

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS  
DIVISION DE POSGRADO E INVESTIGACION  
DOCTORADO EN EDUCACION



*LAS EXPECTATIVAS FORMALES E INFORMALES DEL SISTEMA  
EDUCATIVO, COMO PREDICTORAS DE LA SATISFACCION EN EL  
TRABAJO, DE LOS DOCENTES DE SECUNDA RIA EN EL ESTADO DE  
NUEVO LEON, MEXICO*

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS  
REQUERIMIENTOS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR (Ph. D.)

POR

SARA VIERA PADILLA

MONTEMORELOS NUEVO LEON

ENERO DE 1998

# UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

## División de Posgrado

### Acta de Conclusión de la Actividad Culminante

Nombre del sustentante: Sara Viera Padilla  
Grado a defender: Doctorado en Educación con Acentuación en Administración Educativa  
Modalidad de defensa: Tesis  
Fecha: 16 de enero de 1998

### DICTAMEN DEL JURADO

APROBADO POR UNANIMIDAD

Presidente: Dr. Tevni Grajales  
Secretario: Dr. Luis Alberto del Pozo  
Vocal: Dr. Eduardo Alberto González  
Asesor Externo: Bernabé Luis Rodríguez  
Sustentante: Sara Viera Padilla

*Grajales*  
*del Pozo*  
*Eduardo*  
*Bernabé*  
*Sara*

### POR LA DIVISION DE POSGRADO

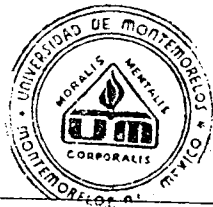
Coordinador del Programa: Dr. Luis Alberto del Pozo  
Director: Dr. Luis Alberto del Pozo



*del Pozo*  
*del Pozo*

### POR LA UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Vicerrector Académico: Mtra. Aracely Vázquez  
Rector: Prof. Ismael Castillo Osuna



*Aracely Vázquez*  
*Ismael Castillo Osuna*

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

A mi familia. Mi difunto esposo Tomas, quien siempre me apoyo en mi deseo de superación constante. Mis queridos hijos: Sara, Tomas y Marcela, a quienes he quitado parte de su tiempo por dedicarlo al estudio. A mi madre, quien siempre ha sido mi apoyo espiritual y material.

A mi asesor: El Dr. Tevni Grajales, sin cuya ayuda, dedicación y ejemplo constante, no hubiera llegado a la meta trazada.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a:

Dios Nuestro Padre y Creador, por haberme dado salud, permitiéndome llegar al final de este camino de superación académica.

Las diferentes dependencias educativas, que me apoyaron para realizar en primera instancia los estudios doctorales, y subsecuentemente en la aplicación del instrumento recolector de los datos necesarios para esta investigación.

Los administradores y los jefes de la ORSEI y del CECAM, que me apoyaron directamente en la coordinación de la aplicación y recolección de instrumentos.

A los inspectores, directores, maestros aplicadores y maestros encuestados, que ayudaron a hacer posible la realización de esta investigación.

A los administradores de la Escuela Normal Superior: Moisés Sáenz Garza, por su apoyo financiero.

A los asesores de este trabajo de investigación: Dr. Tevni Grajales, Dr. Eduardo Gonzalez, Dr. Luis A. del Pozo, por sus orientaciones académicas oportunas. Especialmente al Dr. Grajales, por su apoyo constante e incondicional.

A quienes aun sin ser parte de la comisión asesora, contribuyeron con sus consejos profesionales al enriquecimiento de este trabajo: Dr. Seiji Matsumoto, Lic. Romeo Madrigal, Mtro. Mario Aguilera y Mtro. Luis Torres. Al sinodal externo, Dr. Bernabe Luis Rodriguez Buenrostro por su valiosa elaboración.



RESUMEN DE LA INVESTIGACION DE ESTUDIANTE GRADUADO  
UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS  
DOCTORADO EN EDUCACION

Titulo: *Las expectativas formales e informales del sistema educativo, como predictoras de la satisfacción en el trabajo, de los docentes de secundaria en el estado de Nuevo León, México.*

Investigadora: Sara Viera Padilla.

Director de investigación: Tevni Grajales. ( Ph. D. )

En este estudio, se investiga el nivel de satisfacción de los docentes de secundaria en su trabajo, identificando el impacto que la actitud de dichos docentes, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, tiene en la satisfacción en el mismo.

La investigación se realizó en el Estado de Nuevo León en junio de 1997. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario elaborado exprofeso, el cual se aplicó a un total de 894 docentes de secundaria, de algunas escuelas secundarias del estado y que formaron parte una muestra aleatoria simple. Se recuperaron contestadas 837 encuestas.

Las variables involucradas en el estudio fueron: satisfacción en el trabajo (criterio), expectativas formales e informales del sistema educativo, y ocho demográficas. (predictoras). Las pruebas utilizadas para el análisis estadístico, fueron: Chi cuadrada, coeficientes de correlación de Pearson, rho de Spearman y la Regresión Lineal Múltiple. Los resultados proponen una ecuación predictora de la satisfacción de los docentes en su trabajo, según los factores involucrados.

## TABLA DE CONTENIDOS

	PORTADA .....	i
	APROBACIÓN DE LA TESIS .....	ii
	DEDICATORIA .....	iii
	AGRADECIMIENTOS .....	iv
	RESUMEN .....	v
	TABLA DE CONTENIDOS .....	vi
	LISTA DE GRÁFICAS .....	ix
	LISTA DE TABLAS .....	xi
	LISTA DE FIGURAS .....	xii
	LISTA DE APÉNDICES .....	xiii
	LISTA DE ABREVIATURAS .....	xvi
CAPÍTULO		
I	NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA .....	1
	Antecedente Histórico .....	2
	El Problema .....	5
	<i>Propósito de la Investigación</i> .....	6
	<i>Importancia de la Investigación</i> .....	6
	<i>Justificación de la Investigación</i> .....	7
	Declaración del Problema .....	8
	<i>Preguntas Subordinadas Respecto al Problema</i> .....	9
	Limitaciones.....	11
	Delimitaciones.....	12
	Hipótesis de la Investigación .....	13
	Supuestos .....	14
	Trasfondo Filosófico .....	15
	Definición de Términos .....	17
	Organización del Estudio .....	21
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	24
	La Administración y su Evolución .....	24
	El Comportamiento Organizacional .....	27
	Las Actitudes de los Empleados y la Satisfacción en el Trabajo.....	31
	<i>La Satisfacción en el Trabajo</i> .....	32
	<i>Nivel de Satisfacción en el Trabajo</i> .....	34

	<i>Fuentes de Satisfacción en el Trabajo</i> .....	36
	Medición de la Satisfacción en el Trabajo .....	38
	<i>Escala JDI</i> .....	39
	<i>Escala MSQ</i> .....	40
	Los Elementos Organizacionales que influyen en la Satisfacción en el Trabajo .....	41
	Elementos que Determinan la Satisfacción en el Trabajo .....	46
	<i>Expectativas Formales</i> .....	47
	<i>Necesidades Individuales</i> .....	53
	<i>Necesidades del Grupo</i> .....	64
	Investigaciones en Torno a la Satisfacción/Insatisfacción en el Trabajo .....	75
	<i>La Satisfacción en el Trabajo y Variables Relacionadas</i> .....	76
	<i>Factores Fuente de Satisfacción/Insatisfacción en el Trabajo</i> .....	81
	<i>La Satisfacción en el Trabajo y las Variables Demográficas: Edad, Sexo, Experiencia, Nivel Ocupacional y Tamaño de la Organización</i> .....	83
III.	MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS .....	88
	Diseño de la Investigación Realizada .....	89
	Población .....	89
	Muestra .....	90
	<i>El Tamaño de la Muestra</i> .....	90
	<i>Selección de la Muestra</i> .....	93
	Hipótesis Nulas .....	95
	Variables del Estudio .....	97
	<i>Identificación de las Variables</i> .....	97
	<i>Operacionalización de las variables</i> .....	98
	Procedimientos Metodológicos .....	106
	<i>El Instrumento</i> .....	106
	<i>Validez y Confiabilidad del Instrumento</i> .....	108
	La Recolección de los Datos .....	117
	Análisis de los Datos .....	123
	Prueba de Hipótesis .....	125
IV.	RESULTADOS OBTENIDOS .....	129
	Introducción .....	129
	Descripción de la Muestra .....	132

