



MONTEMORELOS, N.L. MEXICO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ADVENTISTA
DOMINICANA Y DEL COLEGIO ADVENTISTA
DOMINICANO EN EL 2006**

TESIS

**PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL
DE LOS REQUISITOS PARA EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**POR
KETTLY E. TEJEDA DE LA CRUZ
MAYO DE 2007**

066420

RESUMEN

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA Y DEL COLEGIO ADVENTISTA DOMINICANO EN EL 2006

Por

Kettly E. Tejeda de la Cruz

Asesor principal: Jaime Rodríguez

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA Y DEL COLEGIO ADVENTISTA DOMINICANO EN EL 2006

Investigador: Kettly Evangelina Tejeda de la Cruz

Asesor principal: Jaime Rodríguez, Doctor en Educación

Fecha de terminación: 17 de mayo del 2007

Problema

La satisfacción laboral es un tema que en los últimos años ha interesado a administradores organizacionales y educativos. El presente estudio procuró determinar algunos factores intrínsecos y extrínsecos como predictores de la satisfacción laboral, y las diferencias significativas según algunas características demográficas, en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

Método

Se utilizó el instrumento elaborado por Salazar (2000). Mediante el método de regresión lineal múltiple, se determinaron los factores predictores de la satisfacción

laboral. Para el análisis estadístico se utilizaron la prueba *t* de Student y el ANOVA para observar las diferencias entre los factores demográficos y la satisfacción laboral.

Resultados

Los factores nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.3778$) y nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.509$) resultaron ser predictores de la satisfacción laboral ($R^2 = .654$, $F_2 = 57.610$, $p = .000$). Se encontraron diferencias significativas según el género ($t_{59} = 2.055$, $p = .044$), nivel de enseñanza ($F_2 = 11.386$, $p = .000$), facultad a la que pertenece ($F_4 = 7.129$, $p = .000$) y jornada de trabajo ($F_3 = 5.787$, $p = .002$) en la satisfacción laboral.

Conclusión

Los docentes de la población en estudio manifestaron una satisfacción laboral favorable y estar satisfechos con el desarrollo de su vocación en su labor, con sus compañeros de trabajo y con el apoyo de sus superiores. A los docentes investigados les resultó importante el lugar de trabajo y el ser reconocidos por su desempeño.

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ADVENTISTA
DOMINICANA Y DEL COLEGIO ADVENTISTA
DOMINICANO EN EL 2006

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración

por

Kettly E. Tejeda de la Cruz

Mayo de 2007

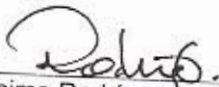
**FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD Y EL COLEGIO
ADVENTISTA DOMINICANO EN EL 2006**


**Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración**


Por


Kettly Evangelina Tejeda de la Cruz

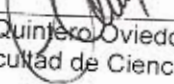
APROBADA POR LA COMISIÓN



Dr. Jaime Rodríguez Gómez
Asesor Presidente


Mtro. Alfredo Licón Carrillo
Miembro Asesor


Dra. Ana Lucrecia Salazar
Miembro Asesor


Mtra. Juliaenny H. de Flores
Examinadora Externa


Mtro. Ariel Quintero Oviedo
Director Facultad de Ciencias Administrativas


Dra. Raquel B. de Korniejczuk
Directora de Estudios Graduados

17 de mayo de 2007
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	vi
LISTA DE TABLAS	vi
RECONOCIMIENTOS	vii
Capítulo	
I. NATURALEZA Y DIMENSION DEL PROBLEMA	1
Introducción	1
Antecedentes	2
Planteamiento del problema	5
Declaración del problema	5
Propósito	6
Justificación	6
Objetivos	7
Hipótesis	7
Limitaciones	8
Delimitaciones	8
Supuestos	8
Trasfondo filosófico	9
Definición de términos	10
II. MARCO DE REFERENCIA	11
Definiciones de satisfacción laboral	11
Variables relacionadas con la satisfacción laboral	13
Marcos teóricos relacionados con la	
satisfacción laboral	15
Teoría de los dos factores de Herzberg	16
Factores intrínsecos relacionados con la	
satisfacción laboral	18
Percepción del trabajo en si mismo	18
Reconocimiento de logros	18
Factores intrínsecos relacionados con la	
satisfacción laboral	19
Supervisión docente	19
Condiciones laborales	20
Equidad en el trato laboral	21

Factores demográficos	22
Edad	22
Género	23
Estado civil	24
Años de experiencia	24
Nivel de estudios	24
Nivel de enseñanza	24
Jornada de trabajo	25
 III. METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTOS	 26
Diseño de la investigación	26
Población	26
Descripción de la población en estudio	27
Hipótesis nulas	28
Operacionalización de las variables	28
Instrumento	29
Recolección de los datos.....	31
Procesos estadísticos para el análisis de los resultados	31
 IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	 32
Descripción de la población	32
Resultados por variables	34
Nivel de satisfacción laboral	35
Nivel de agrado del trabajo docente	36
Nivel de reconocimiento de logros	37
Percepción de equidad en el trato laboral	37
Nivel de condiciones laborales	38
Nivel de valoración de la supervisión docente	39
Normalidad de los predictores	40
Correlación entre las variables	41
Prueba de hipótesis	42
Hipótesis nula 1	42
Hipótesis nula 2	43
Género	44
Estado civil	44
Nivel de enseñanza	44
Facultad a la que se pertenece.....	45
Jornada de trabajo	46
Otros análisis	47
Genero	47
Estado civil	47
Nivel de enseñanza	48
Nivel de estudios	48
Resultados cualitativos	49

V. DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
Discusión	51
Satisfacción laboral	52
Nivel de agrado del trabajo docente	53
Nivel de reconocimiento de logros	54
Percepción de equidad en el trato laboral	55
Nivel de condiciones laborales	56
Valoración de la supervisión docente	57
Género	58
Estado civil	59
Edad	60
Años de experiencia	60
Nivel de enseñanza	61
Facultad a la que se pertenece	62
Nivel de estudios	62
Jornada de trabajo	63
Conclusiones	64
Conclusiones de la Universidad Adventista Dominicana	67
Conclusiones del Colegio Adventista Dominicano	68
Recomendaciones	69
Recomendaciones a la Universidad	70
Recomendaciones al Colegio	71
Recomendaciones para futuras investigaciones	71
Apéndice	
A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	72
B. INSTRUMENTO	79
C. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS	84
LISTA DE REFERENCIAS	143

LISTA DE FIGURAS

1. Histograma de las edades de los docentes	32
2. Histograma de los años de experiencia de los docentes	33

LISTA DE TABLAS

1. Análisis descriptivo del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano	36
2. Resultados estadísticos correspondientes a las variables del estudio	40
3. Matriz de correlación entre las variables criterio y predictoras	42

RECONOCIMIENTOS

A Dios, quien me facilitó las fuerzas para realizar este estudio.

A mis padres, José Francisco Tejeda y Lourdes de la Cruz, por sus oraciones, por su esfuerzo inalcanzable y por su apoyo incondicional en mi preparación académica, moral y espiritual.

A mis hermanos, familiares y amigos, por su apoyo emocional y por las oraciones elevadas al cielo por este proyecto.

A los Doctores Penniecook, por el apoyo y servicio para el logro de esta meta.

A mis asesores, el Dr. Jaime Rodríguez, por su ayuda y dedicación en la realización de esta investigación, a la Dra. Ana Lucrecia Salazar, por su disposición y atención, al Maestro Alfredo Licón, por su apoyo y ánimo brindado y la ayuda especial de la Maestra Juliaemy Flores.

A la Universidad Adventista Dominicana y al Colegio Adventista Dominicano, por permitirme realizar esta investigación en su institución.

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

El estudio de la satisfacción laboral y sus factores ha sido un tema que en los últimos años ha tomado importancia en el campo de la educación. No sólo lo consideran las entidades administrativas sino también las educativas.

Según Atalaya (1999) las teorías humanistas sostienen que el trabajador satisfecho es aquel que satisface sus necesidades psicológicas y sociales en el empleo y, por ende, suele poner mayor dedicación a lo que realiza.

En décadas pasadas la administración de grandes industrias sólo se interesaba en la productividad y la utilidad, pero a través de los años su interés por el individuo y las relaciones humanas provocó que diversos investigadores (Herzberg, Mausner, Snyderman y Ronan, citados en Chrudden y Sherman, 2002; Thompson, McNamara y Hoyle, citados en Salazar, 2001) conocieran los resultados que les ayudaron a identificar los problemas de los trabajadores en el ámbito laboral.

Como parte de los primeros trabajos de satisfacción laboral, Beer, Locke, y Graffin y Bateman (citados en Hernández Sánchez, 2002) encontraron en sus diferentes investigaciones factores que influyen sobre la satisfacción laboral, coincidiendo en las relaciones sociales o los compañeros de trabajo, la supervisión y el salario o beneficios como significativos para ellos.

En la actualidad la satisfacción laboral está ocupando uno de los lugares más relevantes dentro de la psicología del trabajo y las organizaciones, existiendo un gran interés por comprender la satisfacción-insatisfacción en el trabajo. Hoy se presta mayor atención a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores, cuando buscaba la relación con el rendimiento (Hernández Sánchez, 2002).

Las ciencias de la educación también han tratado la satisfacción-insatisfacción de los docentes, utilizando varios términos como: angustia de los enseñantes, malestar docente, agotamiento laboral de los docentes y conflicto de los profesores, entre otros.

Antecedentes

Hernández Sánchez (2002) realizó una investigación para determinar el nivel de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima. Utilizó la escala estandarizada de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y concluyó que los factores sobresalientes en los obreros de dicha empresa fueron su relación con la autoridad (37%), las relaciones sociales (40%), el desempeño de las tareas (46%) y el desarrollo personal (52%). Las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes pero no los principales, tal vez porque ya gozaban de ellos. Tanto obreros como empleados de la empresa textil presentaron actitudes similares de satisfacción laboral; de acuerdo con la categoría diagnóstica presentaron un nivel regular, aunque los hombres manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres.

Viera Padilla (1998) realizó una investigación sobre las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral, a través de la cual 837 docentes de secundarias del estado de Nuevo León opinaron que las expectativas informales tienen gran influencia en la satisfacción laboral. Encontró que lo que más determinaba el nivel de satisfacción que dijeron tener en el trabajo, era cubrir las necesidades del grupo de trabajo. Sobresalieron variables demográficas como el número de estudiantes y el nivel de estudios.

Salazar (2001) realizó una investigación de los factores predictores de la satisfacción laboral en 1,360 educadoras beliceñas de 269 centros educativos. Ocho variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral. Los factores internos fueron los siguientes: (a) el nivel de agrado del trabajo docente y (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños. Los factores externos fueron los siguientes: (a) el nivel de reconocimiento de logros, (b) la percepción del grado de equidad, (c) las condiciones laborales (d) la valoración de la supervisión docente y de los factores demográficos; (e) la experiencia docente y (f) el tamaño de la escuela. También se observaron efectos significativos en el tipo de institución, el área de residencia y el hecho de que la educadora tuviera hijos o no. La mayoría de las educadoras beliceñas indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido al amor por sus alumnos y su profesión.

Grajales Guerra y Salazar (2001), Viera Padilla (1998) y Delgado González (2005) coinciden en que factores demográficos como la edad, el estado civil y los años de experiencia no son predictores significativos de la satisfacción laboral para la mayoría de los docentes.

Oros y Main (2004) construyeron una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes, y la utilizaron con una muestra de 303 profesores de ambos sexos de un nivel socioeconómico medio y que ejercen su profesión en niveles inicial y medio en instituciones públicas y privadas de Argentina, presentando los factores, dimensiones y facetas, mediante un modelo organizador, que afectan la satisfacción laboral de los docentes. Estos factores se dividen en extrínsecos e intrínsecos, siendo los primeros dimensión de la tarea (jornada de trabajo y ambiente físico) y dimensión socio-organizativa (comunicación e integración) y los segundos dimensión motivacional (desgano e incertidumbre) y dimensión de la autorrealización (vocación y sentido de logro). Esta escala arrojó resultados satisfactorios por lo que constituye una definición operacional válida y confiable del constructo para la muestra de docentes.

Delgado González (2005) investigó acerca de los factores predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 189 docentes mexicanos de los niveles básico y medio superior en instituciones adventistas. Seis variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral y no hubo efectos significativos de los factores demográficos. En cuanto a las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, se puntualizaron el amor al trabajo docente y el desarrollo profesional que se les proporciona. Entre las razones para no sentirse totalmente satisfechos se destacaron: condiciones de trabajo insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y frustración laboral.

Se han realizado varias investigaciones relacionadas con la satisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral y se llevan a cabo más estudios sobre este tema, que está interesando a administradores organizacionales y educativos. Y es que,

según Robbins (1998), el medio laboral es una de las áreas de mayor importancia para el individuo. Por esta razón, la mayor parte de las investigaciones en las empresas es acerca del comportamiento organizacional, específicamente de tres aspectos: (a) compromiso con el trabajo, (b) satisfacción como actitud general de un individuo hacia su empleo y (c) comportamiento organizacional.

Planteamiento del problema

La satisfacción laboral es un tema de interés para quienes dirigen las organizaciones e instituciones en el ámbito mundial. En la República Dominicana se ha incrementado la preocupación por la excelencia de la conducta organizacional, traducéndose en un mejor sistema de prestación de servicios a los profesores y docentes.

En ese contexto se considera de interés fundamental determinar, mediante un análisis descriptivo, algunos factores que predicen la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

Declaración del problema

A la pregunta que responde esta investigación es:

¿Qué factores intrínsecos y extrínsecos determinan la satisfacción laboral que afirmaron tener los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el primer semestre del año escolar 2006-2007 y qué diferencias en los factores en estudio se encuentran entre los docentes agrupados según las características demográficas?

Los factores considerados en el presente estudio son los siguientes:

1. Intrínsecos: considerando por variables el nivel de agrado del trabajo docente y el reconocimiento de logros.

2. Extrínsecos: conformado por las variables percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente.

3. Demográficos: formado por las variables edad, género, estado civil, años de experiencia, facultad a la que pertenece, nivel de estudios, nivel de enseñanza y jornada de trabajo.

Propósito

El propósito de ésta investigación es aportar un conocimiento útil para la administración de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano, en la forma de factores intrínsecos y extrínsecos predictores de la satisfacción laboral así como de las diferencias que se perciben según las agrupaciones de sus docentes.

Justificación

Como información útil se pretendió determinar algunos factores que predicen la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano. Además, describir su satisfacción laboral y proporcionar información adecuada y precisa a la administración de la misma, con resultados y recomendaciones para mantener una satisfacción laboral alta y por ende un mejor desempeño en sus actividades.

Las instituciones educativas son como una gran familia cuando ésta es funcional, de la que los hijos logran sacar el máximo provecho. Los alumnos son como los

hijos de estas grandes familias llamadas instituciones educativas. Cuando el personal de un centro educativo es funcional, los alumnos aprovechan los conocimientos y herramientas que se les ofrecen, es decir, que el maestro satisfecho reflejará en sus alumnos su buen desempeño.

Por ende la información obtenida en esta investigación, con la que se conoció el nivel de satisfacción de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano, puede permitir a la administración tomar las medidas necesarias.

Objetivos

Los objetivos de esta investigación son los siguientes:

1. Medir los niveles de satisfacción en el trabajo y los factores intrínsecos y extrínsecos de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

2. Determinar qué factores intrínsecos y extrínsecos son predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones en estudio.

3. Identificar las diferencias de satisfacción laboral y de sus factores intrínsecos y extrínsecos entre los grupos determinados según la edad, género, estado civil, años de experiencia, facultad a la que se pertenece, nivel de enseñanza, nivel de estudios y jornada de trabajo.

Hipótesis

Para la presente investigación se plantean las siguientes hipótesis:

H₀₁: Los factores intrínsecos nivel de agrado del trabajo docente y el reconocimiento de logros y los factores extrínsecos percepción del grado de equidad en el

trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente, son predictores de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

H₀₂: Existen diferencias significativas de nivel de satisfacción laboral y los factores considerados en el estudio entre los grupos de docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano conformados por la edad, el estado civil, los años de experiencia, la facultad a la que pertenece, el nivel de estudios, el nivel de enseñanza y la jornada de trabajo.

Limitaciones

Entre las limitaciones que se presentan en esta investigación cabe señalar:

1. El tiempo y los recursos financieros disponibles no permitieron aplicar el instrumento a los docentes de la muestra de manera personal.

Delimitaciones

La presente investigación se delimita de la siguiente manera:

1. El estudio incluyó únicamente al personal docente que laboró en la Universidad y Colegio Adventista Dominicano durante el primer semestre del año escolar 2006-2007.

Supuestos

Los supuestos en que se fundamenta esta investigación son los siguientes:

1. La satisfacción laboral es un indicador que muestra el estado de ánimo organizacional del individuo.

2. Los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario respondieron con veracidad.

Trasfondo filosófico

Cuando Dios creó al hombre lo hizo con características especiales. Llevaba en su naturaleza física, mental y espiritual, la semejanza de su Creador, con el propósito de que cuanto más viviera más reflejara el carácter de su Hacedor. El hombre era el dueño del jardín y tenía que cuidarlo y labrarlo; para él éste era su deleite. El trabajo de Adán era parte de su comunicación diaria con Dios pues en todo lo que hacía veía al Creador, ocupaba su mente, fortalecía su cuerpo y desarrollaba sus facultades mentales y espirituales. Su actitud era inspiradora pues reflejaba la actitud de su Creador. El trabajo en el jardín era la bendición dada por Dios al hombre (White, 1982).

White (1961) dice que el hombre esperaba que Dios hiciese su voluntad en su vida antes de actuar. La relación estrecha y directa del hombre con Dios produjo la mejor amistad y compañerismo, platicaba lo divino, trabajaba en perfecta armonía y disfrutaba todo lo que su Creador había hecho.

Cuando entró la desobediencia, aquello que le era deleite y satisfactorio se volvió una obligación, que al transcurrir los años se ha vuelto un calvario. El trabajo no era agradable y había discordia entre los labradores.

White (1961) señala que, a pesar de la insatisfacción que el hombre sentía en su trabajo, Dios lo amaba y aún el hombre tenía la facultad de pensar y hacer; de amar y decidir. Sin embargo, hoy como en el pasado el trabajo es fuente de felicidad.

El docente adventista debe hacer conciencia de quién es, cómo es, qué tiene y cómo actúa ante las demás personas, la sociedad, la vida, y sus valores, su

libertad, su calidad de servicio y su satisfacción. Asimismo debe vivir su vida con razón, amor, satisfacción y alegría y vivir para dar amor y sirviendo a los demás.

Cristo debe verse reflejado en la satisfacción del docente adventista. Los factores internos y externos deben ser satisfechos en Jesús. El docente adventista tiene que brindar una actitud de servicio y abnegación por sus semejantes, antes que el bienestar propio. La satisfacción del Maestro de los maestros era servir a su prójimo.

Definición de términos

A continuación se definen los términos más relevantes del estudio:

Actitud: es una disposición mental hacia una experiencia trazada, que puede ser positiva o negativa (Salazar, 2001).

Predictor: es la variable independiente en un análisis de regresión que logra explicar de manera significativa el comportamiento parcial de la variable criterio (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999).

Factor intrínseco: es el factor que se genera directamente de la experiencia personal del docente (Salazar, 2001).

Factor extrínseco: factor que es facilitado al docente por agentes externos (Salazar, 2001).

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

En cada empresa hay personas con diferentes cualidades y conocimientos, que ejecutan muchos tipos distintos de trabajo. De ahí que la empresa debe fundarse en la comunicación y la responsabilidad individual. Cada miembro debe reflexionar acerca de lo que él o ella se propone obtener y asegurarse de que sus colaboradores conocen y comprenden ese objetivo.

Definiciones de satisfacción laboral

Muñoz (1990, citado en Caballero Rodríguez, 2002) define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le da oportunidad de estar a gusto en el ámbito empresarial u organizacional que le resulta atractivo y por el que percibe compensaciones psicológicas, sociales y económicas, de acuerdo con sus expectativas. El mismo autor menciona que las fuentes que eliminan la insatisfacción llevan en cierta medida a un mejor rendimiento del individuo, lo cual se refleja en una actitud positiva frente a la organización.

Loitegui (1990, citado en Caballero Rodríguez, 2002) y Davis y Newstrom (2003) definen la satisfacción laboral como un constructo pluridimensional, que depende de las características individuales y específicas del trabajo que realiza el individuo.

González (citado en Caballero Rodríguez, 2002) cree que el concepto de satisfacción está ligado al clima organizacional, entendido como un conjunto de estímulos, motivaciones y factores que percibe el individuo como características esenciales de su lugar de trabajo.

Sáenz (1993, citado en Caballero Rodríguez, 2002) define la satisfacción del profesorado universitario como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute del trabajo mismo. Piensa además que la satisfacción laboral es un motivo para que el trabajador mantenga una actitud positiva en la organización. También se puede considerar como una expresión de necesidad que puede no ser satisfecha.

Atalaya (1999) señala que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un individuo hacia su trabajo; concretamente hacia factores tales como la compañía, el supervisor, los compañeros de trabajo, los salarios, los ascensos, y las condiciones de trabajo, entre otros, y hacia la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del trabajador hacia su empleo.

Robbins (1999) define la satisfacción laboral como la actitud general que adopta la persona frente a su trabajo. Y más específicamente, es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. Una persona satisfecha mostrará actitudes positivas, mientras que una persona insatisfecha actitudes negativas. La satisfacción del trabajador representa una actitud más que un comportamiento.

