L. (1998). Job satisfaction among community college occupational-technical faculty. *Community College Journal of Research & Practice*, 22(2), 111-122.
- Verdugo, Richard R., Greenberg, Nancy M., Henderson, Ronald D., Uribe, Oscar y Schneider, Jeffrey M. (1997). School governance regimes and teachers job satisfaction: Bureaucracy, legitimacy, and community. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 38-64.
- Viera, Sara. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, México*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, México.
- White, Elena G. de. (1987). *La educación*. México: Asociación Publicadora Interamericana.