↖	Resultados por Variable .....	138
	Correlaciones/Asociaciones de las Variables .....	147
	Prueba de Hipótesis .....	158
	Resultados de interpretaciones adicionales.....	167
	Resumen .....	174
V.	RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	178
	Resumen de los Capítulos 1-5 .....	178
	Respuestas a las preguntas del Problema .....	182
	Comparación y Contraste de las Conclusiones .....	183
	←Conclusiones .....	189
	- Recomendaciones .....	191
	Metodológicas .....	191
	Administrativas .....	192
	Dirigidas a Proyectos de Futuras Investigaciones Sobre el Tema ..	194
	BIBLIOGRAFÍA .....	196
	APÉNDICES .....	204
	A. Instrumento .....	205
	B. Información Utilizada en la Selección de la Muestra Representativa e Identificación de ésta .....	206
	C. Estimación Estadística .....	237
	D. Material Utilizado Para el Jueceo .....	257
	E. Cartas de Solicitud y Aprobación .....	262
	F. Formatos Utilizados en la Distribución de las Encuestas .....	288
	G. Asesorías .....	292
	H. Gráficas Adicionales de Resultados .....	296
	I. Extractos .....	311
	J. Currículum Vitae .....	324

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 4.1.	Edad de los docentes encuestados .....	131
Gráfica 4.2.	Género de los docentes encuestados .....	133
Gráfica 4.3.	Tipo de escuela donde laboran los docentes encuestados .....	134
Gráfica 4.4.	Tiempo de servicio de los docentes encuestados .....	135
Gráfica 4.5.	Posición actual de los docentes encuestadoi .....	136
Gráfica 4.6.	Nivel máximo de estudios de los docentes encuestados .....	137
Gráfica 4.7.	Asistencia a cursos de actualización de los docentes encuestados ....	137
Gráfica 4.8.	Número de docentes donde laboran los docentes encuestados .....	138
Gráfica 4.9.	Histograma de frecuencias de los niveles de satisfacción en el trabajo de los docentes encuestados .....	141
Gráfica 4.10.	Histograma de frecuencias de los niveles de actitud ante las expectativas formales del sistema educativo, de los docentes encuestados .....	142
Gráfica 4.11.	Histograma de frecuencias de los niveles de actitud ante las expectativas informales del sistema educativo, de los docentes encuestados .....	143
Gráfica 4.12.	Histograma de frecuencias de los niveles de actitud de los docentes encuestados, ante sus necesidades individuales .....	144
Gráfica 4.13.	Histograma de frecuencias de los niveles de actitud de los docentes encuestados, ante las necesidades del grupo de trabajo .....	146
Gráfica 4.14.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes encuestados	148

Gráfica 4.15.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes encuestados .....	148
Gráfica 4.16.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el nivel máximo de estudios de los docentes encuestados	150
Gráfica 4.17.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas (número de docentes) .....	150
Gráfica 4.18.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo .....	153
Gráfica 4.19.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo .....	154
Gráfica 4.20.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales y formales del sistema educativo .....	155
Gráfica 4.21.	Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo y las necesidades individuales .....	155

## LISTA DE TABLAS

Tabla 3.1.	Operacionalización de las variables con su definición conceptual, instrumental y operacional .....	99
Tabla 3.2.	Resultados de la evaluación de los ítems de las 3 escalas del instrumento por los jueces .....	110
Tabla 3.3.	Carga factorial resultante de un componente principal a los resultados de los ítems del instrumento formal. para determinar la escala: satisfacción en el trabajo	113
Tabla 3.4.	Carga factorial resultante de una rotación varimax a los resultados de los ítems del instrumento, para determinar las escalas: expectativas formales e informales del sistema educativo	114
Tabla 3.5.	Coeficiente de confiabilidad (Alpha de Cronbach) obtenido en el piloteo del instrumento, según las diversas escalas y subescalas	116
Tabla 3.6.	Operacionalización de las hipótesis	126
Tabla 4.1.	Análisis descriptivo de los resultados obtenidos en las variables : criterio y predictoras	139
Tabla 4.2.	Resultados de la prueba de independencia ( $\chi^2$ ) entre las variables demográficas y la satisfacción en el trabajo	147
Tabla 4.3.	Resultadas de la correlación de Pearson (r)/rho de Spearman ( $\rho$ ) en las variables demográficas y la satisfacción en el trabajo	149
Tabla 4.4.	Relación de las variables predictoras y la variable satisfacción en el trabajo, utilizando el análisis de Regresión Múltiple por el método Stepwise	151
Tabla 4.5.	Relación de las variables predictoras y la variable satisfacción en el trabajo, utilizando el análisis de Regresión Múltiple por el método Stepwise y agregando el intervalo de confianza que servirá para la inferencia poblacional	157

## LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1.	Muestra de Ítems de la Escala JDI .....	40
Figura 2.2.	Muestra de Ítems de la Escala MSQ.....	41
Figura 2.3.	Elementos de un Sistema Organizacional .....	42
Figura 2.4.	Modelo del Sistema Social .....	45
Figura 2.5.	Interacción de los Elementos Burocráticos e Individuales Afectando la Conducta Social.....	49
Figura 2.6.	Proceso Motivacional Básico .....	54
Figura 2.7.	Corporación de Necesidades en Cuatro Teorías de Motivación .....	58
Figura 2.8.	Jerarquía de Necesidades según Maslow.....	60
Figura 2.9.	Modelo del Comportamiento del Grupo .....	67
Figura 3.1.	Muestra de los Ítems del Instrumento Aplicado.....	108



## LISTA DE APÉNDICES

A. Instrumento .....	205
B. Información Utilizada en la Selección de la Muestra Representativa e	
Identificación de ésta .....	206
B-1. Listado de todas las escuelas secundarias .....	207
B-2. Listado de los 912 números aleatorios .....	225
B-3. Concentración de números aleatorios por regiones .....	231
B-4. Muestra de cómo se organizaron los datos de identificación de los docentes que formaron parte de la muestra representativa .....	232
B-5. Concentración de instrumentos recuperados .....	235
B-6. Datos demográficos de la muestra .....	236
C. Estimación Estadística .....	
Análisis factorial:	
C-1. Concentración de resultados para pulir el instrumento .....	238
C-2. Rotación varimax en las variables: expectativas formales (EB), necesidades de grupo (NG) y necesidades individuales (NP) .....	240
Cálculo del coeficiente de confiabilidad:	
C-3. Alpha de Cronbach en: piloteo y muestra .....	243
Prueba de hipótesis:	
C-4. Tabulación cruzada $\chi^2$ .....	250
C-5. Correlaciones: de Pearson y rho de Spearman .....	252
C-6. Regresión Múltiple .....	
D. Material Utilizado Para el Jueceo .....	
D-1. Carta a jueces .....	257
D-1. Carta a jueces .....	258
D-2. Formato de evaluación .....	259
D-3. Instrumento evaluado .....	260
E. Cartas de Solicitud y Aprobación .....	
E-1. Solicitud del listado de escuelas secundarias con el número de maestros por escuela, en el año escolar 96-97 .....	262
E-1. Solicitud del listado de escuelas secundarias con el número de maestros por escuela, en el año escolar 96-97 .....	263
E-2. Solicitud de autorización para aplicar la encuesta a los docentes que formaron parte de la muestra.....	264

E-3. Solicitudes de apoyo para la reproducción del instrumento .....	267
E-4. Oficio de respuesta a la solicitud de apoyo. No. SSE-0943/96-97 .....	269
E-5. Solicitud de apoyo al director del CECAM, para la coordinación en la distribución y recolección de las encuestas .....	270
E-6. Solicitud de apoyo a los jefes de región para la distribución y recolección de las encuestas. Oficio No. DOE-21/96-97 .....	272
E-7. Oficio de remisión de encuestas .....	284
E-8. Carta a los aplicadores del instrumento .....	285
E-9. Cartas a los distribuidores y recolectores del instrumento ( inspector, director) .....	286
F. Formatos Utilizados en la Distribución de las Encuestas .....	288
F-1. Identificación de los docentes por escuela .....	289
F-2. Identificación de los docentes por zona .....	290
F-1. Identificación de los docentes por región .....	291
G. Asesorías .....	292
G-1. Recomendaciones del asesor .....	293
G-2. Aprobación de la propuesta .....	294
G-3. Recomendaciones de la comisión asesora .....	295
H. Gráficas adicionales de resultados.....	296
H-1. Histograma de frecuencias de los niveles de satisfacción en el trabajo .....	297
H-2. Relación entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes .....	298
H-3. Relación entre la satisfacción en el trabajo y el género .....	299
H-4. Relación entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio .....	300
H-5. Relación entre la satisfacción en el trabajo y la posición actual .....	301
H-6. Correlación entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas formales .....	302
H-7. Correlación entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales .....	303
H-8. Correlación entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo .....	304
H-9. Correlación múltiple entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas formales e informales.....	305
H-10. Correlación múltiple entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales y formales .....	306
H-11. Correlación múltiple entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo y las necesidades individuales ....	307
H-12. Tercera dimensión de la c orrelación múltiple entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas formales e informales .....	308

H-13. Tercera dimensión de la correlación múltiple entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales y formales .....	309
H-14. Tercera dimensión de la correlación múltiple entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo y las necesidades individuales .....	310
I. Extractos .....	311
I-1. Versión abreviada de la investigación .....	312
I-2. Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal al servicio de la educación .....	315
I-3. Acuerdo 200, para la evaluación del aprendizaje .....	322
I-4. Las tareas escolares .....	323
J. Curriculum Vitae .....	324

## LISTA DE ABREVIATURAS

CECAM	Centro Estatal de Actualización y Capacitación del Magisterio
CSD	Cuestionario de Satisfacción de los docentes
CV	Coefficiente de Variabilidad
EB	Estadística Básica
JDI	Job Descriptive Index
MSQ	Minnesota Satisfaction Questionnaire
NL	Nuevo León
ORSEI	Oficina Regional Secretaría de Educación Unidad Integradora
SE	Secretaría de Educación
SEP	Secretaría de Educación Pública
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado

## **CAPITULO I**

### **NATURALEZA Y DIMENSION DEL PROBLEMA**

Hay quienes creen que una alta satisfacción en el trabajo contribuye a un mejor desempeño y una actitud positiva tanto física como mental de los trabajadores, lo cual repercute dentro de la organización y en la calidad de vida del individuo fuera del trabajo.