Variables relacionadas con la satisfacción laboral

Para Robbins (1998) los principales factores que determinan la satisfacción laboral son los siguientes: (a) reto del trabajo, (b) sistema de recompensa justo, (c) condiciones favorables de trabajo, (d) colegas que brinden apoyo y (e) compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.

Márquez (2001) señala que la insatisfacción produce una baja eficiencia organizacional, que puede expresarse en diferentes conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro.

Acerca de la satisfacción e insatisfacción, Palafox (citado en Márquez, 1995) comenta que para los empresarios es muy claro que esperan de los empleados máxima productividad en sus trabajos y quehaceres, pero no tienen tanta claridad de lo que el personal espera de la empresa, que es máxima satisfacción en su trabajo. El trabajador responde a la desatención y la manipulación de las empresas con la frase conocida "hacen como que me pagan, hago como que trabajo", y es allí cuando el círculo de la insatisfacción baja la productividad; el personal es mal remunerado y por lo tanto insatisfecho.

Werther y Davis (1995) señalan que el resultado de la insatisfacción laboral puede afectar la productividad de la organización y deteriorar la calidad del entorno laboral.

Analizando una investigación de la Universidad de Harvard, Salazar (2001) menciona tres indicadores importantes de la posición profesional relacionados con la satisfacción en el trabajo: lograr desafíos, enfrentarse a ellos exitosamente y sentir la

satisfacción del logro que el éxito brinda, siendo ésta la razón de la satisfacción laboral. Pues es necesario ser feliz en el trabajo y hacerlo con el mayor entusiasmo.

Díaz (2004) comenta que la mayoría de los trabajadores españoles creen que las buenas relaciones de trabajo son imprescindibles para realizar correctamente sus funciones.

Según Chruden y Sherman (2002) la satisfacción que reciben los individuos en su trabajo depende mucho del grado en el cual tanto el puesto como lo relacionado con él cubren sus necesidades y deseos. Por esta razón los administradores deben esforzarse para crear un clima que permita alcanzar tanto los objetivos de la organización como las necesidades psicológicas y sociales de su personal.

Según Kossen (1995) los factores motivadores o satisfactores son: logros, el reconocimiento, el trabajo en sí, posibilidades de crecimiento y promoción y la responsabilidad. Afirma que estos factores sirven para motivar o satisfacer al empleado, aunque la ausencia de éstos no causará necesariamente descontento en el trabajador.

Sultz (1991, citado en Atalaya, 1999) menciona que en la satisfacción laboral también influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores.

Chruden y Sherman (2002) mencionan un estudio realizado de satisfacción con el trabajo, donde se destacan como variables que se medían con más frecuencia (a) el contenido del trabajo, las verdaderas tareas que se ejecutaban; (b) supervisión; (c) la organización y su administración; (d) oportunidades para progresar; (e) paga y

otras prestaciones financieras; (f) compañeros de trabajo y (g) condiciones de trabajo.

Díaz (2004) menciona que los trabajadores españoles consideran que su trabajo es gratificante cuando gozan de (a) variedad de habilidades y funciones a realizar en el trabajo diario, (b) autonomía y (c) realimentación. También menciona otros puntos como: el diseño de las oficinas, el jefe directo, compañeros de trabajo y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo. También el empleado español se caracteriza por tener un alto grado de compañerismo, lo que se traduce en que su satisfacción por las relaciones interpersonales en el trabajo sea alta.

En el ámbito docente Martínez Sánchez y Ulizarna García (1998) consideran que las variables grado de la burocratización de la organización, ambigüedad o definición del papel desempeñado, ejercicio del poder-ausencia/exceso, grado y tono de la comunicación y contacto con superiores o iguales, conductas de supervisión o inspección, posibilidades y características de los estudiantes, grado de control impuesto y jerarquización/democratización y ejercicio de poder en todos los niveles de la organización actúan como determinantes de la satisfacción/insatisfacción de los profesores.

Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral

Varios autores han presentado teorías sobre la satisfacción laboral, las cuales se pueden agrupar en tres grandes marcos teóricos.

El primer marco teórico contiene la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, quienes pretendían explicar la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas.

El segundo marco teórico, planteado por Porter y Lawler, que incluye las teorías de proceso, concibe que la satisfacción laboral en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree que debe darle el trabajo y lo realmente obtenido como producto o gratificación. Son variables (expectativas, valores, necesidades, etc.) que se combinan para producir satisfacción laboral.

El tercer marco teórico contiene la teoría de ocurrencias situacionales, que plantea que la satisfacción laboral es un producto de la combinación de variables (aportes que hace el individuo al trabajo, características organizacionales e individuales) que se relacionan entre sí.

Esta investigación se realizará dentro del primer marco teórico, tomando como referencia la teoría de los dos factores de Herzberg, que explica la satisfacción laboral en términos de necesidades que deberían ser satisfechas o valores alcanzados.

Teoría de los dos factores

Herzberg y sus colaboradores (citados en Chruden y Sherman, 2002) mencionan que los dos factores de la teoría son motivación e higiene, también llamados extrínsecos e intrínsecos.

Los factores extrínsecos al trabajo, denominados de higiene, incluyen la supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo. Los factores intrínsecos al trabajo, denominados motivadores, incluyen posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son factores que producen efectos negativos cuando no son satisfechos, aunque si lo son no se asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En

cambio los segundos son factores que al ser satisfechos motivan a trabajar y realizar un mayor esfuerzo.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es más profundo y estable: cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas; cuando son precarios, la impiden por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos. Herzberg también los llama factores de satisfacción. (Chiavenato, 2000, p. 574)

El mismo autor afirma que para Herzberg los factores que producen satisfacción profesional en las personas están completamente desunidos y son diferentes de los factores que originan la insatisfacción profesional. El autor de ésta teoría cree que lo contrario a satisfacción no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción; y por consiguiente lo contrario de insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción y no la satisfacción.

La teoría de los dos factores de Herzberg sostiene, primeramente, que la satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña. Son los factores motivacionales o de satisfacción. En segundo lugar afirma que la insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, el salario, los beneficios recibidos, la supervisión, los compañeros y el contexto en general que rodea el puesto ocupado. Son los factores higiénicos o de insatisfacción (Chiavenato, 2000).

Shultz (citado en Atalaya, 1999) menciona que la clasificación de los factores intrínsecos y extrínsecos es arbitraria. No hay elementos rutinarios para considerar que los factores extrínsecos no puedan motivar al individuo y viceversa, no hay factores absolutos, pues tanto unos como otros pueden producir satisfacción e insatisfacción. Algunos factores de higiene, entre ellos los elogios y aumento salarial, también

podrían cumplir la función de motivadores, puesto que llevan al reconocimiento de logro.

Factores intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral

Percepción del trabajo en sí mismo

Márquez (2001) menciona la aplicación de un cuestionario a varios empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes, mediante el cual identificaron las dimensiones siguientes: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y realimentación del puesto mismo. Robbins (1998) une estas dimensiones como reto del trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de utilizar sus habilidades, que les ofrezcan variedad de tareas, libertad y realimentación de cómo se están desempeñando, de tal forma que un desafío moderado causa placer y satisfacción. Y debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande puede crear frustración y sensaciones de fracaso al empleado, disminuyendo la satisfacción.

Reconocimiento de logros

Nelson (1998) menciona que el reconocimiento funciona bien en el ámbito individual cuando es inmediato, sincero, específico y se basa en el rendimiento. Produce mayor eficacia cuando procede del superior directo del empleado.

Maxwell (2002) enumera diez formas para recompensar o reconocer el buen trabajo: (a) dinero, (b) reconocimiento, (c) tiempo libre, (d) dar parte de la acción, (e) asignar el trabajo favorito, (f) promoción, (g) libertad, (h) oportunidades de desarrollo personal, (i) tiempo de compartir juntos y (j) regalos.

El dinero y el reconocimiento son las dos recompensas más poderosas. Generalmente la gente responde positivamente a los halagos y aumentos salariales. Cuando se premia a las personas con algo significativo se incrementa su valor y sus méritos personales.

Robbins (1999) menciona que la importancia del reconocimiento de logros por parte de los directivos se basa en la teoría de las necesidades de Maslow y en la teoría de McClelland. Esta última teoría afirma que los individuos se pueden motivar por tres factores: la necesidad de poder, de afiliación y de logro. Esta teoría dice que las personas con necesidad de logro se sentirán motivadas por la presión de distinguirse, por el logro en relación con un grupo de esquemas, por la lucha por el éxito y por el deseo de reconocimiento.

Factores extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral

Supervisión docente

El comportamiento del supervisor es uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral de todos los empleados. Realmente la relación no es simple. Los estudios han llegado a la conclusión de que los empleados con supervisores más tolerantes y considerados están más satisfechos que con supervisores indiferentes, autoritarios o discrepantes hacia los subordinados (Márquez, 2001).

Maxwell (1996) afirma que la mejor manera de ganar y conservar la lealtad del personal es mostrar interés y preocupación por ellos mediante acciones.

Un estudio realizado por la consultora Otto Walter España (Díaz, 2004) puso de relieve que las posibilidades de desarrollo profesional y la calidad de la relación con el jefe son los dos factores más importantes para que el empleado no deje la

empresa en la que trabaja. Esto no implica, según la teoría de Herzberg y sus colaboradores, que estén satisfechos los trabajadores, pero son razones por las cuales podrían estarlo.

Salazar (2001) señala que el apoyo e interacciones con los supervisores o facilitadores está vinculado con la satisfacción en el trabajo en general.

Denny (2001) dice que quienes se dedican a supervisar a otros tienen muchas cosas que controlar, como sus sentimientos personales acerca de sus subordinados. Algunas veces su rendimiento se ve afectado cuando el empleado siente que no le cae bien a su jefe, o que lo trata injustamente y mientras otros reciben un trato preferencial.

Condiciones laborales

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente les permita bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico y un adecuado diseño del lugar permitirán un buen desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (Márquez, 2001, ¶ 11)

Robbins (1998) había expuesto esta idea afirmando que la cultura organizacional de la empresa también considera todo ese sistema de valores y metas, que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional, el cual también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo.

Delgado González (2005) indica que en su investigación 189 docentes opinaron, en cuanto a las condiciones administrativas, que no se realizan evaluaciones justas y que las condiciones del edificio, del ambiente de trabajo y de los planes de estudios son favorables, pero la iluminación, los salones de clases y los alrededores era necesario mejorarlos. Esta investigación concuerda con Salazar (2001) en su

encuesta a docentes de sexo femenino en Belice, donde las condiciones laborales resultaron ser un factor predictor significativo de la satisfacción laboral.

Chávez (2005) comenta que el ambiente es responsabilidad de la empresa, la cual debe proporcionar los medios para tener espacios laborales seguros y confortables; igualmente los trabajadores deben poner de su parte, pues con sus hábitos y actitudes pueden lograr la diferencia entre un ambiente favorable y uno realmente óptimo, que haga posible obtener, simultáneamente, satisfacción personal y productos y servicios de excelente calidad.

Olmedo (2004) afirma que la ecuación que da a las empresas el carácter de humanas es: un trabajador contento es igual a eficacia. Esto se traduce en más calidad, mejor desempeño y mejor servicio, lo cual se refleja nuevamente en las condiciones laborales.

Equidad en el trato laboral

Uribe (2006) menciona el caso Manpower, una empresa que tiene como misión asegurar la igualdad entre sus trabajadores, no importando si es mujer soltera, de determinada edad o sin hijos. Lo que realmente importa son las competencias y habilidades de las personas.

Salazar (2002) encontró que sólo el 14% de las educadoras beliceñas opinaron no recibir el mismo trato de equidad en su salario en comparación con sus colegas varones. De la misma manera Delgado González (2005) declaró que la mayoría de los docentes opinó favorablemente con respecto al trato equitativo por parte de sus superiores.

Hagemann (2002) señala que lo más importante no es saber quiénes serían mejores en su trabajo, si los hombres o las mujeres, sino lograr un equilibrio entre los valores masculinos y femeninos. El mejor ambiente de trabajo se creará cuando haya una distribución justa de hombres y mujeres en todos los niveles.

No sólo a causa del género puede haber desigualdad. Koontz y Weihrich (2004), basados en la teoría de equidad, mencionan que si la gente siente que se le ha recompensado de forma inequitativa puede sentirse insatisfecha, reducir la calidad de su desempeño o abandonar la organización. En cambio, si percibe que las recompensas son justas es probable que mantenga el mismo nivel de calidad.

Factores demográficos

Edad

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es en gran parte desconocida. Halloran y Bentosn (1987, citados en Hernández Sánchez, 2002) encontraron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la edad. Sin embargo, Hernández Sánchez (2002) señala que cuando el individuo inicia su vida laboral la encuentra nueva e interesante, mientras las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y, en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. Mientras se avanza en edad el trabajo se vuelve rutinario y las exigencias son cada vez mayores, con lo que disminuyen el desempeño y el nivel de satisfacción. A partir de los 30 años el individuo tiene la oportunidad de tener oficios más ricos, lograr mejores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 años la persona experimenta un declive en sus capacida-

des, hace un menor esfuerzo al ejecutar su trabajo y, por ende, decae su desempeño y su satisfacción disminuye.

Género

Hernández Sánchez (2002) dice sobre el género que en Estados Unidos algunas investigaciones han demostrado que las mujeres están más felices con su trabajo mientras otras demuestran lo contrario. Los hombres al parecer no muestran interés absoluto en ciertos aspectos del trabajo. A las mujeres les gusta tener un buen jefe y sentir gusto por su trabajo, mientras los hombres con desventajas se preocupan más por la oportunidad de demostrar su utilidad y contar con un trabajo seguro. Por otro lado, las mujeres sienten más interés por la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

La misma autora, en un estudio realizado en la empresa textil de Lima, Perú, presenta que los varones manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres, aunque en cuanto al nivel de instrucción no se observaron diferencias significativas. Cabe decir que dependiendo el tipo de trabajo de la mujer o el hombre puede ser su satisfacción

Hagemann (2002) afirma que las mujeres que ocupan los niveles inferiores de la jerarquía son más abiertas, muestran mayor interés en las relaciones interpersonales, menos conciencia del prestigio y están más orientadas hacia las labores que los hombres. Pero esta diferencia reduce las posibilidades de ascenso en la carrera de las mujeres. Por ende, para ascender, muchas mujeres adoptan los esquemas y reglas de conducta de los hombres.

Estado civil

Robbins (1999) señala que los trabajadores casados están más satisfechos en sus labores que los empleados que son solteros. Por el contrario, Delgado González (2005) y Salazar (2001) concuerdan en que el estado civil no tiene efectos significativos en la satisfacción laboral docente.

Años de experiencia

Hernández Sánchez (2002) comenta que cuando se inicia un trabajo el nivel de satisfacción es alto y el desempeño bueno. La autora menciona un estudio realizado en 1975 con gerentes, en el que se encontró que la variable años de servicio representó algo significativo en la satisfacción laboral y que ésta va decreciendo a partir de los diez años de servicio.

Nivel de estudios

Hernández Sánchez (2002) menciona que varias investigaciones han comprobado que mientras más alto sea el nivel de estudios se experimenta más satisfacción general con el trabajo. Es posible que por ello los empleados consigan puestos más interesantes y de mayor autonomía, que ofrecen mejores oportunidades de satisfacer las necesidades de crecimiento.

Nivel de enseñanza

Mientras más compleja sea la ocupación del trabajador, mayor será el nivel de satisfacción. Se puede decir entonces que los empleados en niveles de enseñanza más bajos tienden a lograr un nivel más bajo de satisfacción en el trabajo. Dunnette (citado por Hernández Sánchez, 2002) dijo en términos generales, a un nivel superior

de ocupación corresponde una mayor oportunidad de atender a las necesidades motivadoras (factores de la teoría dual de Herzberg) y más autonomía, interés y responsabilidad.

Jornada de trabajo

Thezá (2003) comenta que la jornada de tiempo completo es predominante en los hombres y la de medio tiempo o por horas en las mujeres. Por otra parte, a medida que aumenta la edad hay una tendencia de trabajar jornada de tiempo completo, lo contrario ocurre con las jornadas de medio tiempo o por horas, las cuales predominan en jóvenes entre 15 y 20 años.

Lilja y Hämäläinen (2001), en su estudio acerca del trabajo, resaltaron que el grupo que trabaja jornada completa desean reducir el número de horas de trabajo semanales. En cambio, las personas que trabajan tiempo parcial desean incrementar sus horas de trabajo. La satisfacción con la jornada laboral puede ser un factor que contribuya a retener a las personas en el mercado laboral. Es probable que aquellos empleados cuya jornada laboral se adapta mejor a sus circunstancias personales permanezcan más tiempo en el mercado laboral que otros.

CAPÍTULO III

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) dicen que para realizar una investigación se necesita un plan o estrategia desarrollado, un conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre el cual se recolectan los datos; las alternativas para recolectar los datos y los procedimientos para clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica.

Diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo y correlacional, ya que describe el comportamiento de las variables predictoras extrínsecas e intrínsecas sobre la variable principal a través de los hallazgos y porque mide la relación entre las variables que interactúan. Además es de tipo transversal, no experimental, cualitativa y cuantitativa.

Población

La población está conformada por los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano que laboraban en el año 2006 en dicha institución.

Aproximadamente las instituciones del estudio están conformadas por un total de 70 docentes, incluyendo vicerrectores, directores y decanos.

La muestra no es de tipo aleatoria, sino que dependió de la disponibilidad de tiempo para aplicar el instrumento, ya que no todos los docentes vivía en el área o no trabajan sólo para la institución.

Para esta investigación se consideró que el 90% de la población (censo) era representativa, siendo que la muestra no es de tipo aleatoria.

Descripción de la población en estudio

La Universidad Adventista Dominicana cuenta con los siguientes programas académicos y personal docente por facultades:

1. Facultad de Educación: Técnico en Educación Básica, licenciaturas en Educación las áreas de Español y Literatura, Sociales, Biología y Química, Física y Matemática, Psicología Clínica, Psicología Educativa e Idiomas; compuesta por cuarenta y cuatro docentes.

2. Facultad de Administración: licenciaturas en administración de empresas, contabilidad y auditoría y mercadotecnia; apoyada por trece maestros.

3. Facultad de Ingeniería: ingeniería en sistemas computacionales y licenciatura en informática; compuesta por seis docentes.

4. Facultad de Teología: licenciatura en teología, la cual cuenta con ocho docentes.

Los docentes que enseñan en la universidad son aproximadamente 70. El 80% de los que participaron en este estudio tiene maestría y el 11% ha realizado estudios doctorales. El resto de los docentes son licenciados.

Por otro lado, el Colegio Adventista Dominicano comprende los niveles básico (primero a octavo grados) y medio (primero a cuarto grados de bachillerato). Los do-

centes del colegio son 17. La mayoría (63%) tiene una preparación académica de licenciatura y entre ellos algunos con maestría, los demás docentes (37%) son técnicos y bachilleres.

Hipótesis nulas

La hipótesis nula H_{01} declara que los factores intrínsecos nivel de agrado del trabajo docente y reconocimiento de logros y los factores extrínsecos percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente no son predictores de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

La hipótesis nula H_{02} declara que no existen diferencias significativas de nivel de satisfacción laboral y los factores considerados en el estudio entre los grupos de docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano conformados por la edad, el estado civil, los años de experiencia, la facultad a la que pertenece, el nivel de estudios, el nivel de enseñanza y la jornada de trabajo.

Operacionalización de las variables

En este apartado se definen conceptual, instrumental y operacionalmente las variables del estudio. La conceptual se basa en definiciones de diccionarios o libros especializados que describen la esencia de las variables; la definición instrumental indica la forma en que las variables en estudio son descritas y la definición operacional, constituye el conjunto de procedimientos que deben realizarse para medir las variables del estudio (Hernández et al., 2003) (véase Apéndice A).

La variable criterio fue el nivel de satisfacción laboral. Los factores predictores intrínsecos fueron el nivel de agrado hacia el trabajo docente y el nivel de reconocimiento de

logros. Los factores predictores extrínsecos fueron la percepción de equidad en el trato laboral, el nivel de condiciones laborales y la valoración de la supervisión docente.

Instrumento

Originalmente el instrumento se elaboró para obtener información descriptiva en una investigación realizada en El Salvador, en la que participaron 476 educadoras (Grajales Guerra y Salazar, 2000). Luego se tradujo al idioma inglés para su aplicación a una muestra de 1,346 educadoras beliceñas (Salazar, 2001). Posteriormente, ya que el instrumento fue elaborado para educadoras del sexo femenino de habla inglesa, se tradujo al español y se hicieron algunas adecuaciones para que pudiese ser aplicado a una muestra de 189 docentes de ambos sexos, que laboraban en los niveles básico medio y superior en los planteles adventistas de México (Delgado González, 2005). El instrumento original constaba de 67 declaraciones en la sección II; luego de eliminarse dos constructos quedaron 44 declaraciones. Además se hicieron algunos ajustes en aquellas declaraciones que lo requirieron (ver Apéndice B).

El instrumento consta de cuatro secciones. La primera sección (I) corresponde a la variable satisfacción laboral, con 14 reactivos cuya escala es tipo Likert con siete opciones: (a) totalmente insatisfecho(a), (b) insatisfecho(a), (c) ligeramente insatisfecho(a), (e) ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a), (f) ligeramente satisfecho(a), (g) satisfecho(a) y (h) totalmente satisfecho. La sección II está conformada por 44 declaraciones con escala tipo Likert con cinco opciones para marcar: (a) nunca, (b) casi nunca, (c) a veces, (d) casi siempre y (e) siempre. Tiene declaraciones de los posibles factores extrínsecos e intrínsecos predictores de la satisfacción laboral del trabajo en es-

tudio. La sección III busca obtener información adicional en sentido sobre razones que causan satisfacción o insatisfacción y recomendaciones para mejorar de manera cualitativa. Está conformado por dos preguntas. La primera es: ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente? Esta pregunta requiere que se mencionen las razones de la respuesta dada. La segunda pregunta es: ¿Qué recomendaría usted para mejorar la satisfacción laboral en su centro de trabajo? Finalmente la sección IV contiene las variables demográficas para obtener información de esta índole del grupo a estudiar.

Salazar (2001), con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento aplicado a 1,360 educadoras beliceñas, obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach para todo el instrumento de .9247. También determinó el coeficiente de división por la mitad (Guttman) de .8786. El coeficiente (alfa de Cronbach) para cada una de las variables fue el siguiente: nivel de satisfacción en el trabajo, .8701; nivel de agrado hacia el trabajo docente, .5814; nivel de reconocimiento de logros, .5920; percepción de equidad en el trato laboral, .6809; nivel de condiciones laborales, .8139 y valoración de la supervisión docente, .8770.

Delgado González (2005), quien tradujo el instrumento al español y lo adecuó para docentes de ambos sexos, determinó la confiabilidad del instrumento aplicado a una muestra de 189 docentes mediante un análisis del alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de .9407 para todo el instrumento y, mediante el coeficiente de división por la mitad (Guttman), de .8824. Los índices de confiabilidad obtenidos para cada variable fueron los siguientes: nivel de satisfacción laboral, .8993; nivel de agrado hacia el trabajo docente, .6585; 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.

Recolección de los datos

Para la aplicación y recolección del instrumento se solicitó el apoyo del departamento de investigación de la Universidad Adventista Dominicana.

El cuestionario preparado para la recolección de los datos fue aplicado a los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano. Un maestro de la institución se hizo cargo de aplicar el cuestionario, que le fue enviado vía correo electrónico, en un tiempo aproximado de tres semanas. El cuestionario se aplicó de forma individual conforme se prestaban las circunstancias. En total dos personas se encargaron de recolectar y vaciar los datos a una hoja electrónica usando el programa Excel de Microsoft.

Una vez recibidas las encuestas físicas se compararon con los datos enviados en Excel, para asegurar su veracidad. Posteriormente dichos datos fueron copiados al programa estadístico SPSS 14.0.

Procesos estadísticos para el análisis de los resultados

El nivel de significación para las hipótesis fue de .05. En primera instancia se realizó un análisis descriptivo de los datos para identificar el comportamiento de las variables en estudio. Las diferentes pruebas que se utilizaron fueron: la prueba de regresión lineal múltiple para la identificación de los factores predictores, el ANOVA para analizar las diferencias entre agrupaciones mayores a dos grupos y la prueba *t* de Student para muestras independientes en el caso de dos grupos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Descripción de la población

Los resultados obtenidos representan los datos de la población de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano que pretenden contribuir en sus aspectos personales y laborales.

En el estudio participaron 61 docentes, correspondiendo el 51% al sexo masculino. Las edades variaron entre 20 y 57 años, siendo las edades que más se repitieron 25 y 26 (véase Figura 1). La media aritmética fue de 37 años, con una desviación estándar de 10.8, la cual genera un sesgo positivo.

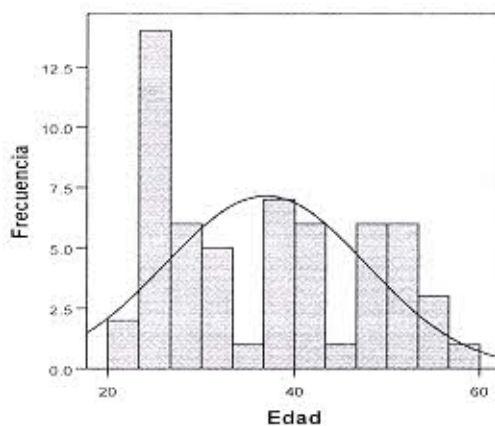


Figura 1. Edades de los docentes.

En cuanto al estado civil de los docentes, el 64% estaban casados y el resto solteros. Los años de experiencia de los docentes oscilaron entre 1 y 39. Los resultados indican que un 57% tenía entre 1 a 6 años de trabajando (obsérvese la Figura 2). La media aritmética fue de 11 años de trabajo con una desviación estándar de 10.3.

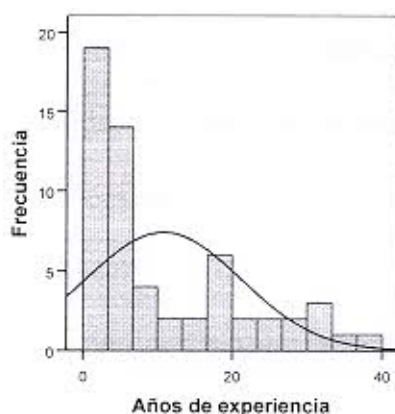


Figura 2. Años de experiencia de los docentes.

La mayoría de los docentes enseñaba en el nivel universitario (56%), el 28% en el nivel básico y el 16% en el nivel medio. Las facultades a las que pertenecían los docentes se tuvieron las siguientes proporciones: Educación (39%), Administración (12%), Teología (8%), Ingeniería (12%) y Colegio (29%) (niveles básico y medio).

En relación con el nivel de estudios, se dividió en tres categorías: (a) técnico, (b) licenciatura y (c) posgrado. En ésta última categoría se incluyeron los docentes

de maestría y doctorado. Un 49% de los docentes tenía una preparación académica de licenciatura, un 43% de posgrado y un 8% técnica.

El 29% de los docentes (18) tenía una jornada laboral de tiempo completo, siendo este el porcentaje mayoritario; 28% (17) trabajaba por contrato; 18% (11) laboraban medio tiempo; y 25% (15) trabajaba por horas.

Resultados por variable

Los resultados que se presentan en este apartado comprenden la información estadística que se obtuvo de 61 docentes, que conforman la población del estudio.

En este estudio se consideró la variable criterio satisfacción laboral. Además cinco variables predictoras intrínsecas y extrínsecas: (a) nivel de agrado hacia el trabajo docente, (b) nivel de reconocimiento de logros, (c) percepción del grado de equidad en el trato laboral, (d) nivel de condiciones laborales y (e) nivel de valoración de la supervisión docente.

Considerando la cantidad de los datos ausentes (1.10%) y con el fin de contar con una base completa y lo más cercana a la realidad, éstos fueron reemplazados por la mediana del total de las respuestas correspondientes a cada variable.

Los coeficientes de confiabilidad para cada una de las variables se determinaron mediante el alfa de Cronbach, resultando para el nivel de satisfacción laboral .8872; para el nivel de agrado hacia el trabajo docente .5545; para el nivel de reconocimiento de logros .7492; para el nivel de valoración de la supervisión docente .8907; para el nivel de condiciones laborales .8452 y para la percepción de equidad en el trato laboral .7289 (ver Apéndice C).

Nivel de satisfacción laboral

La escala tipo Likert para medir esta variable contó con siete opciones: 1, totalmente insatisfecho; 2, insatisfecho; 3, ligeramente insatisfecho; 4, ni satisfecho ni insatisfecho; 5, ligeramente satisfecho; 6, satisfecho y 7, totalmente satisfecho.

El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano se destaca como ligeramente satisfecho ($M = 5.18$, de acuerdo con la escala), observándose más opiniones favorables que desfavorables. Los aspectos relacionados con compañeros de trabajo y la relación con el supervisor son positivamente valorados.

El 93% opinó que está al menos ligeramente satisfecho con las normas vigentes en sus relaciones con los amigos ($M = 6.05$). El 92% estaba ligeramente satisfecho con los valores que se practican dentro del grupo ($M = 5.90$). El 90% estaba ligeramente satisfecho con las relaciones que se dan con los compañeros de trabajo ($M = 5.93$) y le sigue el estatus como docente en la sociedad, la autonomía en su labor docente, las relaciones con sus superiores inmediatos y la supervisión que hace de su trabajo el supervisor o director de la escuela. El 46% de los docentes expresó estar satisfecho con el salario actual que recibe, mientras el 43% opinó estar insatisfecho y 11% no estaba ni satisfecho, ni insatisfecho. En las facilidades para obtener préstamos, el 43% estaba insatisfecho y un 20% ni satisfecho, ni insatisfecho. En la Tabla 1 se muestra la descripción del nivel de satisfacción laboral para cada declaración.

Tabla 1

Análisis descriptivo del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano

Ítemes	Media	Desviación estándar
Los procedimientos utilizados por los administradores de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente	4.82	1.607
El estar involucrado en la toma de decisiones administrativas	4.67	1.796
Las relaciones con sus superiores inmediatos	5.67	1.326
La supervisión que hace de su trabajo el(la) director(a) de la escuela	5.49	1.433
Las reglas de trabajo establecidas por la dirección de la escuela	5.62	1.213
Los sistemas utilizados para promover al personal docente	4.56	1.698
Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo	4.85	1.621
El status como docente en la sociedad	5.59	1.257
El salario actual que recibe	3.95	1.927
Las facilidades para obtener préstamos	3.75	2.055
Los valores que practican dentro del grupo	5.90	1.106
Las relaciones que se dan con los compañeros de trabajo	5.93	1.014
Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos	6.05	1.040
La autonomía en su labor como docente	5.75	1.386

Nota. Las medias se refieren a la escala según las opciones: 1, totalmente insatisfecho; 2, ligeramente insatisfecho; 3, insatisfecho; 4, ni satisfecho ni insatisfecho; 5, ligeramente satisfecho; 6, satisfecho; y 7, totalmente satisfecho.

Nivel de agrado hacia el trabajo docente

Los resultados para la variable nivel de agrado hacia el trabajo docente en general son favorablemente altos. El 98% de los docentes estaba interesado en que sus alumnos aprendan. También se destacaron positivamente las actividades que realizan con sus alumnos (98%), la oportunidad que les da la enseñanza de realizar una variedad de actividades (92%) y las actividades de enseñanza que motivan a los docentes a ser creativos (90%). El 64% expresó que la enseñanza le da la oportunidad de desarrollar nuevos métodos. El 43% expresó que la labor docente no consiste en actividades de rutina y 7% que la labor docente consiste en actividades de rutina.

La mayoría de los docentes manifestó tener libertad de tomar sus propias decisiones, contra sólo un 10% que opinó desfavorablemente. El 57% de los docentes manifestó que el trabajo docente nunca desalienta la originalidad y 20% dijo que casi nunca (según las opciones de la escala: 1, nunca; 2, casi nunca; 3, a veces; 4, casi siempre y 5, siempre). Se puede notar que la minoría de los docentes opinó desfavorablemente en cuanto a la oportunidad de realizar variedad de actividades, de la creatividad en su centro de trabajo y la libertad para tomar sus decisiones.

Nivel de reconocimiento de logros

En general para la variable reconocimiento de logros se observó un comportamiento positivo, alcanzando una media favorable de 23.7 de un total de 35 como máximo. El 70% opinó que su supervisor elogia la buena enseñanza. Los docentes opinaron en un 64% que sus compañeros los felicitan cuando organizan bien alguna actividad; el 57% cree que los superiores no ignoran a los docentes que tienen éxito; en ese mismo porcentaje los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos. A la mayoría de los docentes sus supervisores inmediatos los felicitan cuando dan una buena lección. El 40% nunca ha recibido reconocimiento en público por su labor y 31% ha recibido reconocimiento algunas veces ($M = 2.6$). El 30% nunca ha recibido obsequios por parte de sus alumnos y un 48% algunas veces ($M = 2.5$).

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

Se observa que los resultados demostraron ser favorables en cuanto al grado de equidad que se percibe. La mayoría de los docentes opinó de manera favorable en cuanto a recibir el mismo salario que sus compañeros en el mismo puesto, sólo

15% opinó negativamente. El 75% expresó que tanto hombres como mujeres tienen la misma autonomía para trabajar, considerando también que gozan de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional. El 54% opinó que siempre tienen las mismas oportunidades y sólo un 7% que nunca. El 57% de los docentes opinó que las decisiones definitivas no las toman personas de un mismo género. El 54% opinó que no siempre disfrutan de las mismas condiciones de trabajo hombres y mujeres y 11% opinó que nunca comparten las mismas condiciones de trabajo. El 34% opinó que siempre ha disfrutado de las mismas condiciones hombres y mujeres. Un porcentaje mayoritario (56%) manifestó que los superiores tratan igual a hombres que a mujeres.

Nivel de condiciones laborales

Se observaron altos porcentajes de opinión positiva en cuanto al nivel de condiciones laborales. Respecto a las condiciones físicas, los docentes opinaron que se da mantenimiento a las instalaciones físicas (72.5%); el 59% expresó que los alrededores de la escuela nunca son desagradables y el 25% expresó que casi nunca son desagradables (según las opciones de la escala: 1, nunca; 2, casi nunca; 3, a veces; 4, casi siempre y 5, siempre). Los docentes opinaron que, en cuanto a las condiciones administrativas, los planes y programas de estudios están claramente definidos (80%), también consideraron buena la disponibilidad de materiales educativos que tienen los docentes para enseñar a sus alumnos. El 75% de los docentes opinó que la administración comunica claramente sus políticas, también opinaron favorablemente acerca de la definición de los reglamentos, derechos y obligaciones. El 64% de los docentes consideró que la escuela hace evaluaciones justas. Solamente un

8% manifestó que los derechos y obligaciones no se definen con claridad y 10% opinó que no dispone de un salón iluminado adecuadamente. En cuanto al ambiente de trabajo 70% opinó favorablemente.

Nivel de valoración de la supervisión docente

En cuanto a los porcentajes de valoración de la supervisión, los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano opinaron favorablemente.

El 70% opinó que los supervisores explican a sus docentes lo que esperan de ellos, pues la mayoría de los docentes se sienten apoyados por sus supervisores. El 52% opinó que nunca su supervisor inmediato ha manifestado el favoritismo y 77% consideró que trata a todos por igual. La mayoría consideró que sus supervisores no dan instrucciones sin sentido. En cuanto a la asistencia del supervisor para mejorar la instrucción, 82% opinó que recibe asistencia de parte de su supervisor y 90% declara que sus supervisores ponen a su disposición el material educativo para hacer el mejor trabajo que puedan. El 93% reconoce que su supervisor acepta sugerencias. El 95% ha recibido ayuda de su supervisor cuando la necesita, el 87% ha recibido sugerencias de parte del supervisor para mejorar su trabajo como docente y la mayoría se sienten cómodos con el supervisor que tienen. Solamente el 7% expresó que su supervisor no trata a todos por igual; el mismo porcentaje manifestó que su supervisor no acepta sugerencias y el 5% opinó que no se siente cómodo con su supervisor inmediato.

Normalidad de los predictores

Se observó el comportamiento de las variables mediante la presentación de la media aritmética, la desviación estándar, la asimetría y la curtosis con el fin de conocer más a fondo el comportamiento general de las variables (ver Tabla 2).

Los cálculos estadísticos de la asimetría y la curtosis se admiten dentro de lo normal (1 y -1). La distribución de las variable satisfacción laboral presenta una asimetría de -0.649 y una curtosis de 0.262 ; el nivel de reconocimiento de logros una asimetría de 0.008 y una curtosis de -0.856 y el nivel de condiciones laborales una asimetría de -0.745 y una curtosis de 0.132 . Estos comportamientos aceptados como normales permiten cumplir con los supuestos por el análisis de regresión lineal múltiple.

Tabla 2

Resultados estadísticos correspondientes a las variables del estudio

Variabes	Media	Desv. estándar	Asimetría	Curtosis
Satisfacción laboral	72.62	13.34	-.649	.262
Agrado hacia el trabajo docente	38.19	4.16	-.400	-.151
Reconocimiento de logros	23.65	5.48	.008	-.856
Grado de equidad	26.81	5.54	-.325	-.852
Condiciones laborales	39.54	6.52	-.745	.132
Supervisión docente	43.47	8.17	-.581	.054

Correlación entre las variables

Se observaron tres variables predictoras de los factores extrínsecos que se relacionan significativamente con la variable criterio satisfacción laboral (véase Tabla 3): percepción del grado de equidad en el trato laboral ($r = .552, p = .000$), nivel de condiciones laborales ($r = .768, p = .000$) y nivel de valoración de la supervisión docente ($r = .576, p = .000$). Las variables predictoras intrínsecas, nivel de reconocimiento de logros ($r = .727, p = .000$) y nivel de agrado hacia el trabajo docente, no tuvieron relación significativa con la variable criterio.

También se observaron las variables predictoras de los factores extrínsecos que se relacionan entre ellas: El nivel de reconocimiento de logros se relaciona con percepción de equidad en el trato laboral ($r = .459, p = .000$), nivel de condiciones laborales ($r = .688, p = .000$) y valoración de la supervisión docente ($r = .617, p = .000$).

La variable percepción de equidad en el trato laboral se relaciona a la vez con nivel de condiciones laborales ($r = .630, p = .000$) y valoración de la supervisión docente ($r = .511, p = .000$). El nivel de reconocimiento de logros se relaciona con la supervisión docente ($r = .682, p = .000$). La variable intrínseca, nivel de agrado hacia el trabajo docente, no se relaciona con ninguna de las variables extrínsecas.

Estas correlaciones entre las variables predictoras son indicadores de multicolinealidad, lo que requiere de una interpretación más cuidadosa de los resultados en el análisis de regresión lineal múltiple.

Tabla 3

Matriz de correlación entre las variables criterio y predictoras

Variables	Satisfacción Laboral	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Nivel de reconocimiento de logros	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Nivel de condiciones laborales
Satisfacción Laboral	--				
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.183	--			
Nivel de reconocimiento de logros	.727**	.214	--		
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.552**	.226	.459**	--	
Nivel de condiciones laborales	.768**	.174	.688**	.630**	--
Valoración de la supervisión docente	.576**	.110	.617**	.511**	.682**

** $p < .001$.

Prueba de hipótesis

Hipótesis nula 1

La H_{01} declara que los factores intrínsecos nivel de agrado hacia el trabajo docente y nivel de reconocimiento de logros y los factores extrínsecos percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y nivel de valoración de la supervisión docente no son predictores de la satisfacción laboral.

Para probar la hipótesis se aplicó la prueba de regresión lineal múltiple usando el método stepwise (ver Apéndice C), entre la variable criterio nivel de satisfacción laboral y las variables predictoras nivel de agrado hacia el trabajo docente y nivel de reconocimiento de logros (factores intrínsecos) y percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y nivel de valoración de la supervisión docente (factores extrínsecos).

El análisis realizado muestra los factores predictores significativos ($F_{(4)} = 57.610$, $p = .000$) de la satisfacción laboral: nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.377$; $t = 3.600$; $p = .001$) y nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.509$; $t = 4.868$; $p = 0.000$). El coeficiente de correlación múltiple ($R^2 = 0.654$) indica que las variables predictoras (nivel de reconocimiento de logros y nivel de condiciones laborales) explican el 65% de la varianza de la satisfacción laboral. Los factores nivel de agrado hacia el trabajo docente de la variable intrínseca, percepción de equidad en el trato laboral y nivel de valoración de la supervisión docente de la variable extrínseca, fueron descartadas como predictoras de la satisfacción laboral.

En conclusión, se rechaza parcialmente la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación para dos de los factores. Finalmente las variables nivel de reconocimiento de logros de los factores intrínsecos y el nivel de condiciones laborales de los factores extrínsecos son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

Hipótesis nula 2

La hipótesis nula H_{02} declara que no existen diferencias significativas de nivel de satisfacción laboral y los factores considerados en el estudio entre los grupos de docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano conformados por la edad, el estado civil, los años de experiencia, la facultad a la que pertenece, el nivel de estudios, el nivel de enseñanza y la jornada de trabajo

Esta hipótesis se probó para la satisfacción laboral aplicando diferentes análisis estadísticos. Se realizó la prueba t para dos grupos independientes y el ANOVA para más de dos grupos.

Género

Se observó un efecto significativo de género ($t = 2.055$, $p = .044$) sobre la satisfacción laboral. Los resultados para muestras independientes arrojaron que las mujeres están más satisfechas ($M = 76$) que los hombres ($M = 69$). También se encontraron diferencias en el nivel de reconocimiento de logros ($t = 2.078$; $p = 0.042$), siendo significativamente mayor en las mujeres ($M = 26$) que en los hombres ($M = 22$).

Estado civil

Respecto al estado civil, mediante la muestra independiente se observó la media de los casados ($M = 73$) más alta que la de los solteros ($M = 71$).

Nivel de enseñanza

Para las demás variables se aplicó el ANOVA resultando diferencias significativas en el nivel de enseñanza ($F_{(2)} = 11.386$, $p = .000$). Mediante la prueba posterior de Turkey se observó una diferencia de satisfacción laboral entre los docentes que enseñan en el nivel básico, medio y universitario donde los del nivel básico tienen una diferencia ($M = 3.5059$) con respecto a los del nivel medio y los docentes del nivel universitario, ($M = 15.2647$) indicando que los docentes que enseñan en el nivel básico están más satisfechos que los docentes del nivel medio y universitario.