El tener un indicio del nivel de satisfacción en los empleados, es de suma importancia para los administradores, ya que en función de este conocimiento, podrían estar en condiciones de tomar algunas medidas necesarias para elevarla.

La satisfacción en el trabajo, se refiere básicamente a como los empleados miran su trabajo. Al respecto, hay que considerar que los empleos requieren de interacciones con compañeros y jefes, seguir los estándares y las políticas de la organización, cumplir con las normas de rendimiento, vivir en condiciones laborales que suelen distar de lo ideal y otros elementos mas.

Por otra parte, la teoría sobre administración y confortamiento organizacional, considera que: "la satisfacción laboral, es la actitud general que adopta la persona ante su trabajo" (Robbins, 1994a: 180).

Es evidente, que la satisfacción en el trabajo es dinámica y crece o decrece según se den algunos factores como: recompensas justas, trabajos mitigantes, condiciones laborales adecuadas, los buenos compañeros y congruencia entre personalidad y empleo; en consecuencia, los administradores deben estar alertas ante las actitudes de sus empleados, no solamente durante un determinado periodo, sino siempre.

### Antecedente Histórico

A través de los tiempos, la administración ha pasado por diversas etapas, yendo desde la preocupación solamente por la producción y utilidad, hasta el interés por el individuo y las relaciones humanas. Esto último ha hecho que se despierte el interés por conocer la satisfacción de los empleados en su trabajo. Siegel (1984), menciona que uno de los primeros estudios sobre la satisfacción en el trabajo fue hecho por Hoppock en 1935.

Así mismo, el interés se manifiesta en investigaciones sobre la conducta de las organizaciones. Desde 1965, con Turner y Lawrance, se han investigado las características del trabajo y la satisfacción de los empleados en su trabajo.

Barnabe y Burns en 1994, retoman los trabajos de Turner y Lawrance, quienes basados en algunas características del trabajo, examinaron las reacciones de los empleados ante ciertos atributos de: las actividades en el trabajo. Ellos desarrollaron la medida operacional de seis requisitos de las

actividades: variedad, autonomía, interacción requerida, conocimiento y habilidad requerida y responsabilidad.

Posteriormente, Hackman y Lawler en 1971, midieron cuatro dimensiones del trabajo: variedad, autonomía, identificación con la tarea y retroalimentación. Estos investigadores encontraron que cuando el trabajo es alto en estas cuatro dimensiones, los empleados informan que tienen más alta motivación intrínseca para realizarlo bien.

Encontraron evidencias de que las características del trabajo por si solas pueden afectar directamente las actitudes y conducta de los empleados hacia su trabajo. Enfatizando que una motivación potencial de un trabajo, produce una experiencia de satisfacción en el mismo.

La motivación mencionada, crea las condiciones adecuadas que en determinado momento conducen a una satisfacción en el trabajo. Estas investigaciones demuestran que la motivación puede ser una antesala de la satisfacción en el trabajo.

Oldham y Hackman en 1981 realizaron una investigación con la finalidad de entender como la estructura organizacional influye sobre las reacciones de los empleados. Estos autores afirman que la estructura de las organizaciones influencia las reacciones de los empleados, al afectar las características esenciales. Estas son: autonomía, variedad de actividades, identificación de tareas, tareas significativas y retroalimentación.

De su investigación, se desprende que la relación entre la estructura de la organización y la satisfacción-motivación de los empleados puede ser explicada por las características del trabajo dentro de la estructura organizacional y los atributos de los individuos que son empleados por la organización.

Asimismo, otros autores, (Galloway y otros, 1985; Hill Tim, 1994) al investigar la fuente de satisfacción en el trabajo de los docentes, y fundamentados en la teoría de los dos factores, de Herzberg, encontraron que:

1<sup>o</sup>. Las fuentes de satisfacción en el trabajo de los docentes de una escuela primaria de Nueva Zelanda, vienen de los aspectos intrínsecos del trabajo, mientras que la insatisfacción, proviene de condiciones de trabajo inadecuadas, de otros factores externos, 0 de las relaciones con sus compañeros de trabajo (Galloway, 1985: 49).

2<sup>o</sup>. Gran parte de la satisfacción en el trabajo, de los profesores encargados en la escuela primaria, viene de la relación con la gente, especial mente los niños, y de su autonomía. Aunque perciben que el incremento del poder central y de los cuerpos de gobierno de los padres de familia, reducen esta. (Tim, 1994: 233).

Finalmente, algunos investigadores, como Kyriacou y Sutcliffe (1978), asocian la satisfacción o insatisfacción en el trabajo con el estrés de los



profesores, la edad, la experiencia y el sexo.

Queda claro que, existen diversas investigaciones relativas a la satisfacción de los empleados en el trabajo, y mas específicamente de los docentes del nivel básico. De estas últimas, se han encontrado algunas en revistas dedicadas a publicaciones de investigación educativa y *la* administrativa, además de los ERIC *abstracts* y otra base de datos de investigaciones al respecto, en internet. No obstante, estas investigaciones se han realizado en otros países, no existiendo hasta el momento estudios formales sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes en la República Mexicana, o más específicamente en el Estado de Nuevo León.

## I Problema

A partir del interés que se ha despertada en otros lugares sobre la satisfacción de los empleados en su trabajo, seria útil también aquí conocer el nivel de satisfacción de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, así como la participación de los requerimientos estatales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo, en dicha satisfacción. Los alcances de esta investigación se establecen en este apartado al señalar el propósito, la importancia y la justificación de la misma.

### *Propósito de la Investigación*

Este trabajo tiene como propósito, además de cumplir con los requisitos de la fase culminante del programa doctoral en educación, de la Universidad de Monterrey, proveer información sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, para que se tenga una imagen sobre el estado actual en el cual se da la satisfacción de los docentes en su trabajo y esta información pueda ser utilizada en congresos de educación, por los sindicatos de los trabajadores al servicio de la educación, por la Secretaría de Educación en el estado de Nuevo León y por los administradores en general.

Asimismo, se pretende ofrecer un instrumento válido que pueda servir para medir el nivel de satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria.

### *Importancia de la Investigación*

El tratar el tema de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del estado de Nuevo León, es de suma importancia, ya que se espera que los resultados provean información valiosa a los administradores de la educación que tienen a su cargo la administración de los recursos humanos de las escuelas.

Además, los resultados de esta investigación servirán para reflexionar sobre el tema de la satisfacción en el trabajo de los docentes y los factores

con que se puede contribuir a elevarla, ya que un empleado satisfecho en su trabajo crea un ambiente de satisfacción, reflejándose su estado de ánimo en el trato con sus alumnos y en la preparación e impartición de sus clases. Al mismo tiempo, estos beneficios serán para la sociedad, ya que, como menciona Robbins (1994a), la satisfacción laboral se traslada fuera de las horas de trabajo del empleado.

### *Justificación de la Investigación*

Este trabajo va dirigido a los docentes de secundaria del estado de Nuevo León y a los administradores educativos, ya que actualmente se considera la satisfacción de los empleados en su trabajo como un factor importante tanto para su desempeño en el mismo, como para elevar su nivel de vida personal.

De los resultados de esta investigación se beneficiaran: los docentes, debido a que los ayuda a ubicarse en su relación con sus compañeros de trabajo; los administradores, ya que les sirven como auxiliar en la orientación de sus políticas; y los alumnos, al recibir los beneficios de un maestro con satisfacción en el trabajo, el cual, según señala Robbins (1994a), adoptara actitudes positivas respecto al mismo.