También se encontraron diferencias significativas correspondiente al nivel de enseñanza en el nivel de reconocimiento de logros ($F_{(2)} = 7.938, p = .001$), percepción del grado de equidad en el trato laboral ($F_{(2)} = 4.506, p = .015$), nivel de condiciones laborales ($F_{(2)} = 10.062, p = .000$) y nivel de valoración de la supervisión docente ($F_{(2)} = 5.793, p = .005$). Entonces se puede decir que hay diferencias significativas de los factores extrínsecos entre los docentes que enseñan en los niveles básico, medio y universitario.

Facultad a la que se pertenece

Para la facultad a la que se pertenece se observó diferencia significativa ($F_{(4)} = 7.129, p = .000$) sobre el nivel de satisfacción laboral. Según la prueba posterior de Tukey para comparación múltiple, la variable facultad a la que se pertenece tuvo una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes que pertenecen al colegio con respecto a los de la facultad de Educación ($M = 12.5972, p = .006$), Administración ($M = 14.3651, p = .044$), Teología ($M = 14.8222, p = .083$) e Ingeniería ($M = 24.2222, p = .000$), indicando que los docentes que pertenecen al colegio están más satisfechos que los docentes que trabajan en las demás facultades.

También mediante el análisis estadístico ANOVA se observó diferencia significativa de nivel de reconocimiento de logros ($F_{(4)} = 4.781, p = .002$), nivel de condiciones laborales ($F_{(4)} = 7.311, p = .000$) y nivel de valoración de la supervisión docente ($F_{(4)} = 11.062, p = .000$) entre los docentes que pertenecen a las facultades de Educación, Administración, Teología, Ingeniería y Colegio.

Jornada de trabajo

Se encontró diferencias significativas la variable jornada de trabajo ($F_{(3)} = 5,787, p = .002$). Se encontraron diferencias entre los docentes que trabajan medio tiempo, los docentes que tienen una jornada de trabajo por horas ($M = 19.0848, p = .001$), por contrato ($M = 11.1711, p = .087$) y los de tiempo completo ($M = 3.7026, p = .010$). Estos resultados indican que los docentes de medio tiempo están más satisfechos que los docentes de tiempo completo, por horas y los de contrato.

Para la jornada de trabajo resultó una diferencia significativa de nivel de reconocimiento de logros ($F_{(3)} = 5.453, p = .002$), nivel de condiciones laborales ($F_{(3)} = 4.484, p = .007$) y nivel de valoración de la supervisión docente ($F_{(3)} = 4.627, p = .006$) entre los docentes que trabajan por horas, medio tiempo, por contrato y tiempo completo.

En conclusión, los factores demográficos género, nivel de enseñanza, facultad a la que se pertenece y jornada de trabajo produjeron diferencias significativas sobre el nivel de satisfacción laboral. Se observó que según la edad, el estado civil, los años de experiencia y el nivel de estudios no existieron diferencias en el nivel de satisfacción laboral.

La edad, el estado civil, los años de experiencia y el nivel de estudios no produjeron diferencias significativas en cuanto a los factores intrínsecos y extrínsecos. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta parcialmente la hipótesis de investigación.

Otros análisis

Se consideraron regresiones múltiples para distintos grupo de docentes, según sus características.

Género

Para los factores intrínsecos y extrínsecos se realizó un análisis de regresión lineal múltiple por género, resultando para docentes de sexo femenino un factor predictor significativo ($F_{(2)} = 57.610$, $p = .000$) de la satisfacción laboral el nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.552$; $t = 2.513$; $p = .019$). De ahí que la variable reconocimiento de logros explica un 55% de la varianza de la satisfacción laboral en las docentes. Sin embargo, en los docentes de sexo masculino se observaron los siguientes valores para las dos variables predictoras significativas ($F_{(2)} = 31.800$, $p = .000$) de la satisfacción laboral: nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.273$; $t = 2.107$; $p = .044$) y nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.642$; $t = 4.961$; $p = .000$). Estas variables explican el 67% de la varianza de la satisfacción laboral.

Estado civil

Resultaron para los docentes casados cuatro factores predictores significativos ($F_{(4)} = 21.731$, $p = .000$) de la satisfacción laboral: nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.528$; $t = 3.959$; $p = .000$), nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.472$; $t = 3.729$; $p = .001$), nivel de valoración de la supervisión docente ($\beta = -0.361$; $t = -2.976$; $p = .005$) y percepción del grado de equidad en el trato laboral ($\beta = 0.229$; $t = 2.135$; $p = .040$). Estas variables explican el 69% de la varianza de la satisfacción laboral. El beta (β) negativo en valoración de la supervisión docente se debe a problemas de

multicolinealidad, ya que se relaciona de manera importante con el reconocimiento de logros ($r = .573$) y nivel de condiciones laborales ($r = .596$). Además su relación con la satisfacción laboral es positiva ($r = .328$), lo cual indica que su nivel de predicción es en el mismo sentido (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999). En cambio para los solteros resultaron dos factores predictores significativos ($F_{(2)} = 33.427, p = .000$) de la satisfacción laboral: nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.478; t = 3.014; p = .007$) y nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.470; t = 2.959; p = .008$), los cuales explican el 75% de la varianza.

Nivel de enseñanza

Mediante un análisis de regresión lineal múltiple por el nivel que enseña, resultó para los universitarios un factor predictor significativo ($F_{(1)} = 31.220, p = .000$) de la satisfacción laboral, el nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.703; t = 5.587; p = .000$). El valor del coeficiente de determinación R^2 fue de .478, explicando el 48% de la varianza de la satisfacción laboral. Para el nivel básico y medio se observaron dos factores predictores significativos ($F_{(2)} = 22.324, p = 0.000$) de la satisfacción laboral: nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.578; t = 3.895; p = .001$) y nivel de valoración de la supervisión docente ($\beta = 0.319; t = 2.152; p = .042$), los cuales explican el 62% de la varianza.

Nivel de estudios

Al someter a un análisis de regresión lineal múltiple a los docentes de posgrado se observó un factor predictor de la satisfacción laboral significativo ($F_{(1)} = 57.809, p = .000$): el nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.841; t = 7.603; p = .000$). La R^2 fue

de .694, indicando que la variable predictora para los docentes de posgrado nivel de condiciones laborales explica el 69% de la varianza de la satisfacción laboral. Para los docentes con un nivel de licenciatura, además de ser significativo el nivel de condiciones laborales ($\beta = 0.386$; $t = 2.537$; $p = .017$), también resultó el nivel de reconocimiento de logros ($\beta = 0.531$; $t = 3.486$; $p = .002$) predictora de la satisfacción laboral; ambas explican el 73% de la varianza.

Resultados cualitativos

Este apartado muestra los resultados obtenidos en la sección III del instrumento aplicado a los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

Se les preguntó a los docentes si estaban totalmente satisfechos con su labor como docente, a lo cual 41 docentes, equivalente al 67%, respondió sí y el 33% (20 docentes) que no está totalmente satisfecho. Los docentes resaltaron como razones para estar totalmente satisfechos (a) la vocación al trabajo docente, (b) el compartir experiencias con los alumnos y el deseo de que ellos aprendan, (c) la superación personal y (d) el apoyo de sus superiores. Por otro lado las razones más reiteradas por los docentes para no sentirse totalmente satisfechos fueron las siguientes: (a) salario, (b) condiciones laborales, (c) comunicación y (d) exceso de trabajo.

Incluyendo a los docentes totalmente satisfechos y no satisfechos, 48 hicieron recomendaciones para mejorar la satisfacción en su lugar de trabajo. Se destacaron las siguientes: (a) mejor salario, (b) adquisición de material didáctico, bibliográfico y tecnológico, (c) mayor capacitación, (d) reconocimiento de su desempeño, (e) igual-

dad de género, (f) mejor condición de vida y (g) imitar a Cristo mediante la filosofía cristiana.

Una minoría de docentes recomendó: (a) salones apropiados, (b) valoración del trabajo, (c) disminuir la carga académica y (d) mejor comunicación e información.

APÉNDICE A

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

En este capítulo se llevará a cabo un análisis de la relación entre el fundamento teórico y los resultados obtenidos.

En los últimos años el tema del comportamiento organizacional ha sido investigado por especialistas, quienes se preocupan por mejorar la satisfacción en el trabajo. En esta investigación se estudiaron variables intrínsecas y extrínsecas, para determinar los factores predictores de la satisfacción laboral y las diferencias que se encuentran, según las características demográficas de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

Al igual que Salazar (2001) y Delgado González (2005), esta investigación se emprendió sobre la definición de satisfacción laboral, utilizada por Robbins (1999), como la actitud que una persona adopta frente a su trabajo. Según esta concepción, una persona satisfecha adopta actitudes positivas, en cambio una persona insatisfecha adopta actitudes negativas. Esta definición concuerda con Davis y Newstrom (1999), quienes afirman que la satisfacción laboral es una especie de sentimientos favorables o desfavorables con que los empleados perciben su trabajo. Las actitudes son determinadas juntamente por las características actuales del puesto o por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. El trabajador satisfecho

es aquel que tiene cubiertas las necesidades sociales y psicológicas en su empleo y de esta forma pone mayor dedicación a lo que realiza (Atalaya, 1999).

A continuación se hace una discusión para cada variable.

Satisfacción laboral

Los docentes de Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano están ligeramente satisfechos, según la escala adoptada.

La mayoría (56%) de los docentes que respondieron positivamente a la pregunta, ¿está totalmente satisfecho con su trabajo?, señalaron las siguientes razones: su vocación por la docencia y el interés para que sus alumnos aprendan. Holland (citado en Hernández Sánchez, 2002) expone que cuando la personalidad es congruente con la vocación, cuenta con las habilidades y talentos adecuados para cumplir con lo que demanda el trabajo; es más probable que tengan éxito, por ende tienen una mayor probabilidad de tener una alta satisfacción.

Esta investigación concuerda con Grajales Guerra y Salazar (2000), Salazar (2001) y Delgado González (2005) quienes encontraron que, en lo referente a las normas vigentes con sus amigos, los valores dentro del grupo, la autonomía como docente y las relaciones con sus compañeros obtuvieron las medias más altas. Las medias más bajas se obtuvieron en los siguientes aspectos: las facilidades para obtener prestamos, el salario y los sistemas para promover al personal docente. Robbins (1999) también define la satisfacción laboral como la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. En este aspecto el 43% de los docentes de las instituciones en estudio están insatisfechos con el salario que recibe.

Menos del 25% de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano están insatisfechos, o ni satisfechos ni insatisfechos. En conclusión cabe decir que los docentes esperan una mayor atención en los aspectos remunerativos, ya que es la declaración más valorada negativamente.

Nivel de agrado hacia el trabajo docente

La información obtenida del factor nivel de agrado hacia el trabajo docente fue altamente positiva; aquí el 98% de los docentes está interesado en el aprendizaje de sus alumnos. También, en porcentajes similares, los docentes expresaron que su labor les da la oportunidad de ser creativos y la libertad para tomar sus propias decisiones y de disfrutar las actividades con sus alumnos. Estos resultados concuerdan con Grajales Guerra y Salazar (2000); Salazar (2001) y Delgado González (2005), quienes encontraron aspectos similares en sus investigaciones. Robbins (1998) afirma que los empleados tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de ofrecer una variedad de tareas, habilidades, retroalimentación y libertad en la manera cómo se están desempeñando.

La variable nivel de agrado hacia el trabajo docente no es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes que participaron en este estudio. Se debe señalar que los docentes que están totalmente satisfechos dijeron tener libertad de tomar sus propias decisiones, poder compartir actividades y experiencias con sus alumnos y poder actualizar sus conocimientos.

Nivel de reconocimiento de logros

Con respecto al factor predictor de la satisfacción laboral reconocimiento de logros, se observó una opinión general positiva, siendo los porcentajes más altos correspondientes al elogio del supervisor por la buena enseñanza (70%), el ser felicitados por compañeros de trabajo cuando organizan bien alguna actividad (64%) y el hecho de que los superiores no ignoran a los docentes que tienen éxito en su trabajo (57%). También se observaron porcentajes importantes para los docentes que no han recibido reconocimiento en público por su trabajo (39%) y nunca han recibido obsequios de parte de sus alumnos (30%). Nelson (1998) dice que el reconocimiento funciona bien a nivel individual cuando éste es sincero, inmediato, específico y se basa en el rendimiento, produciendo aún mayor satisfacción cuando proviene del superior directo. Maxwell (2002) menciona que una de las recompensas más poderosas en el mundo son los elogios, porque además de ser un premio significativo se incrementa el valor y los méritos personales.

Esta investigación no concuerda con Delgado González (2005), ya que en su estudio el reconocimiento de logros no resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral. En cambio en otras condiciones, según análisis estadísticos, los resultados de este estudio concuerdan con Salazar (2001), quien encontró que el nivel de reconocimiento de logros es un factor predictor significativo en las docentes beliceñas.

Los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano están más satisfechos cuando se les reconoce por su trabajo. A pesar de que altos porcentajes favorecieron a la mayoría de los docentes en cuanto a ser

reconocidos, un pequeño porcentaje (5%) piensa que se le debe reconocer por su labor, según lo expresaron en sus comentarios particulares.

Percepción de equidad en el trato laboral

La variable percepción de equidad en el trato laboral no resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano. Se observaron resultados positivos en la mayoría de los aspectos. Los docentes opinaron favorablemente en cuanto a recibir el mismo salario que sus compañeros en el mismo puesto, tener la autonomía para trabajar, gozar de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional y en el trato igual a hombres y mujeres.

Hagemann (2002) sostiene que lo importante no es saber quiénes son mejores en su trabajo, si los hombres o las mujeres, sino en lograr un equilibrio entre los valores de ambos. El mejor ambiente se creará cuando haya una distribución justa entre hombres y mujeres en todos los niveles. También Davis y Newstrom (2003) mencionan que la equidad se aplica a los diferentes tipos de recompensas y tratos en lo económico, social o psicológico.

A pesar de que los resultados concuerdan con Salazar (2001) y Delgado González (2005) acerca de la percepción que tienen las y los educadores en el trato laboral, no concuerdan en ser un factor predictor de la satisfacción laboral.

Se observó que la mayoría de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano no percibe diferencias de género. Pero cabe señalar que una minoría (5%) recomendó que para mejorar la satisfacción

laboral de las mujeres en su trabajo se debe tener las mismas oportunidades en el trato, equidad en el salario y el mismo nivel que los hombres.

Nivel de condiciones laborales

Concerniente al nivel de condiciones laborales, los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano opinaron favorablemente en los siguientes aspectos: (a) planes y programas claramente definidos, (b) comunicación de las políticas de parte de la administración, (c) mantenimiento a las instalaciones físicas, (d) ambiente de trabajo agradable, (e) evaluaciones justas y (f) alrededores agradables.

Márquez (2001) sostiene que los empleados se interesan en estar en un ambiente que les permita bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico adecuado y un buen diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerán la satisfacción del trabajador.

Los resultados concuerdan con Salazar (2001), quien encontró que el nivel de condiciones laborales es un predictor de la satisfacción laboral en las educadoras beliceñas.

En este estudio se encontró menos de un 27% de opiniones negativas en los siguientes aspectos: (a) los derechos y obligaciones no están claramente definidos y (b) falta de un salón iluminado adecuadamente. La mayoría (80%) de los docentes opinaron que las condiciones en su centro de trabajo son favorables. Sin embargo, el 16% de los docentes recomendó mejora de las aulas de clases, adquisición de materiales didácticos, bibliográficos, tecnológicos y mejores condiciones de vida.

Valoración de la supervisión docente

En relación al factor supervisión docente, Salazar (2001) sostiene que el apoyo e interacciones con los supervisores están vinculados con la satisfacción en el trabajo en general. Los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano se caracterizan por tener buenas relaciones con sus superiores. Sólo un 5% no se siente cómodo con su supervisor. Opiniones favorables se observaron respecto a que el supervisor acepta sugerencias, el supervisor pone a disposición el material que necesita el docente, los docentes no reciben instrucciones sin sentido y se sienten cómodos con el supervisor que tienen.

La valoración de la supervisión docente de los maestros que enseñan en los niveles básico y medio es significativamente mayor que para el resto de los docentes, resultando para estos grupos un factor predictor de la satisfacción laboral. Algunos de los docentes de los niveles básico y medio para estar totalmente satisfechos expresaron que (a) “la directora es muy especial, muy dedicada, se esfuerza para que todo marche bien y que el personal se sienta muy bien y se preocupa por sus alumnos. Es atenta en los detalles” (ID # 43) y (b) “la supervisora (directora) se preocupa por el bienestar de sus empleados en todos sus aspectos” (ID # 41). El 35% de los docentes de estos niveles expresaron sentirse apoyados y no sienten favoritismo de parte de sus superiores. Se puede decir que los docentes que enseñan en los niveles básico y medio están satisfechos con la supervisora que tienen. Cabe señalar que sólo estos grupos enlistaron en sus razones para estar totalmente satisfechos el aspecto de la supervisión. Estos resultados no concuerdan totalmente con Grajales Guerra y Salazar (2000), Salazar (2001) ni Delgado González (2005), quienes encontraron que la valoración de la supervisión docente resultó un factor predic-

tor de la satisfacción laboral en sus poblaciones. Por el contrario, para los docentes de la Universidad Adventista Dominicana este no resultó ser un factor predictor. Márquez (2001) dice que el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. La misma autora reitera lo que otros investigadores han concluido, que los empleados con supervisores más tolerantes y considerados están más satisfechos que los trabajadores con supervisores indiferentes, autoritarios u hostiles. En conclusión, un supervisor comprensivo, que brinda realimentación positiva, escucha las opiniones de sus empleados y les muestra interés, generará una mayor satisfacción.

Género

En cuanto al género, las mujeres están más satisfechas. Los resultados concuerdan con Hernández Sánchez (2002), quien señala que en varias investigaciones estadounidenses se demostró que las mujeres están más felices con su trabajo, porque muestran más interés que los hombres. Sin embargo, en su investigación a la empresa textil de Lima, encontró que los hombres tienen mayor satisfacción laboral. Se puede decir que dependiendo de la labor del trabajador o trabajadora se podría determinar la satisfacción laboral. Se observó mediante los resultados que existen diferencias con respecto al género. A las docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano les interesa ser reconocidas, mientras que a los hombres, además de ser reconocidos, les interesa la condición en que laboran. Estos resultados no concuerdan con Delgado González (2005) quien no encontró efectos del género.

La diferencia se puede deber a que las mujeres pasan menos tiempo en el trabajo y, al desempeñar su labor, además de las tareas de su hogar, sienten que sacrifican algo importante y desean ser reconocidas por lo que hacen. Las mujeres pueden sentir que trabajan igual o más que los hombres y necesitan ser reconocidas. En cuanto a los hombres, les interesa que reconozcan su trabajo, tanto por el prestigio ante los demás compañeros, como por su propio logro. Los hombres perciben un nivel de condiciones laborales mayor siendo que pasan más tiempo en el lugar de trabajo. Les interesa un lugar cómodo donde puedan trabajar más a gusto.

Estado civil

Los resultados arrojaron que no existen diferencias significativas acerca del estado civil sobre el nivel de satisfacción laboral. Concuerdan con Delgado González (2005), quien no encontró efectos significativos con relación al estado civil y la satisfacción laboral.

Los casados muestran una media mayor ($M = 73$) que los solteros ($M = 71$) en cuanto a satisfacción laboral. En los docentes casados parece haber una tendencia a estar más satisfechos que los docentes solteros, coincidiendo con Robbins (1999), quien señala que los trabajadores casados están más satisfechos que los empleados solteros. Para los casados resultaron cuatro variables predictoras de la satisfacción laboral: nivel de condiciones laborales, nivel de reconocimiento de logros, valoración de la supervisión docente y percepción del grado de equidad en el trato laboral. En cambio a los solteros les interesan más las condiciones laborales y el ser reconocidos. Se puede dar el caso, donde la mayoría de los solteros son hombres y por ende les interesen las condiciones físicas para trabajar y ser reconocido por su trabajo. En

cambio los docentes casados también se interesan por la supervisión y el grado de equidad en el trato laboral. Tal vez ellos pueden observar las diferencias de trato con sus cónyuges y a la vez observan de qué forma son supervisados.

Edad

No se encontró diferencias en la edad, con respecto a la satisfacción laboral, ni en cuanto a los factores estudiados. Estos resultados concuerdan con Grajales Guerra y Salazar (2000), Salazar (2001) y Viera Padilla (1998), quienes encontraron que la edad no tiene ninguna relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes. No concuerda con Halloran y Benstons (1987, citado en Hernández Sánchez, 2002), quienes encontraron una relación positiva entre la satisfacción laboral y la edad.

Los resultados encontrados se pueden explicar con el tipo de trabajo que se realiza, ya que la mayoría de los docentes siente vocación por su labor, no importando la edad que tengan.

Años de experiencia

Se encontró que, en la variable años de experiencia, no existen diferencias significativas sobre el nivel de satisfacción laboral. Los resultados concuerdan con Grajales Guerra y Salazar (2000) y Viera Padilla (1998), quienes no encontraron relación significativa entre los años de experiencia y la satisfacción laboral.

Los resultados del estudio están en desacuerdo con Salazar (2001) y Delgado González (2005), quienes encontraron relación significativa entre los años de experiencia docente y la satisfacción laboral.

Los hallazgos del presente estudio podrían indicar que, al igual que la edad, los años de experiencia no intervienen en el nivel de satisfacción laboral porque la mayoría de los docentes de la Universidad Adventista y del Colegio Adventista Dominicano tienen vocación por la docencia.