En base a lo anterior, en este estudio se considera importante investigar el impacto de las expectativas formales e informales del sistema educativo en la satisfacción en el trabajo de los docentes que laboran en

escuelas secundarias, ya que los resultados servirán para cumplir el propósito de la misma además de que serán un avance para la investigación educativa en México, contribuyendo a confirmar o rectificar resultados de investigaciones sobre la satisfacción de los docentes en su trabajo, realizadas en otros países al compararlos con los obtenidos en esta investigación realizada en Nuevo León, México.

Por otra parte, esta investigación pretende coadyuvar a que los docentes, al ser consultados sobre su satisfacción en el trabajo, perciban que son tomados en cuenta y que interesa a los administradores educativos su grado de satisfacción en el trabajo y los aspectos que influyen en este.

Así mismo, es un medio de reflexión, ya que los docentes, mediante las afirmaciones del cuestionario, vislumbran que es ideal que las situaciones presentadas, sean dadas en las instituciones educativas donde ellos laboran.

Finalmente como se mencionó en la justificación, los resultados pueden ser utilizados por los administradores de la educación, para, una vez teniendo un panorama general de la satisfacción de los empleados de la educación, actuar en lo que es de su incumbencia.

#### Declaración del Problema

Deseando conocer el nivel de satisfacción de los docentes en su empleo, así como la influencia que en ella tienen las expectativas formales e

informales del sistema educativo, esta investigación se centra sobre el siguiente

problema:

Tomando en cuenta algunas características de la estructura organizacional y del docente: ¿En que grado las expectativas formales e informales del sistema educativo determinan la satisfacción que dicen tener en su trabajo los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León en 1997?

Al respecto, hay que recordar que el empleado es un individuo con características personales que Eleva a su centro de trabajo, por lo que se hace indispensable considerar dentro de las expectativas informales del sistema educativo que influyen en su satisfacción en el trabajo, tanto sus necesidades individuales como las del grupo de trabajo.

Por otra parte, es importante determinar el impacto de las variables ya mencionadas sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes en cuestión, así como la proporción en que la variabilidad total de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, se debe a su relación con los factores en cuestión.

#### *Preguntas Subordinadas Respecto al Problema*

Las expectativas formales y las informales son factores que se constituyen a través de un conjunto de variables que han sido estudiadas en algunas otras investigaciones, por lo que a fin de estudiar el grado en que

estas determinan la satisfacción que tienen en su trabajo los docentes de secundaria del

Estado de Nuevo León en 1997, se plantean las siguientes preguntas:

1°. ¿Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas (numero de docentes) donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León?

2°. ¿Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León?

3°. ¿La satisfacción en el trabajo y el genera de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes?

4°. ¿La satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes?

5°. ¿Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León?

6°. ¿Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el puesto que ocupan los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León?

7°. ¿Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León?

8°. ¿La satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes?

9°. ¿En que grado la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, es explicada por su actitud ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo?

10°. ¿En que grado la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, es explicada por su actitud ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, al incluir variables demográficas como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión?

#### Limitaciones

Algunas restricciones que limitan este estudio y que quedan fuera del alcance del investigador, fueron:

1°. No fue posible aplicar el instrumento a los docentes en forma personal, por requerir de mayor tiempo.

2°. No fue posible aplicar el instrumento a toda la población sujeta a estudio por razones económicas y falta de tiempo.

3°. La bibliografía de que se dispone en las bibliotecas del Estado. No incluye trabajos de disertaciones doctorales que pudieran enriquecer el

Estudio, por lo que solamente se consideraron investigaciones sobre el tema, publicadas en revistas especializadas.

### Delimitaciones

La investigación quedo delimitada de la siguiente manera:

- 1º .Tiempo. Esta investigación se realizo a finales del el año escolar 96-97, en la primera quincena del mes de junio.
2. En cuanto al tipo de investigación. Es una investigación no experimental, realizada a base de encuestas.
- 3º. Exclusión. No se aplico la encuesta a los docentes que por incapacidad o comisión, no se encontraban laborando durante el periodo de su aplicación y a los que se negaron a contestarla. Se eliminaron las encuestas incompletas en alguna sección del instrumento o con un ítem de la variable criterio, sin contestar.
40. Fuentes de consulta. Textos de administración, de administración educativa, de investigación y de estadística; artículos y revistas de investigación y de investigación educativa; y, documentos presentados en internet en el idioma ingles a través de los exploradores Erik. Infosek, Exite, Yahoo, Licos, en base de datos de asociaciones educativas.

La búsqueda bibliográfica se realizo en: las universidades de Montemorelos, de Monterrey, Autónoma de Nuevo León, y en el instituto Tecnológico Monterrey. Por lo cual se circunscribe esta a las Bibliotecas del



, Estado de Nuevo León que tienen esos recursos. Esta búsqueda fue complementada con información de primera mano de los asesores y especialistas en administración, estadística y elaboración de instrumentos.

### Hipótesis de la Investigación

Para orientar el diseño del estudio, se plantearán las siguientes hipótesis:

$H_{11}$  Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas (numero de docentes) donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

$H_{12}$  Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes secundaria del Estado de Nuevo León.

$H_{13}$  La satisfacción en el trabajo y el género de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes.

$H_{14}$  La satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes de educación secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes.

$H_{15}$ : Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

<sup>14</sup> H<sub>i6</sub> Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el puesto que ocupan los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

H<sub>i6</sub>: Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

H<sub>i8</sub>: La satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes.

H<sub>i9</sub>: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo, son predictoras significativas de su satisfacción en el trabajo.

H<sub>i10</sub>: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, son predictoras significativas de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes al incluir variables demográficas como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión.

### Supuestos

Este estudio se fundamenta bajo los siguientes supuestos:

1°. El fenómeno de la satisfacción en el trabajo es un fenómeno que puede ser medido y el modelo de Wayne, fundamentado en el de Guba, es capaz de hacerlo.

2°. El docente de secundaria percibe su satisfacción en el trabajo y es capaz de expresar su percepción.

3°. Se vive un periodo histórico donde la administración se interesa por las relaciones humanas.

4°. Las distribuciones muestrales siguen una normal, si la muestra es mayor que treinta.

5°. La mejor descripción de la población es el resultado obtenido en: una muestra representativa.

6°. La muestra es representativa de la población, ya que de acuerdo a McGuigan (1996), si esta ha sido tomada al azar entre la población, es razonable suponer que es representativa de la misma.

#### Trasfondo Filosófico

El ser humano es una criatura creada por Dios en un estado libre, con sus derechos, privilegios y obligaciones. El hombre no es una máquina; es un ser que refleja la imagen de Dios, por lo tanto es portador y realizador de valores y es capaz de pensar, amar y decidir.

El hombre así creado por Dios a su imagen y semejanza (Gen. 1 :26), recibió una tarea, que señala su trabajo: cuidar la tierra. Elena White (1975 ),

menciona que cuando el hombre salió de las manos del Creador, la tierra era sumamente hermosa y las montañas rocosas estaban sepultadas bajo un suelo fértil que producía por doquiera una frondosa vegetación verde y el aire era limpio y saludable.

Agrega además que el trabajo de los moradores del Edén era labrar y cuidar el huerto; pero esta ocupación no era cansadora sino agradable y vigorizadora. "Dios dio el trabajo como una bendición con que el hombre ocupara su mente, fortaleciera su cuerpo y desarrollara sus facultades." (White, 1975: 31). Así se ve como en el Edén el hombre realizaba el trabajo en armonía con la naturaleza, y esto le producía felicidad.

El hombre, como resultado de su desobediencia, fue expulsado de su bello hogar. El pecado cambia las condiciones de vida: el medio es más hostil, el trabajo se realiza con el sudor de la frente, existe desarmonía entre los seres humanos. Sin embargo, el trabajo le sirvió al hombre como fuente de felicidad al igual que antes del pecado.

El trabajo se transforma no solo para satisfacer sus necesidades primarias conservando la tarea del trabajo anterior, enfocada hacia el servicio, mediante los cuidados al huerto, sino para que se sienta realizado y cubra sus necesidades.

Por otra parte, el hombre, al incorporarse a la fuerza productiva, se encuentra inmerso en un ambiente institucional que requiere de una relación laboral y una conducta específica en el trabajo: además de la

satisfacción de sus necesidades individuales mediante el desempeño del mismo.

Para el ser humano, esa incorporación al trabajo, no es solamente por cubrir las necesidades fisiológicas. Es también para encontrar su propia realización y poner sus habilidades al servicio de los demás.

En base a lo anterior, en esta investigación se va tratar de determinar el grado de satisfacción de los docentes de secundaria en su trabajo, a la vez que su actitud ante las necesidades primarias y secundarias y ante los reglamentos institucionales, para confirmar si dichas actitudes intervienen en la satisfacción en el trabajo de los mismos.

#### Definición de Términos

##### *Sistema Educativo*

De acuerdo a la Secretaria de Educación, es el "conjunto de políticas, programas y acciones de los servicios educativos que competen a la Secretaria de Educación Publica del gobierno federal y a las Secretarias de Educación de los gobiernos de las entidades federativas de la República tendientes a impartir un educación con cobertura suficiente y calidad adecuada para toda la población mexicana." (Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León [SE,], Estadística Básica [ES], 1996: 422).

### *Escuela*

"Conjunto organizado de recursos humanos y físicos bajo la autoridad de un director o responsable, destinados a la impartición de enseñanza a estudiantes de un mismo ciclo educativo y con un turno determinado." (SE, EB, 1996: 418).

### *Personal Directivo*

"Ejerce funciones de dirección en las escuelas, institutos o centros de enseñanza. Incluye al director, subdirector y secretario, y a cualquier persona que ocupe un cargo de categoría de directivo." (SE, EB, 1996: 420).

### *Docente de Secundaria*

Llamado maestro y se refiere a la "persona que participa en el proceso enseñanza-aprendizaje impartiendo conocimientos y orientación a los educandos." (SE, EB, 1996: 419). Para esta investigación, son los profesores que se encuentran frente a grupo o desempeñando funciones administrativas, en secundarias generales o técnicas, oficiales o particulares.

### *Educación Básica Secundaria*

"La educación de tipo básico está compuesta por el nivel preescolar el de primaria y el de secundaria". (Secretaría de Educación Pública [SEP],

*Ley General de Educación*, 1993: 68). El antecedente a la secundaria es la educación primaria. La primera se cursa en tres años: "Se imparte en diferentes modalidades; proporciona los conocimientos necesarios para que sus egresados realicen estudios más avanzados o se incorporen al sector productivo".(SE, EB, 1996: 4: 418).

#### *Establecimiento Escolar de Sostenimiento Estatal*

"Comprende las escuelas supervisadas técnicamente, sostenidas y administradas por los organismos de educación de cada estado" (SE, EB, 1996: 422). En ellas laboran los docentes pertenecientes a la Sección 50 del Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado [SNTE].

#### *Establecimiento Escolar de Sostenimiento Particular*

"Abarca las escuelas que se sostienen y administran por sí mismas. las incorporadas a la Secretaría de Educación, al estado o a instituciones autónomas son supervisadas técnicamente por las autoridades correspondientes." (SE, EB, 1996: 418).

#### *Establecimiento Escolar de Sostenimiento Estatal Transferido*

"Incluye las escuelas sostenidas por el gobierno federal y controladas Técnica y administrativamente por la Secretaría de Educación.

o Anteriormente se denominaba sostenimiento federal" (SE, EB, 1996: 418). En ellas laboran los docentes pertenecientes a las Sección 21 del SNTE.

#### *Secundaria General*

"Las materias que imparte continúan y arpillan los conocimientos científicos y culturales adquiridos en la educación primaria. Prepara al educando para que inicie estudios medias superiores o medias profesionales. Se cursa en tres años. Es exclusivamente propedéutica" (SE, EB, 1996: 421).

#### *Secundarias Técnicas*

De acuerdo al glosario de Estadística Básica de la Secretaría de Educación (1996), estas instituciones imparten asignaturas para capacitar a los educandos en actividades industriales, a más de materias académicas de duración secundaria general. Equivale a esta, es además opción terminal y se cursa en tres años.

#### *Tamaño de la escuela*

Esta considerado en esta investigación por el número de docentes que laboran en cada una de las escuelas cuyas docentes formaron parte de la muestra de esta investigación. A mayor número de docentes, el tamaño de la escuela se considera mayor y viceversa.



Los anteriores, son los términos utilizados en el planteamiento del problema y en las opciones de algunos datos demográficos del instrumento de medición. Se definieron con la finalidad de familiarizar al lector con ellos, haciendo mas accesible la lectura de este trabajo.

### Organización del Estudio

Como se ha establecido en este capítulo en la parte relativa a la justificación de la investigación, para cumplir el propósito de la misma, es necesario identificar el efecto que la actitud de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales (expectativas burocráticas) e informales (necesidades individuales y necesidades de grupo) del sistema educativo, tiene en su satisfacción en el trabajo, encontrando el coeficiente de determinación que describa la presión que ejercen dichas variables, sobre la satisfacción en el trabajo de los sujetos de estudio.

Complementándose además mediante la determinación del grado de satisfacción de los docentes, considerando aspectos como la administración, su situación económica y social, y el ambiente laboral.

Los resultados de esta investigación se fundamentan en las pruebas realizadas tanto al instrumento de medición, como a los datos obtenidos.

Para el informe de la investigación se ha dividido el trabajo en 5 capítulos: 1°. Naturaleza y dimensión del problema, 2°. Revisión de la

literatura, 30. Métodos y Procedimientos, 4°. Resultados, Y 5°. Resumen conclusiones Y recomendaciones. Se complementa además con una

Bibliografía suplementaria Y los apéndices.

En el capítulo primero, se da a conocer el problema, los propósitos y las hipótesis de investigación Y el trasfondo filosófico de la misma. Definiendo así mismo, los términos utilizados en el problema de la investigación, de tal suerte que el estudio queda ubicado dentro de su contexto situacional Y semántico.

En el capítulo segundo, se hace un repaso de la literatura existente que le da soporte y fundamento a la investigación, revisándose las investigaciones relativas a la satisfacción laboral de los docentes para corroborar o disentir con lo encontrado en la teoría. Este capítulo se divide en dos apartados: uno, relativo a la satisfacción en el trabajo; y el otro, a los aspectos que influyen en la satisfacción en el mismo.

En el capítulo tercero, se explica la metodología que se aplicó en esta investigación, el instrumento que se utilizó para recolectar los datos, la muestra de la cual se obtuvieron los resultados, los procedimientos utilizados en el análisis de los datos, finalizando con la prueba de hipótesis.

En el capítulo cuarto, se presentan los resultados obtenidos, mediante tablas y gráficas con la finalidad de hacer más objetiva la información Y se especifican los resultados encontrados tanto de las hipótesis planteadas como de interpretaciones adicionales, concluyendo con un breve resumen

En el capítulo quinto, además de un breve resumen de la realizado en los capítulos anteriores, se encuentran las conclusiones, algunas comparaciones y contraste entre ellas, terminando con las recomendaciones.

En el apéndice se incluyen el instrumento, la información utilizada en la selección de la muestra representativa, la estimación estadística, el material utilizado para la evaluación del instrumento por jueces, las cartas de solicitud y aprobación, el formato utilizado en la distribución de las encuestas, algunas graficas de resultados que no se habían incluido en el cuerpo del trabajo y el oficio de la aceptación de la propuesta.

En el capítulo que continua, se presenta el fundamento teórico de esta investigación.

## **CAPITULO II**

### **REVISION DE LA LITERATURA**

En este capítulo, se describen algunas aportaciones teóricas que dan soporte a esta investigación relativa a la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León. Estas se presentan en dos partes: la revisión general del campo de trabajo, y la revisión específica relativa al problema.

En la primera parte se hace referencia a la administración y su evolución, el comportamiento organizacional y la satisfacción en el trabajo. En la segunda parte, se muestran dos escalas de medición de la satisfacción en el trabajo y los elementos organizacionales que influyen en ella, planteando a la vez el modelo base de esta investigación y definiendo cada uno de sus componentes. Se termina el capítulo con la presentación de resultados de algunas investigaciones hechas sobre la satisfacción en el trabajo.

#### **La Administración y su Evolución**

En la literatura sobre administración, se encuentra que la teoría de la administración ha pasado por diversas etapas. Durante los siglos XVIII Y

XIX, se desarrollan las teorías de la administración científica, en las cuales se da mas énfasis a la división del trabajo, la especialización, los tiempos y movimientos, la contabilidad, los costos y al trabajo humano, en general. A principios del siglo XX, aunque se practican algunos principios de la administración científica de Taylor (1911), como selección de obreros, colaboración en la administración y disponibilidad compartida, se pone especial énfasis en que al aplicarlos, se observe a los trabajadores tratando de entender sus personalidades y necesidades.

En este nuevo enfoque de la administración, ya se presta atención al trabajador como persona y no solamente como un elemento en el engranaje de la producción.

Por su parte, Max VVeber (retomado por Robbins 1994b) viendo la estructura de la organización, llamó "burocracia" al tipo ideal de organización legando a la conclusión de que la jerarquía, la autoridad y la burocracia, fundamentan a todas las organizaciones sociales. Señala como característica de la estructura de la burocracia ideal el empleo de normas y reglamentos formales para reglamentar las acciones de los empleados.

Robbins (1994b) señala que posterior a las etapas mencionadas, se da un enfoque sociológico a la administración, al considerarse que la persona es un ser social y en consecuencia, existe la necesidad de una profunda comprensión de los aspectos sociales y conductuales de la administración.

A mediados de siglo, se desarrolla la teoría de los Recursos Humanos, cuyo cambio fundamental, es el considerar que el trabajador posee recursos humanos inmensos y que desea hacer cosas importantes y hacerlas bien. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo será un resultado directo cuando los empleados utilicen de un modo más pleno sus capacidades.

Este nuevo enfoque, hace pensar que la satisfacción de un empleado en su trabajo es el resultado de sentirse productivo y útil, y no como se sugiere en algunas teorías, en las cuales, según menciona a Robbins (1994b), se afirma que la satisfacción en el trabajo, eleva la productividad del trabajador.

La administración actual se preocupa cada día más, por conocer la satisfacción de sus empleados en el trabajo, a la vez que para crear las condiciones necesarias para elevar esta, tomando en cuenta los resultados de investigaciones realizadas al respecto y propiciando un ambiente de buenas relaciones humanas.

Robbins menciona que entre los miembros asociados al movimiento de relaciones humanas (1950) quienes "creían de manera uniforme en la importancia de la satisfacción del empleado." (Robbins, 1994b: 41), se encuentran Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor, cuyos puntos de vista eran de acuerdo con sus filosofías personales y no con una evidencia sustancial de investigación. Sin embargo, sus aportaciones han sido retomadas en algunas teorías de motivación, y se detallarán posteriormente

en esta investigación, en el punto relativo a la necesidades individuales, al hablar de la satisfacción en el trabajo y los elementos organizacionales que influyen en ella.

Por otra parte, al dar especial énfasis a la conducta del individuo dentro de la organización y al papel de los grupos en la determinación de la misma, la administración se centra en el comportamiento organizacional, el cual se ocupa de manejar las relaciones humanas dentro de las organizaciones.

### El Comportamiento Organizacional

Frederick W. Taylor llamado frecuentemente *padre de la administración científica*, despertó el interés por las personas en el trabajo, contribuyendo al desarrollo del comportamiento organizacional. Señalo que "así como existía la mejor maquina para un trabajador, también había mejores maneras para que las personas realizaran sus tareas". (Davis, 1995: 8)

En las décadas de 1920 y 1930, Elton Mayo y F. J. Roethlisberger, en la Universidad de Harvard, inician la era de las relaciones humanas al filtrar los resultados de sus investigaciones sobre la conducta humana, a la comunidad universitaria y a la industria. En ellas, legaron a la conclusión de que la organización es un sistema social y el trabajador, el elemento mas importante dentro del mismo. Considerando además que el trabajador no es una simple herramienta, sino una personalidad compleja que interactúa en una situación de grupo.

Aunque se sigue utilizando el termino relaciones humanas especialmente a nivel operativo, a medida que la disciplina adquirió sólida base de investigación, surgió el termino *comportamiento organizacional*, para describirla.

Davis (1995) señala que el comportamiento organizacional maneja la naturaleza de las personas y la naturaleza de las organizaciones interactuando entre si, ya que las personas ven en las organizaciones los medios para alcanzar sus metas y las organizaciones necesitan a las personas para lograr sus objetivos organizacionales.

Los enfoques básicos en el comportamiento organizacional son: enfoque de apoyo a los recursos humanos, enfoque de contingencia, enfoque de productividad y enfoque de sistemas. Estos 4 enfoques se describen a continuación, en base a los aportes de Davis (1995).

El *enfoque de apoyo* a los recursos humanos, pone énfasis en el desarrollo, ocupándose del crecimiento y el desarrollo de las personas para que alcancen niveles mas elevados de creatividad competencia y satisfacción, considerando a las personas como el recurso central de las organizaciones y sociedades.

Este enfoque ayuda a los empleados a convertirse en mejores personas, mas responsables, tratando de crear un ambiente en el que todos pongan en practica las habilidades que han desarrollado con el apoyo de la organización.



El *enfoque de contingencia* es llamado también enfoque situacional o casuístico en vista de que la acción que se adopta depende de las circunstancias. O lo que es lo mismo: a distintos ambientes, distintos comportamientos.

Este enfoque alienta al análisis de cada situación específica antes de decidir la acción a tomar, dejando fuera la práctica usual de considerar a las personas en base a suposiciones universales.

De acuerdo a este enfoque, al establecerse los objetivos de la organización deben preverse situaciones futuras y dejar libertad a los administradores para actuar según las circunstancias.

El *enfoque de productividad*, como su nombre lo indica, se centra en la productividad, y se dice que mejora la productividad cuando aumenta la producción utilizando los mismos, o menos recursos.

Este enfoque considera importantes tanto los insumos (*inputs*) y resultados (*outputs*) económicos, como los insumos y resultados humanos y sociales. Así pues, si el comportamiento organizacional puede mejorar la satisfacción en el trabajo, los beneficiados son los recursos humanos.

El *enfoque de sistemas* considera que los administradores al tomar decisiones, deben ir más allá de la situación inmediata, considerando los efectos que estas tendrán en la organización en su totalidad.

En este enfoque todos los miembros de la organización han de preocuparse por mejorar el comportamiento organizacional. El papel de los

administradores es servirse del comportamiento organizacional para mejorar las relaciones entre el empleado y la empresa.

Cuando en el comportamiento organizacional se aplica un enfoque de sistemas, se cumplen los objetivos humanos, organizacionales y sociales. Siendo el beneficio para los tres elementos involucrados: los humanos, debido a que " el individuo se siente mas satisfecho en su trabajo cuando hay cooperación y trabajo de equipo." (Davis, 1995: 19); las organizaciones, porque estas tienen mas éxito al funcionar de modo mas eficiente y la sociedad, porque obtiene mejores servicios.

Como se puede observar, no existe un mejor método a seguir. No existen principios universales. Cada organización adoptara el enfoque adecuado a sus objetivos, pudiendo auxiliarse de los restantes.

No obstante lo anterior, de acuerdo a la definición de enfoque de sistemas dada por Davis (1995), el enfoque que mas se adecua al sistema educativo, es el de sistemas, en el cual todos los participantes tienen un papel específico, cumpliéndose los objetivos humanos, organizacionales y sociales. Lo cual significa que el cumplimiento de los objetivos educacionales, por cada uno de los integrantes del sistema, elevara la calidad de la educación dada en las instituciones educativas, resultando beneficiados: el binomio docente-alumno, los administradores educativos y la sociedad en general.

Para lograr el buen funcionamiento del sistema, es esencial que cada elemento del mismo cumpla su función, siendo necesarias las actitudes favorables tanto por parte de los administradores como de los docentes, por lo que la atención de esta investigación, se enfoca hacia estas. En el punto siguiente, se hace referencia a las actitudes de los empleados y la satisfacción en el trabajo.

#### Las Actitudes de los Empleados y la Satisfacción en el Trabajo

Davis (1995), señala que las actitudes son los sentimientos y creencias que determinan en gran medida cómo percibirán los empleados su ambiente de trabajo. Lo cual significa que, la percepción que éstos tengan, será afectada por la actitud de los mismos, dejándose ver esto en sus actuaciones.

En esta investigación, se desea conocer la satisfacción de los docentes en su trabajo, a través de la actitud que asumen en su empleo. Se considera que la unidad de análisis de la misma, es el docente; y la satisfacción en el trabajo, se refiere básicamente a cómo los empleados miran su trabajo, desarrollando en su interior el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables hacia el mismo.

Este conjunto de sentimientos, ha sido externado por los docentes, mediante el llenado de una encuesta de opinión, de cuyos resultados se

hablara en los tres capítulos restantes, pero mas exclusivamente en el cuatro, dedicado a los resultados obtenidos.

De momento, y para conjuntar ideas acerca de la satisfacción en el trabajo, se abordaran en este punto: la naturaleza y conceptualización de la satisfacción en el trabajo, el nivel de satisfacción en el trabajo y las fuentes de satisfacción en el trabajo.

### *La Satisfacción en el Trabajo*

¿Que da el trabajo a la gente a cambio del tiempo y de la energía que le dedica? Para algunos, es el modo de supervivencia: les aporta dinero para la comida, la ropa y la vivienda de ellos y de su familia. Para otros, es una oportunidad de ser creativos o productivos, de obtener autoestima o de ganarse el respeto. Craig (1994), indica que el trabajo es una actividad a la cual los participantes se sienten impulsados instintivamente.

Sea cual fuere el motivo por el cual una persona acepta determinado trabajo, lo cierto es que una vez en el, puede estar satisfecha o insatisfecha, dependiendo de si sus expectativas a su ingreso fueron cumplidas o no. Y es aquí donde se origina el grado de satisfacción. Lo cual es el foco de esta investigación.