Nivel de enseñanza

Los hallazgos encontrados en este estudio muestran que existen diferencias significativas entre el nivel de enseñanza y la satisfacción laboral y entre los factores en estudio (nivel de reconocimiento de logros, percepción de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente). Un análisis de regresión múltiple para los docentes que enseñan a nivel universitario mostró que el nivel de reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral, y para los docentes de los niveles básico y medio resultaron predictores el nivel de reconocimiento de logros y la supervisión docente.

Estos resultados no concuerdan con Hernández Sánchez (2002), quien encontró que la ocupación del trabajador está relacionada con el nivel de estudios. Mientras más bajo sea su nivel de preparación y por ende de ocupación, existe la tendencia de bajo nivel de logro de satisfacción. Por otra parte, mientras más compleja sea la ocupación del trabajador, así como su nivel de estudios, mayor será el nivel de satisfacción.

Son muchas las razones que se podrían dar para respaldar por qué los docentes de los niveles básico y medio tienen un mayor nivel de satisfacción que los docentes que enseñan a nivel universitario. Márquez (2001) afirma que el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. La mayoría

de los docentes que enseñan en los niveles básico y medio respondieron en la sección tres del cuestionario, las razones para estar satisfechos: el interés hacia ellos de parte de su directora, el apoyo que reciben y la equidad que perciben.

Facultad a la que se pertenece

La facultad a la que pertenece, según los resultados, tuvo efectos significativos sobre el nivel de satisfacción laboral y los factores en estudio (nivel de reconocimiento de logros, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente).

En primer lugar, los docentes que pertenecen al colegio mostraron las medias más altas en cuanto al nivel de satisfacción laboral, nivel de reconocimiento de logros y valoración de la supervisión docente. En segundo lugar los docentes que pertenecen a la facultad de educación, seguido de los docentes que pertenecen a las facultades de Administración, de Teología y, en último lugar, los de Ingeniería.

En este caso los resultados podrían relacionarse con la ocupación o el nivel de enseñanza, ya que una vez más los resultados mostraron que los docentes que pertenecen al colegio (niveles básico y medio) perciben mayores niveles de satisfacción laboral, de condiciones laborales, de reconocimiento de logros y de supervisión docente.

Nivel de estudios

Los resultados revelaron que no existen diferencias significativas de nivel de satisfacción laboral y factores en estudio (factores intrínsecos extrínsecos) entre los docentes agrupados según el nivel de estudios. Estos hallazgos concuerdan con Salazar (2001) y Delgado González (2005), en cuyos resultados el nivel de estudios no

se relaciona con el nivel de satisfacción laboral, y son contrarios a las investigaciones de Grajales Guerra y Salazar (2000) y Viera Padilla (1998) quienes encontraron efectos significativos del nivel de estudios sobre la satisfacción laboral.

Mediante un análisis de regresión múltiple, otro resultado arrojó que para los docentes con una preparación de posgrado, el nivel de condiciones laborales resultó predictor de la satisfacción laboral y para los docentes con preparación de licenciatura resultaron dos variables predictoras significativas: el nivel de reconocimiento de logros y el nivel de condiciones laborales.

Los docentes con estudios de licenciatura mostraron estar más satisfechos que los docentes de posgrado. Estos resultados son contrarios a los encontrados por Delgado González (2005), en los que los docentes con estudios de posgrado están ligeramente más satisfechos que los docentes de pregrado o medio. También contradice a Hernández Sánchez (2002), quien menciona que en varios estudios se ha comprobado que mientras más alto el nivel de estudios, se experimenta mayor satisfacción general con el trabajo.

Jornada de trabajo

Los resultados mostraron que existen diferencias significativas de nivel de satisfacción laboral y los factores en estudio (nivel de reconocimiento de logros, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente), según la jornada de trabajo.

En los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano que trabajan medio tiempo se observó un nivel de satisfacción laboral significativamente mayor, al igual que el nivel de reconocimiento de logros, el

nivel de condiciones laborales y la valoración de la supervisión docente, que el de los docentes que trabajan tiempo completo, por contrato y por horas.

Un docente expresó estar insatisfecho por el hecho de trabajar por contrato, ya que no disfruta de las mismas condiciones que los demás docentes. Además los trabajadores más satisfechos y que disfrutaban mejores condiciones son los de medio tiempo, según también lo arrojaron los resultados, ya que pueden ocupar el resto del día en otro trabajo.

Conclusiones

A continuación se presentan la respuesta y los hallazgos más importantes de esta investigación.

De acuerdo con los resultados obtenidos, los factores que determinan y/o predicen la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano son los siguientes: de los factores intrínsecos, el nivel de reconocimiento de logros y de los extrínsecos, el nivel de condiciones laborales. Se encontraron diferencias según el género, el nivel de enseñanza, la facultad a la que pertenecen y la jornada de trabajo sobre la satisfacción laboral y algunos de los factores intrínsecos y extrínsecos.

El factor intrínseco nivel de agrado hacia el trabajo docente y los factores extrínsecos percepción de equidad en el trato laboral y valoración de la supervisión docente no resultaron factores predictores de la satisfacción laboral. No se encontraron diferencias según la edad, los años de experiencia y el nivel de estudios sobre el nivel de satisfacción laboral y algunos de los factores intrínsecos y extrínsecos.

Los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano están satisfechos debido a su vocación docente, los colegas de trabajo, los valores que se practican dentro del grupo y su autonomía para trabajar.

Los aspectos a ser mejorados son los siguientes: las facilidades para obtener préstamos, el salario, los sistemas para motivar al personal docente, las oportunidades de ascenso y la participación en la toma de decisiones.

A pesar de que la mayoría de los docentes muestra una actitud favorable de satisfacción laboral, esperan mejor salario, más apoyo de parte de los administradores, mejor condición de vida y equidad entre hombres y mujeres.

Concerniente al nivel de agrado hacia el trabajo docente a los docentes, les interesa que sus alumnos aprendan, la variedad de actividades a realizar y la oportunidad de tomar sus propias decisiones. Los docentes esperan que se les tome en cuenta para la toma de decisiones.

En el nivel de reconocimiento de logros a nivel general se observaron respuestas favorables. Una cantidad considerable nunca ha recibido reconocimiento en público al igual que no reciben obsequios por sus alumnos. Algunos de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano recomiendan que para mejorar la satisfacción laboral en su centro de trabajo se les reconozca por la labor que desempeñan.

Se puede observar que los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano les interesa ser reconocidos. A pesar de tener opiniones favorables en cuanto al nivel de reconocimiento de logros, los docentes esperan mejoras en los aspectos de reconocimientos en público por su desempeño.

En la percepción de equidad en el trato laboral, la mayoría de los docentes, al parecer, tiene las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional y la misma autonomía para trabajar (hombres y mujeres). La minoría de los docentes recomendó para mejorar la satisfacción laboral en su trabajo igual trato, equidad en salario y nivel entre hombres y mujeres.

Aproximadamente el 83% de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el nivel de condiciones laborales percibe favorablemente la comunicación de los planes y programas definidos por la administración de la escuela, alrededores agradables y ambiente de trabajo placentero. Entre las razones que expresaron los docentes para no estar totalmente satisfechos, se encuentran el salario, el ser reconocidos por su trabajo y mejor adquisición de materiales bibliográficos, didácticos y tecnológicos.

En la valoración de la supervisión docente, el 85% aproximadamente percibe que su supervisor inmediato los apoya, que no practica el favoritismo, que acepta sugerencias, que los atiende cuando necesitan ayuda y que los hace sentir cómodos. Con base en estos resultados, se puede sugerir la importancia de logro, reconocimiento, facilidades para realizar un buen trabajo, entornos cómodos, seguros, limpios y sin distracciones para una mayor satisfacción laboral. Por ende ayudaría a un mejor desempeño y productividad para la institución.

Los docentes con un nivel de preparación de licenciatura parecen estar más satisfechos que los docentes con nivel de posgrado. Se observó que las mujeres están más satisfechas. Se encontró como factor predictor significativo en las mujeres el nivel de reconocimiento de logros. En cuanto a los hombres, resultaron predictores

significativos de la satisfacción laboral el nivel de reconocimiento de logros y el nivel condiciones laborales.

Respecto al estado civil, para los docentes casados resultaron cuatro variables predictoras significativas de la satisfacción laboral: el nivel de reconocimiento de logros, la percepción de equidad en el trato laboral, el nivel de condiciones laborales y la valoración de la supervisión docente. Los docentes casados demostraron estar más satisfechos que los docentes solteros. Los docentes casados están interesados en ser reconocidos, en una mejor condición de vida, en la equidad en el trato laboral y en una supervisión docente flexible. Los casados están más satisfechos que los solteros, en parte debido a su responsabilidad familiar. Los docentes solteros no perciben el grado de equidad igual que los casados, ya que éstos por su relación íntima están al tanto de las congojas y goces laborales de sus parejas, mientras que los solteros se interesan más en que se reconozca lo que hacen.

El nivel de satisfacción de los docentes que tienen una jornada de trabajo de medio tiempo, igualmente el nivel de reconocimiento de logros, el nivel de condiciones laborales y la valoración de la supervisión docente es significativamente mayor a los docentes que trabajan por horas, por contrato y tiempo completo. Esto se puede deber a que ellos tienen el resto del tiempo para trabajar en otro lugar y para hacer sus quehaceres hogareños y personales.

Conclusiones de la Universidad Adventista Dominicana

Para los docentes de la universidad, el nivel de condiciones laborales resultó predictor de la satisfacción laboral.

Los resultados muestran que los docentes de la universidad conforman la mayoría (58%) de la población. Estos docentes están menos satisfechos que los del colegio, lo cual se puede deber a algunas de las razones que mencionaron para mejorar la satisfacción laboral, tales como adquisición de materiales didácticos, bibliográficos y tecnológicos, capacitación continua y mejor condición de vida. Se podría decir que este grupo es más exigente con lo que desea debido a su nivel de estudios y nivel de enseñanza y por ende requiere mayores condiciones laborales. Aproximadamente el 96% de los maestros de la universidad tiene un nivel de estudios de posgrado y para ellos el nivel de condiciones laborales resultó también predictor de la satisfacción laboral.

Aproximadamente el 3% de los docentes de la universidad piensa que debe haber igualdad de oportunidades, mejoramiento de la autoestima docente y acondicionamiento de las aulas de clases.

Se espera que los docentes de universidad consigan puestos más interesantes y de mayor autonomía y que reciban mejores oportunidades de satisfacer sus necesidades de crecimiento.

Conclusiones del Colegio Adventista Dominicano

Para los docentes del colegio dos factores resultaron predictores significativos de la satisfacción laboral: el nivel de reconocimiento de logros y la valoración de la supervisión docente.

Los hallazgos muestran que los docentes del colegio se sienten más satisfechos que los de la universidad. Su principal razón es contar con una directora que se interesa en el progreso y bienestar de sus alumnos y maestros. Los docentes expre-

saron que la supervisora elogia y reconoce sus labores. El interés y la preocupación del supervisor por sus empleados son algunas de las razones para estar totalmente satisfechos. El 1.4% de los docentes expresó que, para estar totalmente satisfechos, deben sentir menos presión de parte de sus supervisores o ser más flexibles. Es importante señalar que no se necesita un papel para reconocer el trabajo. Dar méritos y halagar la tarea bien hecha produce valores en el docente y satisface su necesidad de logro.

En cuanto al nivel de estudios, se mostraron más satisfechos los docentes de licenciatura. Cabe señalar que la mayoría (73%) de los docentes que laboran en colegio son licenciados. Por esta razón cabe decir, según los resultados, que los docentes que enseñan en los niveles básico y medio están más satisfechos que los docentes que enseñan a nivel universitario.

Otro resultado importante para el colegio es la jornada de trabajo, ya que los docentes más satisfechos son aquellos que trabajan medio tiempo. Se puede decir que esta característica cabe a estos docentes, ya que su horario de trabajo es de medio tiempo.

Un 18% de los docentes del Colegio Adventista Dominicano recomendó que para mejorar la satisfacción laboral en su lugar de trabajo se debe vivir la filosofía del docente adventista e imitar a Cristo.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos se presentan a continuación algunas recomendaciones.

066420

Recomendaciones a la Universidad

1. Dar a conocer los resultados de esta investigación a los administradores, directores y supervisores de forma que aprecien los hallazgos para decisiones y cambios que se puedan realizar.

2. Que los administradores reconozcan el interés de los docentes para enseñar y así aprovechar la actitud y mejorar los siguientes aspectos: (a) remunerativos, mediante incentivos por tareas adicionales realizadas, mejores prestaciones y brindar oportunidades de préstamos dependiendo el salario y tipo de contrato del docente; (b) adquisición de materiales didácticos, bibliográficos y tecnológicos para un mejor desempeño de sus labores; (c) seguimiento en su capacitación, mediante cursos intensivos, congresos, seminarios, jornadas y la oportunidad de especializarse en sus áreas académicas, que les brinden nuevas técnicas y herramientas para actualizar y mejorar sus conocimientos.

3. Mejorar el sistema de reconocimiento de parte de los supervisores, personalizando las recompensas por el rendimiento y cualidades individuales de los docentes.

4. Aunque los resultados arrojaron que la mayoría de los docentes perciben equidad en el trato laboral, aclarar o tratar de cambiar las percepciones de inequidad que tienen algunas docentes con respecto al trato, salario y el mismo nivel que los hombres.

5. Realizar seminarios de capacitación para administradores, directores y supervisores que les proporcione técnicas de motivación, comunicación y aprendizaje, que les sirvan para un mejor manejo de sus docentes.

Recomendaciones al Colegio

1. Dar a conocer los resultados de esta investigación a la directora y supervisores de forma que aprecie los hallazgos para decisiones y cambios que se puedan realizar.

2. Que la dirección reconozca el interés de los docentes para enseñar y mejorar los aspectos siguientes: (a) remunerativos, mediante incentivos por tareas adicionales realizadas, mejores prestaciones y brindar oportunidades de préstamos dependiendo el salario y tipo de contrato del docente; (b) adquisición de materiales: la institución debe proveer a sus docentes de materiales didácticos que les faciliten un mejor desempeño y aprendizaje de sus alumnos y (c) seguimiento en su capacitación, mediante cursos, seminarios y congresos con los cuales adquieran nuevas técnicas para mejorar su preparación académica.

3. Mantener la buena disposición de la supervisión o dirección al apoyar a sus docentes.

Recomendaciones para futuras investigaciones

1. Realizar el estudio con todos los trabajadores de la Universidad Adventista Dominicana, para ver si se presentan los mismos resultados.

2. Correr el estudio después de mejorar las áreas recomendadas.

3. Replicar el estudio con otras instituciones para comparar los comportamientos de los factores involucrados en los docentes sobre la satisfacción laboral.

APÉNDICE A

Operacionalización de las variables con su definición conceptual, instrumental y operacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
<p>Nivel de satisfacción en el trabajo</p>	<p>Para Robbins (1999), la satisfacción laboral es la actitud que adopta la persona frente a su trabajo. En esta investigación la definiremos como la actitud general que los docentes adoptan respecto a su lugar de trabajo.</p>	<p>El nivel de satisfacción se determinó en algunos aspectos de su trabajo con los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente insatisfecho(a) 2. Insatisfecho(a) 3. Ligeramente satisfecho(a) 4. Ni satisfecho ni insatisfecho(a) 5. Ligeramente insatisfecho(a) 6. Satisfecho(a) 7. Totalmente satisfecho(a) <p>ST1. Los procedimientos utilizados por los administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.</p> <p>ST2. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.</p> <p>ST3. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).</p> <p>ST4. La supervisión que hace de su trabajo el (la) director(a) de la escuela.</p> <p>ST5. Las reglas de trabajo establecidas por la dirección de la escuela.</p> <p>ST6. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.</p> <p>ST7. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.</p> <p>ST8. El estatus como docente en la sociedad.</p> <p>ST9. El salario actual que recibe.</p> <p>ST10. Las facilidades para obtener préstamos.</p> <p>ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.</p> <p>ST12. Las relaciones que se dan con los(as) compañeros(as) de trabajo.</p> <p>ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).</p> <p>ST14. La autonomía en su labor como docente.</p>	<p>Para determinar el grado de satisfacción de los docentes se obtuvo mediante un intervalo en el cual se ubican los 14 ítems la cual conduce a un valor de 14 hasta 98 siendo el nivel más bajo de satisfacción 14 y el más alto 98. Esto es considerando a la variable de satisfacción en el trabajo como de intervalo.</p>

<p>Nivel de agrado hacia el trabajo docente</p>	<p>Opinión que los docentes exteriorizan sobre el estímulo que recibe por medio de las actividades que realiza como docente.</p>	<p>Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron de los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Raras veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>T1. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de actividades. T11. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a). *T12. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos. T19. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan. T25. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as). T26. Las actividades que realizo como docente son muy desafiantes. *T35. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad. *T36. En mi trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones. *T42. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.</p> <p>* Los asteriscos con declaraciones en negrita significan puntuación revertida.</p>	<p>Se determinó cada indicador en una escala de 1 hasta 5 puntos. Se midió la variable tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la variable como de intervalo.</p>
<p>Nivel de reconocimiento de logros</p>	<p>Opinión que el docente percibe sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor, por parte de supervisores, colegas, estudiantes, etc.</p>	<p>Esta variable se determinó de las respuestas que se obtuvieron de los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Raras veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>L2. Mis compañeros(as) me felicitan cuando organizo bien alguna actividad. L6. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección. L7. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.). L13. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.). L17. Mi supervisor(a) inmediato(a) elogia la buena enseñanza. *L24. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxito en su trabajo.</p>	<p>Se determinó cada indicador en una escala de 1 hasta 5 puntos. Hasta ubicar los valores de los 7 ítems. Se midió la variable tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la variable como de intervalo.</p>

		<p>L27. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.</p> <p>* El asterisco con la declaración en negrita significa puntuación revertida.</p>	
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Opinión que tienen los docentes sobre la forma de ser tratados en su lugar de trabajo.	<p>Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron de los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Raras veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>E10. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras de trabajo en el mismo puesto.</p> <p>*E20. En mi lugar de trabajo estamos expuestos a abusos de autoridad.</p> <p>E30. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.</p> <p>E33. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.</p> <p>*E38. En mi escuela las decisiones definitivas la toman personas de un mismo género.</p> <p>E43. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.</p> <p>E44. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.</p> <p>* Los asteriscos con declaraciones en negrita significan puntuación revertida.</p>	Se determinó cada indicador en una escala de 1 hasta 5 puntos. Hasta ubicar los valores de los 7 ítems. Se midió la variable tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se considerará la variable como de intervalo.
Nivel de condiciones laborales	Es el lugar físico de trabajo y aspectos generales de la administración escolar escritas en las políticas administrativas.	<p>Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron de los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Raras veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>C5. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.</p> <p>C9. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.</p> <p>C15. Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela.</p> <p>*C18. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.</p>	Se determinó cada indicador en una escala de 1 hasta 5 puntos. Hasta ubicar los valores de los 10 ítems. Se midió la variable tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la variable como de intervalo.

		<p>*C22. Los alrededores de mi escuela son desagradables. C23. Las instalaciones físicas de mi escuela son cómodas para trabajar. C29. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas. C32. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones de su personal docente. C34. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente. C41. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.</p> <p>* Los asteriscos con declaraciones en negrita significan puntuación revertida.</p>	
<p>Valora- ción de la super- visión docente</p>	<p>Opinión de los docentes respecto a la orientación profesional y asistencia que recibe de parte de sus supervisores (as) para mejorar su proceso profesional y laboral.</p>	<p>Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron de los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Raras veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>S3. Mi supervisor(a) inmediato(a) me explica que es lo que espera de mí. S4. Mi supervisor inmediato me apoya. S8. Mi supervisor(a) inmediato(a) trata a todos por igual. *S14. Mi supervisor(a) inmediato(a) practica el favoritismo. *S16. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor(a) inmediato(a). S21. Mi supervisor(a) inmediato(a) me brinda asistencia para mejorar la instrucción. S28. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que necesito para hacer lo mejor que puedo. S31. Mi supervisor(a) inmediato(a) acepta sugerencias. S37. Mi supervisor(a) inmediato(a) me atiende cuando necesito ayuda. S39. Mi supervisor(a) inmediato(a) me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente. *S40. Mi supervisor(a) inmediato(a) me hace sentir incómodo.</p> <p>* Los asteriscos con declaraciones en negrita significan puntuación revertida.</p>	<p>Se determinó cada indicador en una escala de 1 hasta 5 puntos. Hasta ubicar los valores de los 11 ítems. Se midió la variable tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la variable como de intervalo.</p>

Género	Información que identifica el sexo masculino o femenino.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem, según las siguientes categorías: 1. Masculino 0. Femenino Género	El indicador se determinó al obtener uno de los dos valores. La escala para su medición fue nominal.
Edad	Información que identifica el tiempo transcurrido del docente relacionado con el día y año en que nació.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem. Edad	Se determinó el indicador por el número de años. Posteriormente se recodificó para convertirla como ordinal con los siguientes intervalos. 1) Menos de 26 años; 2) De 27 a 36 años; 3) De 37a 46 años y 4) Mayor de 47 años.
Estado civil	Estado del docente con respecto a la formación u obtención de un pareja.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem según las siguientes categorías: 1. Soltero(a), 0. Casado(a) Estado civil	Se determinó el indicador por las categorías descritas. Su escala de medición fue nominal.
Años de experiencia	Tiempo de servicio en la labor docente.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem. Años de experiencia	El indicador se determinó por el número de años. Posteriormente se recodificó para convertirla como ordinal, mediante los siguientes intervalos: 1) Menos de 3 años; 2) De 4 a 6 años; 3) De 7 a 18 años y 4) Mas de 19 años.