Pero, ¿que es en si la satisfacción en el trabajo? La satisfacción en el trabajo es "un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo" (Davis, 1995: 203). Es "la forma

favorable o desfavorable en que ven los trabajadores sus puestos" (Biblioteca Practica de Negocios [BPN], 1990: 150).

Al referirse a la satisfacción en el trabajo, Robbins (1994a) compara esta, con la actitud de las personas hacia su trabajo: "la satisfacción laboral, es la actitud general que adopta la persona ante su trabajo". Menciona además, que una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo, adopta actitudes negativas respecto a este. (p.180).

Robbins (1994a) señala también que cuando se habla de las actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se esta hablando de satisfacción en el trabajo. A su vez, Cherrington (1994), indica que la satisfacción en el trabajo se refiere a las actitudes de una persona en particular, mientras que al hablar de los sentimientos de un grupo de trabajadores, se hace referencia a la moral del mismo.

Tanto Davis (1995), como Cherrington (1994) señalan que la satisfacción en el trabajo puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo del individuo. Lo cual significa que aunque cierta persona este satisfecha en un puesto específico, puede no estarlo en cuanto a las prestaciones u otro programa ofrecido por la empresa para la que labora.

Esto último es compartido por la investigadora, interpretándolo de la forma siguiente: aunque se den las condiciones óptimas en el trabajo, la actitud de los administradores afecta la satisfacción de los docentes en su trabajo ó aunque existan algunas carencias en cuanto a las condiciones del trabajo, la actitud de los administradores, ayuda a que la satisfacción de los docentes no decrezca. Por lo que para que exista un alto grado de satisfacción en el trabajo, son necesarias actitudes positivas tanto de parte de los directores como de los docentes.

Asimismo, aunque el docente este satisfecho en su trabajo realizado en determinado centro educativo, los sistemas de promoción, la asistencia medica recibida, las prestaciones ofrecidas, pueden afectar su nivel de satisfacción, positiva o negativamente.

En síntesis, en esta investigación, se considera que la satisfacción de los docentes en su trabajo, es la opinión que éstos tienen del mismo; y se acepta que esta satisfacción pueda ser expresada por ellos directamente, o mediante las actitudes que adoptan ante su trabajo y que son aceptadas por ellos.

#### *Nivel de Satisfacción en el Trabajo*

El nivel de satisfacción en el empleo se refiere al grado en que el empleado se siente satisfecho en su empleo en general. Este nivel puede variar desde totalmente insatisfecho hasta totalmente satisfecho.

El nivel de satisfacción en los grupos no es constante, sino que se relaciona con muchas variables. De acuerdo a los resultados de investigaciones en Estados Unidos de Norteamérica (Davis, 1995; BPN, 1990), relativas al nivel de satisfacción, las variables clave giran alrededor de la edad, el nivel de ocupación y el tamaño de la organización.

En las investigaciones mencionadas en el párrafo anterior, se ha encontrado que generalmente: a) a medida que los trabajadores tienen más edad tienden a estar ligeramente más satisfechos con sus empleos, b) las personas con ocupaciones de nivel superior, tienden a sentirse más satisfechos con sus empleos, c) los niveles de satisfacción en el empleo, son superiores en unidades organizacionales más pequeñas.

Davis (1995) menciona que, en relación con la edad, se da más satisfacción en personas a medida que tienen más edad, debido posiblemente a que reducen sus expectativas a niveles más realistas y se ajustan mejor en situaciones laborales. También, que es predecible que las personas con ocupaciones de nivel superior tiendan a sentirse más satisfechas en sus empleos ya que seguramente están mejor pagados, ocupan mejores puestos y en sus posiciones hacen mayor uso de sus habilidades.

Por último, señala que existen pruebas que sugieren que los niveles de satisfacción en el empleo son superiores en organizaciones más pequeñas,

par permitir interactuar mejor a los trabajadores, lo cual es importante para la satisfacción de muchas personas.

### *Fuentes de Satisfacción en el Trabajo*

Al respecto, Davis (1995), señala que la satisfacción es un producto de las percepciones que tiene el empleado acerca de la organización, así como de la equidad y del salario que percibe. A muchas personas les desagrada la ambigüedad, otras se muestran ansiosas por recibir retroalimentación acerca de su desempeño y otras mas se sienten mas confortables con un superior considerado, que muestre preocupación por sus sentimientos y que les ofrezca oportunidades para que participen en la toma de decisiones.

Las fuentes de satisfacción retomadas en este apartado son los sistemas de reconocimientos y la estructura de la organización; Incluyendose además, las fuentes de satisfacción, consideradas en este trabajo.

### *Sistema de Reconocimientos*

La satisfacción en el trabajo, es determinada primeramente por la clase de reconocimientos, los reconocimientos obtenidos y las expectativas de reconocimientos de los empleados. Un ejemplo de esto, lo da Davis (1995) al enunciar el sistema de incentivos económicos, el cual permite cambios en



la remuneración de un empleado en proporción a su desempeño individual. Cherrington (1994), menciona que algunos factores, como las características del trabajo, de la organización y de la persona, contribuyen al reconocimiento o no reconocimiento de un trabajo.

#### *La Estructura de la Organización*

Robbins (1994a), define a la estructura organizacional "como el marco de referencia de una organización, según lo expresan su grado de complejidad, formalización y centralización" (p. 295). Algunas investigaciones sobre la conducta en las organizaciones, han estudiado las relaciones entre la estructura de estas, las actitudes y las respuestas conductuales de los empleados como individuos.

Oldham y Hackman (1981) realizan una investigación con la finalidad de entender como la estructura organizacional influye sobre las reacciones de los empleados. Estos autores afirman que la estructura de las organizaciones influencia las reacciones de los empleados, afectando significativamente sobre las características esenciales del trabajo: autonomía, variedad de actividades, identificación de tareas, tareas significativas y retroalimentación.

De su investigación, se desprende que la relación entre la estructura de la organización y la satisfacción en el trabajo de los empleados, puede ser

explicada por las características del trabajo dentro de la estructura organizacional y los atributos de los individuos que son empleados por la misma.

### Medición de la Satisfacción en el Trabajo

La medición de la satisfacción en el trabajo es importante tanto para los estudiosos de la conducta, como para los administradores. Los efectos de muchas decisiones administrativas e intervenciones organizacionales han sido examinadas con respecto al impacto sobre la satisfacción en el trabajo.

Los dos enfoques mas utilizados para medir la satisfacción en el trabajo, son: una calificación global, o una calificación que es la suma de una serie de aspectos del empleo. Aunque Robbins (1994a) observa que es mas valido el primero.

La calificación global consiste en pedir a las personas que respondan a una pregunta, como ¿que tan satisfecho esta con su trabajo? La calificación como suma de una serie de aspectos del empleo, identifica los elementos medulares del mismo y pide la opinión, la cual se califica a través de una escala estandarizada, sumándose los puntos para obtener el nivel de satisfacción en el trabajo.

Esto significa que la satisfacción en el trabajo será la suma de los aspectos del mismo, tales como: índole del trabajo, la supervisión, el sueldo

presente, las posibilidades de ascensos y las relaciones con los compañeros de trabajo. Estos factores se califican a partir de una escala estandarizada, como la Job Descriptive Index (JDI), y Minnesota Satisfacción Questionnaire (MSQ); o alguna otra escala también estandarizada, como la utilizada para esta investigación, y que será descrita en el capítulo dedicado a métodos y procedimientos. Las dos escalas mencionadas se presentan en los dos su apartados siguientes.

#### *Escala JDI*

Uno de los más populares instrumentos en USA, para medir la satisfacción en el trabajo, es *te Job Descriptive Index (JDI)*. Este instrumento, mide las actitudes de los empleados hacia: el trabajo en sí mismo, la paga, la supervisión, los compañeros de trabajo y las oportunidades de promoción.

Cherrington (1994: 308), presenta una muestra de los ítems de ese instrumento, la cual se reproduce en la figura 2.1. En este, se pide a los empleados que indiquen los enunciados que describan o no, sus trabajos. Los enunciados positivos, se cuentan como +1, los negativos como -1, Y los indecisos como 0. El más alto resultado, es el grado de satisfacción en el trabajo.

**Figura 2.1.**  
**Muestra de ítems de la escala JDI**

Instrucciones:	Piense en su trabajo presente: ¿Cómo es él, la mayoría de las veces?		
	Encierre Sí,	si describe su trabajo	
	Encierre No,	si no describe su trabajo	
	Encierre ?	si no puede decidir	
	Fascinante	SI	NO ?
	Rutinario	SI	NO ?
	Satisfactorio	SI	NO ?
	Tedioso	SI	NO ?
	Bueno	SI	NO ?
	Creativo	SI	NO ?
	Respetado	SI	NO ?

Fuente: Cherrington (1994: 308)

Este cuestionario es fácil de medir y sus resultados ayudan a la administración a darse una idea de como se sienten sus empleados en su trabajo.

#### *Escala MSQ*

Otra popular escala para medir la satisfacción en el trabajo, es el cuestionario de satisfacción de Minnesota ( MSQ). Este instrumento usa un formato de la escala de Likert en sus respuestas, para generar totales de satisfacción en 26 escalas. Un ejemplo del MSQ, se presenta en la figura 2.2.

**Figura 2.2.**  
**Muestra de ítems de la escala MSQ**

Sobre mi presente trabajo, esto indica cómo me siento acerca de..					
Mi seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5
La paga por el trabajo realizado	1	2	3	4	5
Las condiciones del trabajo (luz, ventilación, etc.)	1	2	3	4	5
Las oportunidades de superación en este trabajo	1	2	3	4	5
La técnica usada para la supervisión	1	2	3	4	5

Fuente: Cherrington (1994: 310)

\*Escala utilizada por el autor:

1	2	3	4	5
No satisfecho	ligeramente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Extremadamente satisfecho

Este cuestionario involucra varios aspectos del trabajo, y puede ser utilizado en investigaciones latinoamericanas sobre la satisfacción en el trabajo, no sin antes estandarizarlo para esta cultura. Además la escala de medición puede ser ampliada al aplicarse a docentes, ya que éstos tienen amplia capacidad de discriminación. Por tal motivo, la escala empleada en la primera parte del cuestionario utilizado en este trabajo es similar, solamente que se marcaron 7 niveles de satisfacción.

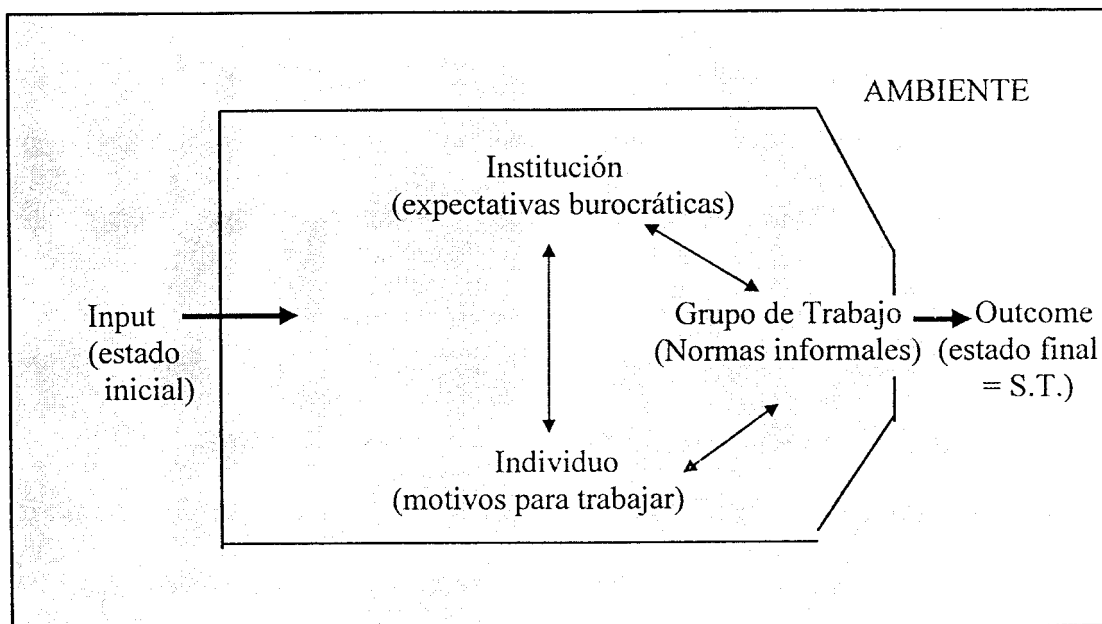
### Los Elementos Organizacionales que Influyen en la Satisfacción en el Trabajo

En el contexto administrativo, que enfatiza las relaciones humanas, se

ha desarrollado este trabajo de investigación. Decidiendo abordar la *satisfacción en el trabajo* del docente de secundaria, considerando a este, como a un individuo con necesidades personales, que interactúa en un grupo de trabajo, para alcanzar las metas individuales y organizacionales.

En este punto, se presenta el modelo base para la investigación (figura 2.3.), así como cada uno de los elementos que lo integran y que fueron considerados como factores que intervienen en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

**Figura 2.3.**  
**Elementos de un sistema organizacional**



Fuente: Wayne (1991: 39).

El modelo presentado, es el propuesto por Wayne (1991), al hablar de la escuela como institución inmersa en un ámbito social.

Como se puede observar, el modelo de los elementos de un sistema organizacional (figura 2.3), está constituido por tres componentes principales: a) la institución, b) el individuo y c) el grupo de trabajo. Los cuales son definidos por Wayne (1991) en los términos siguientes:

#### *La Institución*

Determinada primordialmente por las expectativas burocráticas dentro de la organización, concretizadas en las expectativas de los roles, en las cuales se incluyen reglas y reglamentos o políticas, delimitadas en cosas como el llegar a tiempo, la asignación del centro de trabajo, etc., esperándose que la conducta del docente se base en las reglas de la escuela y la experiencia demandada por su trabajo institucional.

#### *La Conducta del Individuo*

Determinada por sus motivos para trabajar, de acuerdo a sus necesidades individuales y su personalidad. Siendo estos elementos, relevantes para el análisis organizacional.

### *El Grupo de Trabajo*

Definido par las normas informales que se establecen entre los miembros que trabajan unidos en la ejecución de una actividad laboral. Es el mecanismo par el cual las expectativas burocráticas y necesidades del individuo, se modifican entre si.

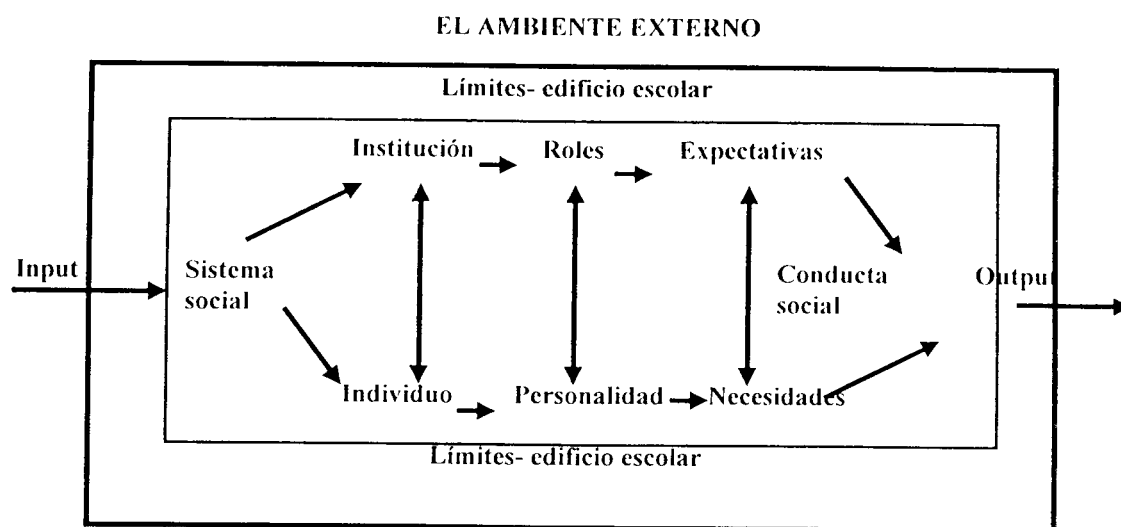
Así pues, existe una dinámica interacción entre las demandas de los roles Burocraticos, las del grupo de trabajo y las necesidades individuales, de las personas reunidas en un lugar de trabajo, que en este caso es la escuela, la cual esta inmersa en un ambiente que influye en la conducta social de los individuos que la conforman.

El modelo descrito, es el tomado como marco de referencia para esta investigación, buscando probar si la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria (*output*) es afectada por su actitud ante las expectativas burocráticas, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo, elementos internos que interactúan en la escuela como sistema social.

El modelo en el cual se basó Wayne en la elaboración del antes citado, adaptándolo a la educación, es el de Getzel y Guba (1957), presentado a continuación.



**Figura 2.4**  
**Modelo del sistema social (elementos estructurales)**



Modelo de Getzel y Guba (1957); retomado por Wayne (1991: 32)

Como se puede apreciar en la figura anterior, el modelo del sistema social de Getzel y Guba, consta de dos elementos básicos: el institucional, definido en términos de ciertos roles y expectativas, los cuales están organizados para cumplir las metas del sistema, y el individual, definido en términos de la personalidad y necesidades de los actores del sistema, quienes aportan la energía para cumplir dichas metas.

Ante lo cual