Nivel que enseña	Nivel en que se ocupa el docente o donde imparte sus clases.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem según las siguientes categorías: 1. Básico, 2. Medio, 3. Universitario Nivel que enseña	Se determinó el indicador por las categorías descritas. Su escala de medición fue ordinal.
Facultad a la que pertenece	Área donde el docente universitario ha recibido su preparación o apoya.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem según las siguientes categorías: 1. Educación, 2. Admón., 3. Teología, 4. Ingeniería Facultad a la que pertenece (solo para docentes universitarios).	Se determinó el indicador por las categorías descritas. Su escala de medición fue nominal.
Nivel de estudios	Nivel de Preparación e instrucción que posee el docente.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem según las siguientes categorías: 1. Técnico, 2. Licenciatura, 3. Posgrado Nivel de estudios	Se determinó el indicador por las categorías descritas. Su escala de medición fue ordinal.
Jornada de trabajo	Tiempo en que el docente se dedica a su labor de impartir clases.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron del siguiente ítem según las siguientes categorías: 1. Por horas, 2. Medio tiempo, 3. Por contrato, 4. Denominado Jornada de trabajo	Se determinó el indicador por las categorías descritas. Su escala de medición fue nominal.

APÉNDICE B

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN

APÉNDICE B

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ACENTUACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

El propósito de este cuestionario es descubrir las diferentes opiniones de los docentes de la Universidad y Colegio Adventista Dominicano acerca de algunos aspectos de su experiencia educacional. Por favor responda honestamente cada una de las secciones en que se ha dividido esta forma, siguiendo las instrucciones que se dan en cada una de ellas. Su opinión es muy importante y valiosa para esta investigación, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas sea tan amable de regresarlo a la persona que se lo entregó.

SECCIÓN I

Instrucciones. Deseamos saber cuán satisfecho se encuentra con algunos aspectos relacionados con su centro de trabajo. Por favor después de leer cada enunciado marque con una cruz el número (solo uno) que indique el grado de satisfacción que usted tiene en cada uno de ellos. Utilice la escala siguiente:

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

ST1. Los procedimientos utilizados por los administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.	1	2	3	4	5	6	7
ST2. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	1	2	3	4	5	6	7
ST3. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST4. La supervisión que hace de su trabajo el(la) director(a) de la escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST5. Las reglas de trabajo establecidas por la dirección de la escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST6. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	1	2	3	4	5	6	7
ST7. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST8. El estatus como docente en la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
ST9. 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 practican dentro del grupo de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST12. Las relaciones que se dan con los(as) 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

SECCIÓN II

Instrucciones. En esta sección identifique su respuesta marcando una "X" en el cuadro que corresponda a su situación personal. Use la siguiente escala.

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE	
T1. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de actividades.	1	2	3	4	5
L2. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad.	1	2	3	4	5
S3. Mi supervisor inmediato me explica que es lo que espera de mí.	1	2	3	4	5
S4. Mi supervisor inmediato me apoya.	1	2	3	4	5
C5. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	1	2	3	4	5
L6. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	1	2	3	4	5
L7. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.).	1	2	3	4	5
S8. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	1	2	3	4	5
C9. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	1	2	3	4	5
E10. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras de trabajo en el mismo puesto.	1	2	3	4	5
T11. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	1	2	3	4	5
T12. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	1	2	3	4	5
L13. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.).	1	2	3	4	5
S14. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	1	2	3	4	5
C15. Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela.	1	2	3	4	5
S16. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	1	2	3	4	5
L17. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	1	2	3	4	5
C18. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	1	2	3	4	5
T19. Tengo mucho interés de que mis alumnos(as) aprendan.	1	2	3	4	5
E20. En mi lugar de trabajo estamos expuestos(as) a abusos de autoridad.	1	2	3	4	5
S21. Mi supervisor inmediato me brinda asistencia para mejorar la instrucción.	1	2	3	4	5
C22. Los alrededores de mi escuela son desagradables.	1	2	3	4	5
C23. Las instalaciones físicas de mi escuela son cómodas para trabajar.	1	2	3	4	5
L24. Mis superiores ignoran a los docentes que tienen éxito en su trabajo.	1	2	3	4	5
T25. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos.	1	2	3	4	5
T26. Las actividades que realizo como docente son muy desafiantes.	1	2	3	4	5
L27. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	1	2	3	4	5
S28. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que necesito para hacerlo mejor que puedo.	1	2	3	4	5
C29. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	1	2	3	4	5
E30. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5

S31. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	1	2	3	4	5
C32. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones de su personal docente.	1	2	3	4	5
E33. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	1	2	3	4	5
C34. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	1	2	3	4	5
T35. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	1	2	3	4	5
T36. En mi trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	1	2	3	4	5
S37. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	1	2	3	4	5
E38. En mi escuela las decisiones definitivas las toman personas de un mismo género.	1	2	3	4	5
S39. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo.	1	2	3	4	5
S40. Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo.	1	2	3	4	5
C41. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
T42. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	1	2	3	4	5
E43. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	1	2	3	4	5
E44. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.	1	2	3	4	5

SECCIÓN III: Responda a conciencia las siguientes preguntas:

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

1. SI _____

2. NO _____

Por favor enliste una razón de su respuesta anterior.

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

SECCION IV.

Instrucciones: Marque o escriba la respuesta que más se aplique a su caso.

Género Masculino Femenino

Edad _____ años

Estado civil Soltero(a) Casado(a) Divorciado(a) Viudo(a)

Años de experiencia _____ años

Nivel que enseña Básico Medio Universitario Otro

Facultad a la que pertenece (sólo docentes de la universidad)

 Educación Administración Teología Ingeniería

Nivel de estudios Bachiller Técnico Licenciatura Maestría Doctorado

Jornada de trabajo Por Horas Medio tiempo Por contrato Tiempo completo

APÉNDICE C

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

APÉNDICE C

Análisis estadísticos

Tabla de frecuencia

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos femenino	30	49.2	49.2	49.2
masculino	31	50.8	50.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casado(a)	39	63.9	63.9	63.9
soltero(a)	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Nivel que enseña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos básico	17	27.9	27.9	27.9
medio	10	16.4	16.4	44.3
universitario	34	55.7	55.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Facultad a la que pertenece

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos educación	24	39.3	39.3	39.3
administración	7	11.5	11.5	50.8
teología	5	8.2	8.2	59.0
ingeniería	7	11.5	11.5	70.5
colegio	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos técnico	5	8.2	8.2	8.2
licenciatura	30	49.2	49.2	57.4
posgrado	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

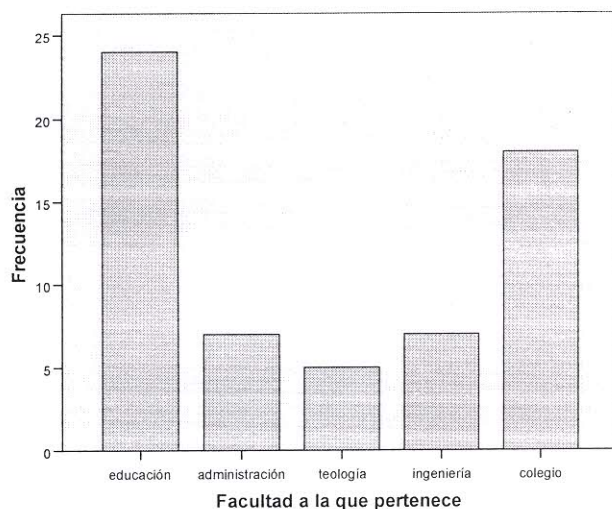
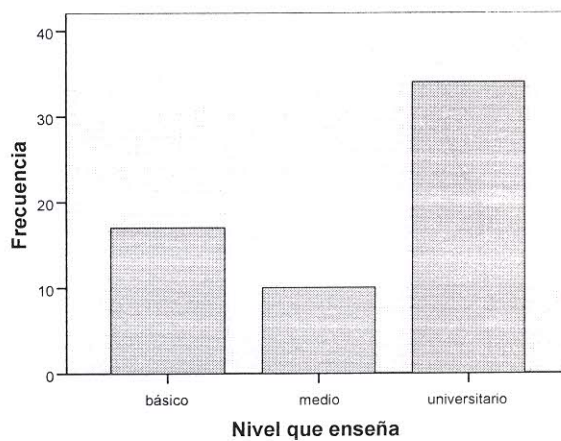
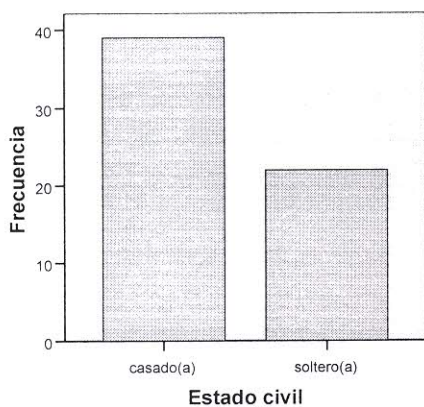
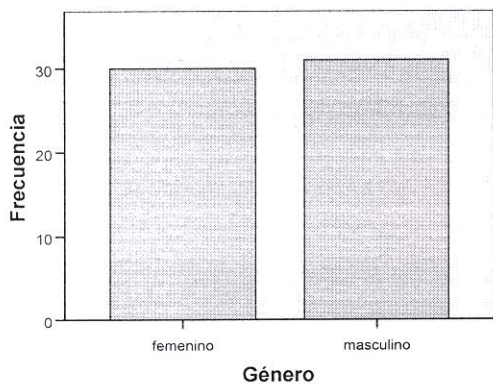
Jornada de trabajo

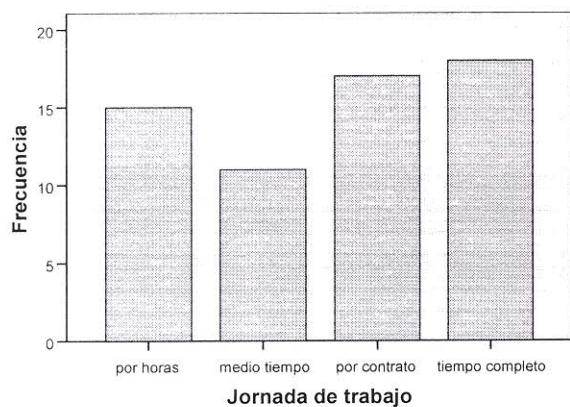
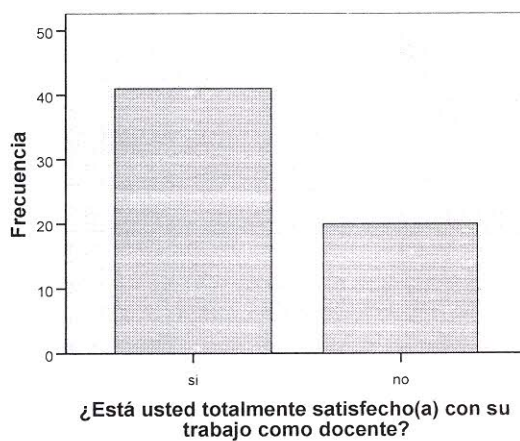
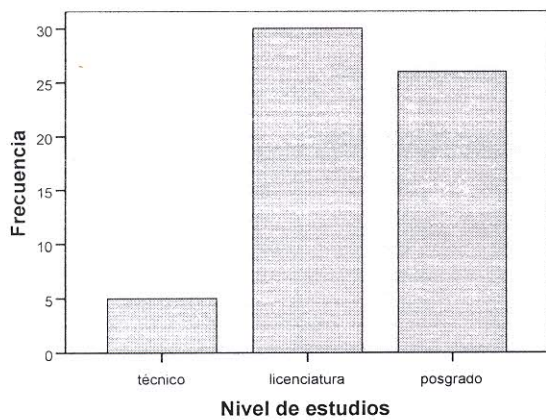
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos por horas	15	24.6	24.6	24.6
medio tiempo	11	18.0	18.0	42.6
por contrato	17	27.9	27.9	70.5
tiempo completo	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	41	67.2	67.2	67.2
no	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Gráfico de barras





Frecuencias

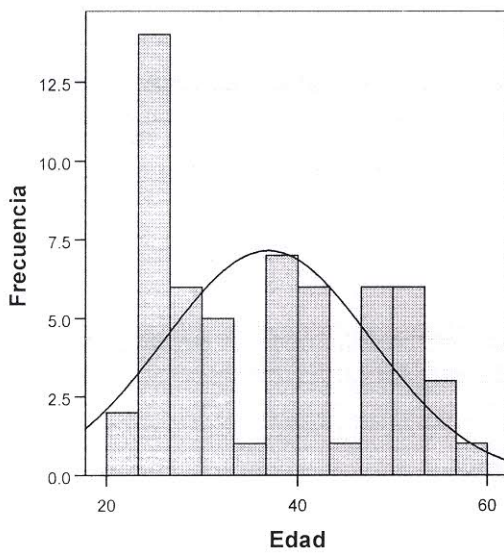
Estadísticos

		Edad	Años de experiencia
N	Válidos	58	58
	Perdidos	3	3
Media		36.90	10.78
Desv. típ.		10.780	10.381
Mínimo		20	1
Máximo		57	39

Tabla de frecuencia

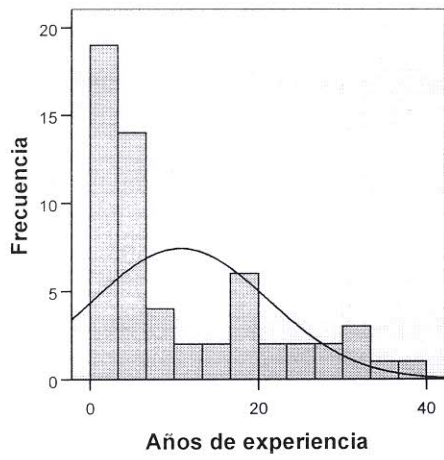
Edad recodificada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menor de 26 años	16	26.2	27.6	27.6
	De 27 a 36 años	12	19.7	20.7	48.3
	De 37 a 46 años	14	23.0	24.1	72.4
	Mayor de 47 años	16	26.2	27.6	100.0
	Total	58	95.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	4.9		
Total		61	100.0		

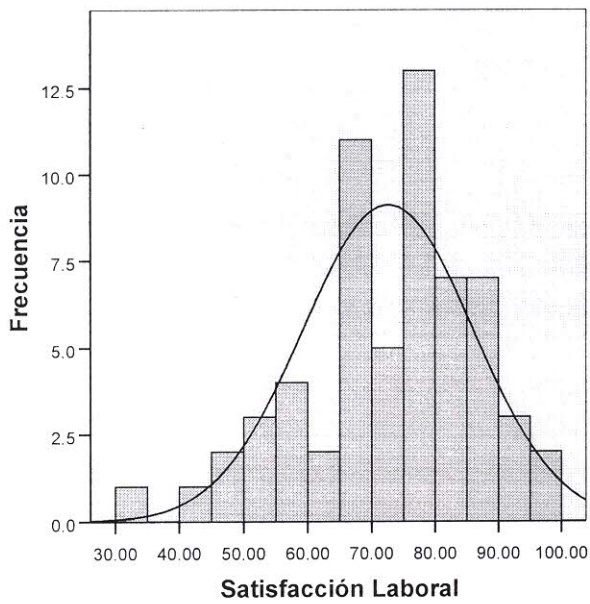


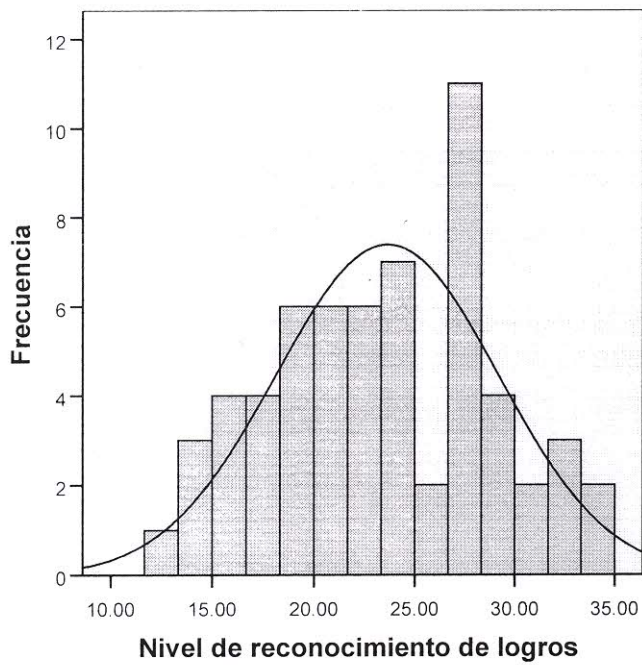
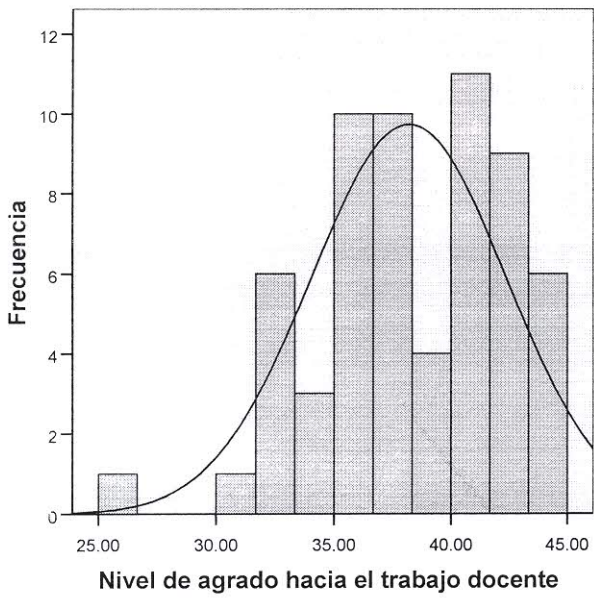
Años de experiencia, recodificada

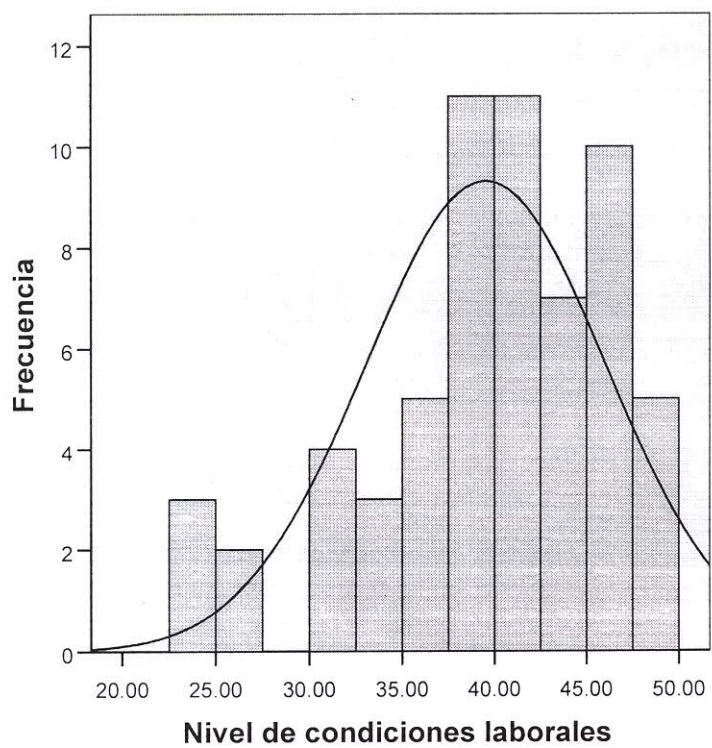
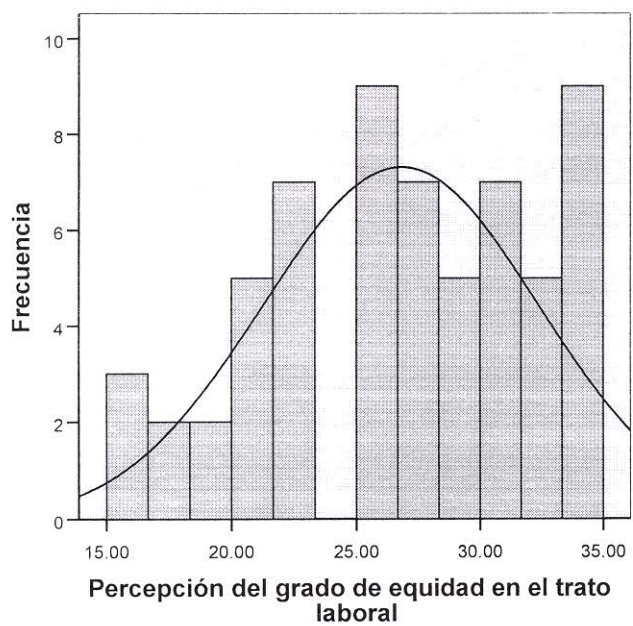
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 3 años	19	31.1	32.8	32.8
	De 4 a 6 años	14	23.0	24.1	56.9
	De 7 a 18 años	12	19.7	20.7	77.6
	Mas de 19 años	13	21.3	22.4	100.0
	Total	58	95.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	4.9		
Total		61	100.0		

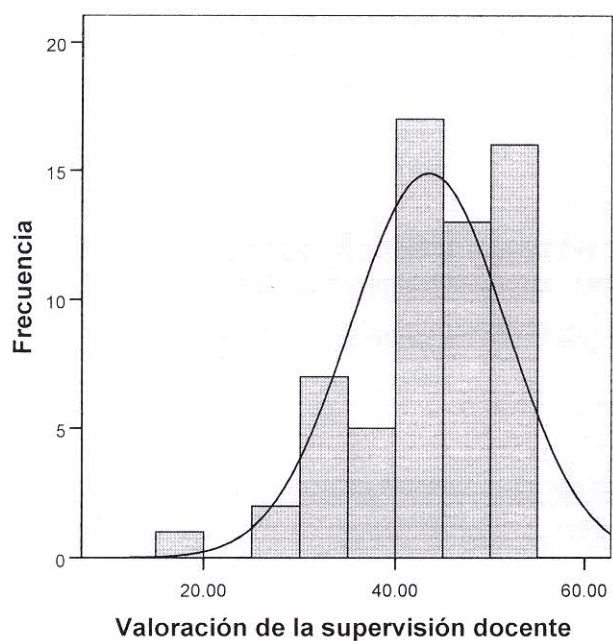


Histogramas









Estadísticos descriptivos

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
Satisfacción Laboral	34.00	96.00	72.6230	13.34562	-.649	.262
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	26.00	45.00	38.1967	4.16661	-.400	-.151
Nivel de reconocimiento de logros	13.00	34.00	23.6557	5.48600	.008	-.856
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	15.00	35.00	26.8197	5.54830	-.325	-.852
Nivel de condiciones laborales	24.00	49.00	39.5410	6.52833	-.745	.132
Valoración de la supervisión docente	19.00	55.00	43.4754	8.17028	-.581	.054

Correlaciones

Correlaciones

		SATLAB	NAHTD	NRL	PGE	NCL	VSD
Satisfacción Laboral SATLAB	r de Pearson	1	.183	.727**	.552**	.768**	.576**
	Sig. (bilateral)		.158	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Nivel de agrado hacia el trabajo docente NAHTD	r de Pearson	.183	1	.214	.226	.174	.110
	Sig. (bilateral)	.158		.097	.080	.181	.397
	N	61	61	61	61	61	61
Nivel de reconocimiento de logros NRL	r de Pearson	.727**	.214	1	.459**	.688**	.617**
	Sig. (bilateral)	.000	.097		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Percepción del grado de equidad en el trato laboral PGE	r de Pearson	.552**	.226	.459**	1	.630**	.511**
	Sig. (bilateral)	.000	.080	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Nivel de condiciones laborales NCL	r de Pearson	.768**	.174	.688**	.630**	1	.682**
	Sig. (bilateral)	.000	.181	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
Valoración de la supervisión docente VSD	r de Pearson	.576**	.110	.617**	.511**	.682**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.397	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

Descriptivos de Satisfacción Laboral

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. típ.
Los procedimientos utilizados por los administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente	4.82	1.607
El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas	4.67	1.796
Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as)	5.67	1.326
La supervisión que hace de su trabajo el(la) director(a) de la escuela	5.49	1.433
Las reglas de trabajo establecidas por la dirección de la escuela	5.62	1.213
Los sistemas utilizados para promover al personal docente	4.56	1.698
Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo	4.85	1.621
El estatus como docente en la sociedad	5.59	1.257
El salario actual que recibe	3.95	1.927
Las facilidades para obtener préstamos	3.75	2.055
Los valores que practican dentro del grupo	5.90	1.106
Las relaciones que se dan con los(as) compañeros(as) de trabajo	5.93	1.014
Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as)	6.05	1.040
La autonomía en su labor como docente	5.75	1.386

Los procedimientos utilizados por los administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	totalmente insatisfecho	1	1.6	1.6	1.6
	insatisfecho	7	11.5	11.5	13.1
	ligeramente insatisfecho	5	8.2	8.2	21.3
	ni satisfecho ni insatisfecho	8	13.1	13.1	34.4
	ligeramente satisfecho	17	27.9	27.9	62.3
	satisfecho	14	23.0	23.0	85.2
	totalmente satisfecho	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	totalmente insatisfecho	4	6.6	6.6	6.6
	insatisfecho	8	13.1	13.1	19.7
	ni satisfecho ni insatisfecho	14	23.0	23.0	42.6
	ligeramente satisfecho	9	14.8	14.8	57.4
	satisfecho	18	29.5	29.5	86.9
	totalmente satisfecho	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Las relacioness con sus superiores(as) inmediatos(as)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	totalmente insatisfecho	1	1.6	1.6	1.6
	insatisfecho	1	1.6	1.6	3.3
	ligeramente insatisfecho	2	3.3	3.3	6.6
	ni satisfecho ni insatisfecho	7	11.5	11.5	18.0
	ligeramente satisfecho	8	13.1	13.1	31.1
	satisfecho	25	41.0	41.0	72.1
	totalmente satisfecho	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	4	6.6	6.6	6.6
	casi nunca	3	4.9	4.9	11.5
	a veces	9	14.8	14.8	26.2
	casi siempre	12	19.7	19.7	45.9
	siempre	33	54.1	54.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Descriptivos Condiciones laborales

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. típ.
En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas	3.92	1.053
Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos	3.72	1.051
Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela	4.18	.827
En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante	4.05	1.040
Los alrededores de mi escuela son agradables	4.38	.879
Las instalaciones físicas de mi escuela son cómodas para trabajar	3.77	.761
La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas	3.92	1.053
La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones de su personal docente	3.90	1.193
Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente	3.95	1.007
La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores	3.75	1.150

En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	3	4.9	4.9	4.9
	casi nunca	2	3.3	3.3	8.2
	a veces	12	19.7	19.7	27.9
	casi siempre	24	39.3	39.3	67.2
	siempre	20	32.8	32.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	2	3.3	3.3	3.3
	casi nunca	5	8.2	8.2	11.5
	a veces	17	27.9	27.9	39.3
	casi siempre	21	34.4	34.4	73.8
	siempre	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	casi nunca	2	3.3	3.3	3.3
	a veces	10	16.4	16.4	19.7
	casi siempre	24	39.3	39.3	59.0
	siempre	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	27	44.3	44.3	44.3
	casi nunca	16	26.2	26.2	70.5
	a veces	13	21.3	21.3	91.8
	casi siempre	4	6.6	6.6	98.4
	siempre	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Los alrededores de mi esla son desagradables

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	36	59.0	59.0	59.0
	casi nunca	15	24.6	24.6	83.6
	a veces	7	11.5	11.5	95.1
	casi siempre	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Las instalaciones físicas de mi escuela son cómodas para trabajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	casi nunca	3	4.9	4.9	4.9
	a veces	17	27.9	27.9	32.8
	casi siempre	32	52.5	52.5	85.2
	siempre	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	2	3.3	3.3	3.3
	casi nunca	4	6.6	6.6	9.8
	a veces	12	19.7	19.7	29.5
	casi siempre	22	36.1	36.1	65.6
	siempre	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones de su personal docente

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	3	4.9	4.9	4.9
	casi nunca	5	8.2	8.2	13.1
	a veces	13	21.3	21.3	34.4
	casi siempre	14	23.0	23.0	57.4
	siempre	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	casi nunca	6	9.8	9.8	9.8
	a veces	14	23.0	23.0	32.8
	casi siempre	18	29.5	29.5	62.3
	siempre	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	3	4.9	4.9	4.9
	casi nunca	6	9.8	9.8	14.8
	a veces	13	21.3	21.3	36.1
	casi siempre	20	32.8	32.8	68.9
	siempre	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Descriptivos Supervisión docente

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. típ.
Mi supervisor(a) inmediato(a) me explica que es lo que espera de mí	3.87	1.204
Mi supervisor inmediato me apoya	4.26	.929
Mi supervisor(a) inmediato(a) trata a todos por igual	3.84	1.186
Mi supervisor inmediato practica no el favoritismo	4.08	1.144
Recibo instrucciones con sentido de parte de mi supervisor inmediato	4.30	.919
Mi supervisor(a) inmediato(a) me brinda asistencia para mejorar la instrucción	3.54	1.219
Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que necesito para hacer lo mejor que puedo	3.75	.960
Mi supervisor(a) inmediato(a) acepta sugerencias	4.00	1.000
Mi supervisor(a) inmediato(a) me atiende cuando necesito ayuda	4.10	.943
Mi supervisor(a) inmediato(a) me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente	3.69	1.119
Mi supervisor inmediato me hace sentir cómodo	4.05	1.132

Mi supervisor(a) inmediato(a) me explica que es lo que espera de mí

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	4	6.6	6.6	6.6
	casi nunca	5	8.2	8.2	14.8
	a veces	9	14.8	14.8	29.5
	casi siempre	20	32.8	32.8	62.3
	siempre	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato me apoya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	1	1.6	1.6	1.6
	a veces	14	23.0	23.0	24.6
	casi siempre	13	21.3	21.3	45.9
	siempre	33	54.1	54.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor(a) inmediato(a) trata a todos por igual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	4	6.6	6.6	6.6
	casi nunca	4	6.6	6.6	13.1
	a veces	12	19.7	19.7	32.8
	casi siempre	19	31.1	31.1	63.9
	siempre	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato practica el favoritismo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	33	54.1	54.1	54.1
	casi nunca	9	14.8	14.8	68.9
	a veces	13	21.3	21.3	90.2
	casi siempre	4	6.6	6.6	96.7
	siempre	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	35	57.4	57.4	57.4
	casi nunca	11	18.0	18.0	75.4
	a veces	13	21.3	21.3	96.7
	casi siempre	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor(a) inmediato(a) me brinda asistencia para mejorar la instrucción

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	5	8.2	8.2	8.2
	casi nunca	6	9.8	9.8	18.0
	a veces	17	27.9	27.9	45.9
	casi siempre	17	27.9	27.9	73.8
	siempre	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que necesito para hacer lo mejor que puedo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	1	1.6	1.6	1.6
	casi nunca	5	8.2	8.2	9.8
	a veces	16	26.2	26.2	36.1
	casi siempre	25	41.0	41.0	77.0
	siempre	14	23.0	23.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor(a) inmediato(a) acepta sugerencias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	1	1.6	1.6	1.6
	casi nunca	3	4.9	4.9	6.6
	a veces	15	24.6	24.6	31.1
	casi siempre	18	29.5	29.5	60.7
	siempre	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor(a) inmediato(a) me atiende cuando necesito ayuda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	2	3.3	3.3	3.3
	casi nunca	1	1.6	1.6	4.9
	a veces	9	14.8	14.8	19.7
	casi siempre	26	42.6	42.6	62.3
	siempre	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor(a) inmediato(a) me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	3	4.9	4.9	4.9
	casi nunca	5	8.2	8.2	13.1
	a veces	17	27.9	27.9	41.0
	casi siempre	19	31.1	31.1	72.1
	siempre	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mi supervisor(a) inmediato(a) me hace sentir incómodo(a)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	30	49.2	49.2	49.2
	casi nunca	11	18.0	18.0	67.2
	a veces	16	26.2	26.2	93.4
	casi siempre	1	1.6	1.6	95.1
	siempre	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Análisis de fiabilidad SATISFACCIÓN LABORAL

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	14

Estadísticos total-elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Los procedimientos utilizados por los administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente	.693	.873
El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas	.627	.877
Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as)	.648	.876
La supervisión que hace de su trabajo el(la) director(a) de la escuela	.537	.881
Las reglas de trabajo establecidas por la dirección de la escuela	.620	.878
Los sistemas utilizados para promover al personal docente	.716	.872
Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo	.616	.877
El estatus como docente en la sociedad	.308	.890
El salario actual que recibe	.667	.875
Las facilidades para obtener préstamos	.367	.894
Los valores que practican dentro del grupo	.569	.880
Las relaciones que se dan con los(as) compañeros(as) de trabajo	.559	.881
Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as)	.539	.882
La autonomía en su labor como docente	.614	.877

Análisis de fiabilidad

Escala: AGRADO HACIA EL TRABAJO DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.554	9

Estadísticos total-elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de actividades	.313	.519
Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a)	.325	.511
Siento que las actividades docentes no me impiden desarrollar nuevos métodos	.156	.558
Tengo mucho interes de que mis alumnos aprendan	.275	.530
Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos	.263	.531
Las actividades que realizo como docente son muy desafiantes	.165	.557
Pienso que el trabajo como docente no desalienta la originalidad	.397	.474
En mi trabajo como docente no carezco de libertad para tomar mis propias decisiones	.122	.584
Siento que la labor docente no consiste en actividades de rutina	.465	.443

Análisis de fiabilidad

Escala: RECONOCIMIENTO DE LOGRO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.749	7

Estadísticos total-elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Mis compañeros(as) me felicitan cuando organizo bien alguna actividad	.594	.693
Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección	.684	.664
He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honorificas, etc.)	.496	.714
Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	.414	.730
Mi supervisor(a) inmediato(a) elogia la buena enseñanza	.459	.722
Mis superiores no ignoran a los docentes que tienen éxito en su trabajo	.395	.733
En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos	.245	.764

Análisis de fiabilidad

Escala: GRADO DE EQUIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.729	7

Estadísticos total-elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras de trabajo en el mismo puesto.	.229	.753
En mi lugar de trabajo no estamos expuestos(as) a abusos de autoridad	.433	.699
En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo	.533	.674
En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres	.623	.653
En mi escuela las decisiones definitivas no las toman personas de un mismo género	.238	.745
En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar	.583	.672
En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional	.550	.672

Análisis de fiabilidad

Escala: CONDICIONES LABORALES

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	10

Estadísticos total-elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas	.669	.819
Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos	.612	.824
Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela	.709	.819
En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante	.547	.830
Los alrededores de mi escuela son agradables	-.109	.879
Las instalaciones físicas de mi escuela son cómodas para trabajar	.399	.842
La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas	.699	.815
La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones de su personal docente	.695	.815
Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente	.556	.830
La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores	.653	.820

Análisis de fiabilidad

Escala: SUPERVISIÓN DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	11

Estadísticos total-elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Mi supervisor(a) inmediato(a) me explica que es lo que espera de mí	.632	.880
Mi supervisor inmediato me apoya	.745	.874
Mi supervisor(a) inmediato(a) trata a todos por igual	.683	.876
Mi supervisor inmediato practica no el favoritismo	.422	.893
Recibo instrucciones con sentido de parte de mi supervisor inmediato	.456	.889
Mi supervisor(a) inmediato(a) me brinda asistencia para mejorar la instrucción	.700	.875
Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que necesito para hacer lo mejor que puedo	.684	.877
Mi supervisor(a) inmediato(a) acepta sugerencias	.674	.878
Mi supervisor(a) inmediato(a) me atiende cuando necesito ayuda	.655	.879
Mi supervisor(a) inmediato(a) me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente	.650	.879
Mi supervisor inmediato me hace sentir cómodo	.501	.888

Regresión de las variables

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de condiciones laborales		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).
2	Nivel de reconocimiento de logros		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.768 ^a	.590	.583	8.61395
2	.816 ^b	.665	.654	7.85442

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6308.518	1	6308.518	85.020	.000 ^a
	Residual	4377.810	59	74.200		
	Total	10686.328	60			
2	Regresión	7108.193	2	3554.097	57.610	.000 ^b
	Residual	3578.134	58	61.692		
	Total	10686.328	60			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	10.517	6.825		1.541	.129
	Nivel de condiciones laborales	1.571	.170	.768	9.221	.000
2	(Constante)	9.773	6.227		1.570	.122
	Nivel de condiciones laborales	1.041	.214	.509	4.868	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	.916	.255	.377	3.600	.001

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^c

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.051 ^a	.600	.551	.079	.970
	Nivel de reconocimiento de logros	.377 ^a	3.600	.001	.427	.527
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.112 ^a	1.045	.300	.136	.603
	Valoración de la supervisión docente	.098 ^a	.863	.392	.113	.535
2	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.014 ^b	.183	.855	.024	.953
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.096 ^b	.983	.330	.129	.601
	Valoración de la supervisión docente	-.007 ^b	-.061	.951	-.008	.494

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Femenino

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de reconocimiento de logros		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.755 ^a	.570	.555	8.87465

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2925.438	1	2925.438	37.144	.000 ^a
	Residual	2205.262	28	78.759		
	Total	5130.700	29			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	32.925	7.267		4.531	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	1.720	.282	.755	6.095	.000

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^b

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.037 ^a	-.289	.775	-.055	.941
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.073 ^a	.503	.619	.096	.757
	Nivel de condiciones laborales	.301 ^a	1.537	.136	.284	.382
	Valoración de la supervisión docente	.027 ^a	.161	.873	.031	.563

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Masculino

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de condiciones laborales		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).
2	Nivel de reconocimiento de logros		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.804 ^a	.646	.634	7.68975
2	.833 ^b	.694	.672	7.27047

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3127.101	1	3127.101	52.883	.000 ^a
	Residual	1714.834	29	59.132		
	Total	4841.935	30			
2	Regresión	3361.865	2	1680.932	31.800	.000 ^b
	Residual	1480.071	28	52.860		
	Total	4841.935	30			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	14.796	7.615		1.943	.062
	Nivel de condiciones laborales	1.432	.197	.804	7.272	.000
2	(Constante)	9.677	7.599		1.273	.213
	Nivel de condiciones laborales	1.145	.231	.642	4.961	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	.721	.342	.273	2.107	.044

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^c

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.080 ^a	.715	.481	.134	.994
	Nivel de reconocimiento de logros	.273 ^a	2.107	.044	.370	.651
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.285 ^a	1.587	.124	.287	.360
	Valoración de la supervisión docente	.105 ^a	.698	.491	.131	.546
2	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.061 ^b	.569	.574	.109	.986
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.292 ^b	1.735	.094	.317	.360
	Valoración de la supervisión docente	.041 ^b	.281	.781	.054	.519

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Casados

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de condiciones laborales	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar \leq .050, Prob. de F para salir \geq .100).
2	Nivel de reconocimiento de logros	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar \leq .050, Prob. de F para salir \geq .100).
3	Valoración de la supervisión docente	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar \leq .050, Prob. de F para salir \geq .100).
4	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar \leq .050, Prob. de F para salir \geq .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.735 ^a	.541	.528	7.67195
2	.791 ^b	.626	.605	7.02066
3	.825 ^c	.681	.654	6.57356
4	.848 ^d	.719	.686	6.26307

- a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales
- b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros
- c. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente
- d. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente, Percepción del grado de equidad en el trato laboral

ANOVA^e

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2565.659	1	2565.659	43.590	.000 ^a
	Residual	2177.777	37	58.859		
	Total	4743.436	38			
2	Regresión	2969.009	2	1484.504	30.118	.000 ^b
	Residual	1774.427	36	49.290		
	Total	4743.436	38			
3	Regresión	3231.029	3	1077.010	24.924	.000 ^c
	Residual	1512.407	35	43.212		
	Total	4743.436	38			
4	Regresión	3409.751	4	852.438	21.731	.000 ^d
	Residual	1333.685	34	39.226		
	Total	4743.436	38			

- a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales
- b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros
- c. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente
- d. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente, Percepción del grado de equidad en el trato laboral
- e. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	18.836	8.334		2.260	.030
	Nivel de condiciones laborales	1.391	.211	.735	6.602	.000
2	(Constante)	19.336	7.628		2.535	.016
	Nivel de condiciones laborales	.909	.256	.481	3.553	.001
	Nivel de reconocimiento de logros	.793	.277	.387	2.861	.007
3	(Constante)	26.975	7.787		3.464	.001
	Nivel de condiciones laborales	1.133	.256	.599	4.422	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	.993	.272	.485	3.652	.001
	Valoración de la supervisión docente	-.482	.196	-.307	-2.462	.019
4	(Constante)	24.254	7.528		3.222	.003
	Nivel de condiciones laborales	.998	.252	.528	3.959	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	.968	.259	.472	3.729	.001
	Valoración de la supervisión docente	-.568	.191	-.361	-2.976	.005
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.467	.219	.229	2.135	.040

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^e

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.043 ^a	.382	.705	.064	.982
	Nivel de reconocimiento de logros	.387 ^a	2.861	.007	.430	.567
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.198 ^a	1.578	.123	.254	.761
	Valoración de la supervisión docente	-.171 ^a	-1.239	.223	-.202	.645
2	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.021 ^b	-.198	.845	-.033	.936
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.162 ^b	1.393	.172	.229	.751
	Valoración de la supervisión docente	-.307 ^b	-2.462	.019	-.384	.587
3	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.046 ^c	-.460	.648	-.079	.927
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.229 ^c	2.135	.040	.344	.718
4	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.065 ^d	-.676	.504	-.117	.919

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente

d. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente, Percepción del grado de equidad en el trato laboral

e. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Solteros

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de condiciones laborales		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).
2	Nivel de reconocimiento de logros		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.823 ^a	.677	.661	9.76550
2	.882 ^b	.779	.755	8.28947

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3992.202	1	3992.202	41.862	.000 ^a
	Residual	1907.298	20	95.365		
	Total	5899.500	21			
2	Regresión	4593.910	2	2296.955	33.427	.000 ^b
	Residual	1305.590	19	68.715		
	Total	5899.500	21			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.		
		B	Error típ.	Beta				
1	(Constante)	-1.580	11.485		-.138	.892		
	Nivel de condiciones laborales	1.815	.280	.823			6.470	.000
2	(Constante)	-5.911	9.859		-.600	.556		
	Nivel de condiciones laborales	1.055	.350	.478			3.014	.007
	Nivel de reconocimiento de logros	1.420	.480	.470			2.959	.008

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^c

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.030 ^a	.225	.824	.052	.925
	Nivel de reconocimiento de logros	.470 ^a	2.959	.008	.562	.463
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	-.103 ^a	-.453	.656	-.103	.326
	Valoración de la supervisión docente	.379 ^a	2.000	.060	.417	.392
2	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.040 ^b	.346	.733	.081	.925
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	-.025 ^b	-.129	.899	-.030	.319
	Valoración de la supervisión docente	.235 ^b	1.310	.207	.295	.348

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales, Nivel de reconocimiento de logros

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Universitarios

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de condiciones laborales		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.703 ^a	.494	.478	9.33440

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2720.189	1	2720.189	31.220	.000 ^a
	Residual	2788.194	32	87.131		
	Total	5508.382	33			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	17.392	8.923		1.949	.060
	Nivel de condiciones laborales	1.340	.240	.703	5.587	.000

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^b

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.083 ^a	.613	.544	.110	.874
	Nivel de reconocimiento de logros	.269 ^a	1.785	.084	.305	.652
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.112 ^a	.696	.491	.124	.627
	Valoración de la supervisión docente	-.004 ^a	-.029	.977	-.005	.700

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Niveles medio y básico

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de reconocimiento de logros		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar \leq .050, Prob. de F para salir \geq .100).
2	Valoración de la supervisión docente		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar \leq .050, Prob. de F para salir \geq .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.763 ^a	.583	.566	6.11657
2	.806 ^b	.650	.621	5.71550

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente

ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1307.208	1	1307.208	34.940	.000 ^a
	Residual	935.310	25	37.412		
	Total	2242.519	26			
2	Regresión	1458.513	2	729.256	22.324	.000 ^b
	Residual	784.006	24	32.667		
	Total	2242.519	26			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	43.598	6.338		6.879	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	1.392	.235	.763	5.911	.000
2	(Constante)	31.117	8.289		3.754	.001
	Nivel de reconocimiento de logros	1.053	.270	.578	3.895	.001
	Valoración de la supervisión docente	.454	.211	.319	2.152	.042

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^c

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.034 ^a	.233	.818	.048	.813
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.085 ^a	.596	.557	.121	.838
	Nivel de condiciones laborales	.226 ^a	1.292	.209	.255	.530
	Valoración de la supervisión docente	.319 ^a	2.152	.042	.402	.662
2	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.078 ^b	.566	.577	.117	.796
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	-.043 ^b	-.288	.776	-.060	.688
	Nivel de condiciones laborales	-.010 ^b	-.047	.963	-.010	.305

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros, Valoración de la supervisión docente

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Posgraduados

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de condiciones laborales		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.841 ^a	.707	.694	6.35063

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2331.454	1	2331.454	57.809	.000 ^a
	Residual	967.931	24	40.330		
	Total	3299.385	25			

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	19.827	6.954		2.851	.009
	Nivel de condiciones laborales	1.391	.183	.841	7.603	.000

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^b

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.081 ^a	-.704	.489	-.145	.943
	Nivel de reconocimiento de logros	.019 ^a	.124	.902	.026	.560
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.132 ^a	.880	.388	.181	.552
	Valoración de la supervisión docente	-.181 ^a	-1.369	.184	-.274	.672

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de condiciones laborales

b. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Regresión Licenciados

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel de reconocimiento de logros	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).
2	Nivel de condiciones laborales	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.829 ^a	.687	.676	8.55427
2	.865 ^b	.748	.729	7.82794

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros, Nivel de condiciones laborales

ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4506.049	1	4506.049	61.579	.000 ^a
	Residual	2048.917	28	73.176		
	Total	6554.967	29			
2	Regresión	4900.495	2	2450.248	39.987	.000 ^b
	Residual	1654.471	27	61.277		
	Total	6554.967	29			

- a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros
- b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros, Nivel de condiciones laborales
- c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error tip.	Beta		
1	(Constante)	21.815	6.538		3.337	.002
	Nivel de reconocimiento de logros	2.111	.269	.829	7.847	.000
2	(Constante)	.631	10.272		.061	.951
	Nivel de reconocimiento de logros	1.351	.388	.531	3.486	.002
	Nivel de condiciones laborales	.955	.376	.386	2.537	.017

- a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Variables excluidas^c

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
1	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.157 ^a	-1.314	.200	-.245	.759
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.042 ^a	.315	.756	.060	.644
	Nivel de condiciones laborales	.386 ^a	2.537	.017	.439	.403
	Valoración de la supervisión docente	.309 ^a	2.288	.030	.403	.530
2	Nivel de agrado hacia el trabajo docente	-.128 ^b	-1.152	.260	-.220	.750
	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	-.027 ^b	-.213	.833	-.042	.612
	Valoración de la supervisión docente	.198 ^b	1.353	.188	.256	.423

a. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), Nivel de reconocimiento de logros, Nivel de condiciones laborales

c. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Prueba T Género

Estadísticos de grupo

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Satisfacción Laboral	femenino	30	76.1000	13.30115	2.42845
	masculino	31	69.2581	12.70425	2.28175
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	femenino	30	38.9333	3.75025	.68470
	masculino	31	37.4839	4.47862	.80438
Nivel de reconocimiento de logros	femenino	30	25.1000	5.83893	1.06604
	masculino	31	22.2581	4.80949	.86381
Percepción del grado de equidad en el trato	femenino	30	26.7333	5.91860	1.08058
	masculino	31	26.9032	5.26216	.94511
Nivel de condiciones laborales	femenino	30	41.1000	5.53578	1.01069
	masculino	31	38.0323	7.12967	1.28053
Valoración de la supervisión docente	femenino	30	45.0333	8.15997	1.48980
	masculino	31	41.9677	8.02282	1.44094

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia
Satisfacción Laboral	Se han asumido varianzas iguales	.039	.844	2.055	59	.044	6.84194	3.32968
	No se han asumido varianzas iguales			2.053	58.632	.045	6.84194	3.33223
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Se han asumido varianzas iguales	.299	.587	1.368	59	.176	1.44946	1.05943
	No se han asumido varianzas iguales			1.372	57.821	.175	1.44946	1.05634
Nivel de reconocimiento de logros	Se han asumido varianzas iguales	1.549	.218	2.078	59	.042	2.84194	1.36771
	No se han asumido varianzas iguales			2.071	56.174	.043	2.84194	1.37208
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Se han asumido varianzas iguales	.595	.444	-1.119	59	.906	-.16989	1.43279
	No se han asumido varianzas iguales			-1.118	57.700	.906	-.16989	1.43558
Nivel de condiciones laborales	Se han asumido varianzas iguales	.806	.373	1.873	59	.066	3.06774	1.63808
	No se han asumido varianzas iguales			1.881	56.384	.065	3.06774	1.63133
Valoración de la supervisión docente	Se han asumido varianzas iguales	.314	.577	1.479	59	.144	3.06559	2.07205
	No se han asumido varianzas iguales			1.479	58.851	.144	3.06559	2.07263

Prueba T Estado civil

Estadísticos de grupo

	Estado civil	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Satisfacción Laboral	casado(a)	39	73.2564	11.17261	1.78905
	soltero(a)	22	71.5000	16.76092	3.57344
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	casado(a)	39	38.4359	4.44732	.71214
	soltero(a)	22	37.7727	3.67659	.78385
Nivel de reconocimiento de logros	casado(a)	39	23.1282	5.45402	.87334
	soltero(a)	22	24.5909	5.54341	1.18186
Percepción del grado de equidad en el trato	casado(a)	39	26.4103	5.48067	.87761
	soltero(a)	22	27.5455	5.72153	1.21983
Nivel de condiciones laborales	casado(a)	39	39.1282	5.90798	.94603
	soltero(a)	22	40.2727	7.59813	1.61993
Valoración de la supervisión docente	casado(a)	39	43.6667	7.11312	1.13901
	soltero(a)	22	43.1364	9.94890	2.12111

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Satisfacción Laboral	Se han asumido varianzas iguales	4.088	.048	.490	59	.626	1.75641
	No se han asumido varianzas iguales			.440	31.745	.663	1.75641
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Se han asumido varianzas iguales	.474	.494	.594	59	.555	.66317
	No se han asumido varianzas iguales			.626	50.835	.534	.66317
Nivel de reconocimiento de logros	Se han asumido varianzas iguales	.012	.912	-1.000	59	.321	-1.46270
	No se han asumido varianzas iguales			-.995	43.095	.325	-1.46270
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Se han asumido varianzas iguales	.125	.725	-.765	59	.448	-1.13520
	No se han asumido varianzas iguales			-.755	42.128	.454	-1.13520
Nivel de condiciones laborales	Se han asumido varianzas iguales	1.152	.288	-.654	59	.515	-1.14452
	No se han asumido varianzas iguales			-.610	35.486	.546	-1.14452
Valoración de la supervisión docente	Se han asumido varianzas iguales	4.970	.030	.242	59	.810	.53030
	No se han asumido varianzas iguales			.220	33.326	.827	.53030

ANOVA de un factor Edad

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Inter-grupos	523.295	3	174.432	1.067	.371
	Intra-grupos	8830.792	54	163.533		
	Total	9354.086	57			
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Inter-grupos	92.034	3	30.678	1.810	.156
	Intra-grupos	915.345	54	16.951		
	Total	1007.379	57			
Nivel de reconocimiento de logros	Inter-grupos	176.050	3	58.683	2.126	.108
	Intra-grupos	1490.381	54	27.600		
	Total	1666.431	57			
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Inter-grupos	62.369	3	20.790	.651	.586
	Intra-grupos	1724.045	54	31.927		
	Total	1786.414	57			
Nivel de condiciones laborales	Inter-grupos	126.108	3	42.036	.981	.409
	Intra-grupos	2313.961	54	42.851		
	Total	2440.069	57			
Valoración de la supervisión docente	Inter-grupos	183.275	3	61.092	.926	.434
	Intra-grupos	3561.845	54	65.960		
	Total	3745.121	57			

ANOVA de un factor Años de experiencia

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Inter-grupos	211.109	3	70.370	.415	.743
	Intra-grupos	9159.805	54	169.626		
	Total	9370.914	57			
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Inter-grupos	45.764	3	15.255	.841	.477
	Intra-grupos	979.616	54	18.141		
	Total	1025.379	57			
Nivel de reconocimiento de logros	Inter-grupos	44.350	3	14.783	.469	.705
	Intra-grupos	1700.425	54	31.489		
	Total	1744.776	57			
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Inter-grupos	11.096	3	3.699	.111	.953
	Intra-grupos	1792.904	54	33.202		
	Total	1804.000	57			
Nivel de condiciones laborales	Inter-grupos	34.856	3	11.619	.257	.856
	Intra-grupos	2443.368	54	45.248		
	Total	2478.224	57			
Valoración de la supervisión docente	Inter-grupos	245.155	3	81.718	1.246	.302
	Intra-grupos	3540.362	54	65.562		
	Total	3785.517	57			

ANOVA de un factor Nivel de enseñanza

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Inter-grupos	3012.816	2	1506.408	11.386	.000
	Intra-grupos	7673.512	58	132.302		
	Total	10686.328	60			
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Inter-grupos	31.539	2	15.770	.905	.410
	Intra-grupos	1010.100	58	17.416		
	Total	1041.639	60			
Nivel de reconocimiento de logros	Inter-grupos	388.047	2	194.023	7.938	.001
	Intra-grupos	1417.724	58	24.444		
	Total	1805.770	60			
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Inter-grupos	248.416	2	124.208	4.506	.015
	Intra-grupos	1598.600	58	27.562		
	Total	1847.016	60			
Nivel de condiciones laborales	Inter-grupos	658.718	2	329.359	10.062	.000
	Intra-grupos	1898.429	58	32.732		
	Total	2557.148	60			
Valoración de la supervisión docente	Inter-grupos	666.878	2	333.439	5.793	.005
	Intra-grupos	3338.335	58	57.558		
	Total	4005.213	60			

Pruebas post hoc

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Nivel que enseña	(J) Nivel que enseña	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Satisfacción Laboral	básico	universitario	15.26471*	3.41668	.000
	medio	universitario	11.75882*	4.13780	.017
	universitario	básico	-15.26471*	3.41668	.000
	universitario	medio	-11.75882*	4.13780	.017
Nivel de reconocimiento de logros	básico	universitario	5.50000*	1.46860	.001
	universitario	básico	-5.50000*	1.46860	.001
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	básico	universitario	4.26471*	1.55947	.022
	universitario	básico	-4.26471*	1.55947	.022
Nivel de condiciones laborales	básico	universitario	6.38235*	1.69943	.001
	medio	universitario	6.98235*	2.05812	.004
	universitario	básico	-6.38235*	1.69943	.001
	universitario	medio	-6.98235*	2.05812	.004
Valoración de la supervisión docente	básico	universitario	6.58824*	2.25358	.013
	medio	universitario	6.77059*	2.72922	.042
	universitario	básico	-6.58824*	2.25358	.013
		medio	-6.77059*	2.72922	.042

*. La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

ANOVA de un factor Facultad a la que pertenece

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Inter-grupos	3605.535	4	901.384	7.129	.000
	Intra-grupos	7080.793	56	126.443		
	Total	10686.328	60			
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Inter-grupos	51.484	4	12.871	.728	.577
	Intra-grupos	990.155	56	17.681		
	Total	1041.639	60			
Nivel de reconocimiento de logros	Inter-grupos	459.709	4	114.927	4.781	.002
	Intra-grupos	1346.062	56	24.037		
	Total	1805.770	60			
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Inter-grupos	144.326	4	36.081	1.187	.327
	Intra-grupos	1702.690	56	30.405		
	Total	1847.016	60			
Nivel de condiciones laborales	Inter-grupos	877.257	4	219.314	7.311	.000
	Intra-grupos	1679.890	56	29.998		
	Total	2557.148	60			
Valoración de la supervisión docente	Inter-grupos	1767.840	4	441.960	11.062	.000
	Intra-grupos	2237.373	56	39.953		
	Total	4005.213	60			

Pruebas post hoc

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Facultad a la que pertenece (solo docentes)	(J) Facultad a la que	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Satisfacción Laboral	educación	colegio	-12.59722*	3.50614	.006
	administración	colegio	-14.36508*	5.00878	.044
	ingeniería	colegio	-24.22222*	5.00878	.000
	colegio	educación	12.59722*	3.50614	.006
		administración	14.36508*	5.00878	.044
		ingeniería	24.22222*	5.00878	.000
	Nivel de reconocimiento de logros	educación	colegio	-5.58333*	1.52870
ingeniería		colegio	-7.66667*	2.18385	.008
colegio		educación	5.58333*	1.52870	.005
		ingeniería	7.66667*	2.18385	.008
Nivel de condiciones laborales	educación	colegio	-5.25000*	1.70777	.026
	teología	colegio	-9.93333*	2.76878	.006
	ingeniería	colegio	-11.61905*	2.43967	.000
	colegio	educación	5.25000*	1.70777	.026
		teología	9.93333*	2.76878	.006
		ingeniería	11.61905*	2.43967	.000
Valoración de la supervisión docente	educación	administración	-9.06548*	2.71520	.013
		colegio	-8.70833*	1.97087	.000
	administración	educación	9.06548*	2.71520	.013
		teología	13.45714*	3.70111	.005
		ingeniería	14.00000*	3.37863	.001
	teología	administración	-13.45714*	3.70111	.005
		colegio	-13.10000*	3.19535	.001
	ingeniería	administración	-14.00000*	3.37863	.001
		colegio	-13.64286*	2.81553	.000
		colegio	educación	8.70833*	1.97087
teología	13.10000*		3.19535	.001	
ingeniería	13.64286*		2.81553	.000	

*. La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

ANOVA de un factor Nivel de estudios

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Inter-grupos	542.777	2	271.388	1.552	.221
	Intra-grupos	10143.551	58	174.889		
	Total	10686.328	60			
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Inter-grupos	96.511	2	48.256	2.961	.060
	Intra-grupos	945.128	58	16.295		
	Total	1041.639	60			
Nivel de reconocimiento de logros	Inter-grupos	21.486	2	10.743	.349	.707
	Intra-grupos	1784.285	58	30.764		
	Total	1805.770	60			
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Inter-grupos	45.465	2	22.733	.732	.485
	Intra-grupos	1801.551	58	31.061		
	Total	1847.016	60			
Nivel de condiciones laborales	Inter-grupos	217.227	2	108.614	2.692	.076
	Intra-grupos	2339.921	58	40.343		
	Total	2557.148	60			
Valoración de la supervisión docente	Inter-grupos	219.328	2	109.664	1.680	.195
	Intra-grupos	3785.885	58	65.274		
	Total	4005.213	60			

ANOVA de un factor Jornada de trabajo

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Satisfacción Laboral	Inter-grupos	2494.931	3	831.644	5.787	.002
	Intra-grupos	8191.396	57	143.709		
	Total	10686.328	60			
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	Inter-grupos	58.246	3	19.415	1.125	.346
	Intra-grupos	983.393	57	17.253		
	Total	1041.639	60			
Nivel de reconocimiento de logros	Inter-grupos	402.684	3	134.228	5.453	.002
	Intra-grupos	1403.087	57	24.616		
	Total	1805.770	60			
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Inter-grupos	159.098	3	53.033	1.791	.159
	Intra-grupos	1687.918	57	29.613		
	Total	1847.016	60			
Nivel de condiciones laborales	Inter-grupos	488.228	3	162.743	4.484	.007
	Intra-grupos	2068.920	57	36.297		
	Total	2557.148	60			
Valoración de la supervisión docente	Inter-grupos	784.379	3	261.460	4.627	.006
	Intra-grupos	3220.834	57	56.506		
	Total	4005.213	60			

Pruebas post hoc

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Jornada de trabajo	(J) Jornada de trabajo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Satisfacción Laboral	por horas	medio tiempo	-19.08485*	4.75868	.001
	medio tiempo	por horas	19.08485*	4.75868	.001
		tiempo completo	14.87374*	4.58784	.010
	tiempo completo	medio tiempo	-14.87374*	4.58784	.010
Nivel de reconocimiento de logros	por horas	medio tiempo	-6.22424*	1.96947	.013
	medio tiempo	por horas	6.22424*	1.96947	.013
		por contrato	7.09091*	1.91983	.003
		tiempo completo	6.53535*	1.89877	.006
	por contrato	medio tiempo	-7.09091*	1.91983	.003
	tiempo completo	medio tiempo	-6.53535*	1.89877	.006
Nivel de condiciones laborales	medio tiempo	tiempo completo	7.86364*	2.30569	.006
	tiempo completo	medio tiempo	-7.86364*	2.30569	.006
Valoración de la supervisión docente	medio tiempo	tiempo completo	10.65152*	2.87682	.003
	tiempo completo	medio tiempo	-10.65152*	2.87682	.003

*. La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

LISTA DE REFERENCIAS

LISTA DE REFERENCIAS

- Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 6-46.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 24 de marzo de 2006, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Chávez, G. (2005). Creando un ambiente de calidad con las 9 "s". *Adminístrate Hoy*, 128, 35-40.
- Chiavenato, A. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chruden, H. y Sherman, A. (2002). *Administración de personal* (24ª ed.). México: CECSA.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Delgado González, M. (2005). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Morelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación* 5(1), 1-28.
- Denny, R. (2001). *Motivar para ganar*. México: Selector.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8ª ed.). México: Prentice Hall.
- ✓ Díaz, A. (2004). *Las empresas españolas, a la cola de Europa en formación y desarrollo según sus empleados*. Recuperado el 20 de marzo de 2006, de http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N363_F25012004.HTML
- Grajales Guerra, T. y Salazar, A. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-65.
- Hagemann, G. (2002). *Motivación: manual de implementación*. México: LIMUSA.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5ª ed.). Madrid: Prentice-Hall.

- Hernández Sánchez, M. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado el 30 de mayo de 2006, de <http://www.monografias.com/trabajos13/emetex/emetexshtml>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global* (12ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kossen, S. (1995). *Recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). México: HARLA.
- Lilja, R. y Hämäläinen, U. (2001). *Trabajo*. Recuperado el 14 de noviembre de 2006, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/26/es/1/ef0126es.pdf>
- ✓ Márquez, M. (2001). *Satisfacción laboral*. Recuperado el 17 de marzo de 2006, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.
- Martínez Sánchez, A. y Ulizarna García, L. (1998). El clima de las instituciones educativas y la satisfacción laboral de los profesores. *Revista de Ciencias de la Educación*, 176, 419-436.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted*. Miami, FL: Vida.
- Maxwell, J. (2002). *Liderazgo eficaz: cómo influir en los demás*. Miami, FL: Vida.
- Nelson, B. (1998). *1001 formas de cómo recompensar el trabajo bien hecho*. Bogotá: Norma.
- Olmedo, R. (2004). 100 empresas humanas. *Revista Mundo Ejecutivo*, 307, 29-36.
- Oros, L. B. y Main, M. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional* (5ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). México: Prentice Hall.
- Salazar, A. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, México.
- Salazar, A. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras en Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59.

- Thezá, M. (2003). *Jóvenes y empleo: normas sobre un permanente desencuentro*. Recuperado el 14 de noviembre de 2006, de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro294/libro294.pdf>
- Uribe, E. (2006). Empleo sin discriminación. *Revista Mundo Ejecutivo*, 323(43), 58-59.
- Viera Padilla, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral en docentes de secundaria en el estado de Nuevo León, México*. Tesis doctoral, Universidad de Morelia, México.
- Werther, W. y Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- White, E. (1961). *El camino a Cristo*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1982). *Patriarcas y profetas*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana.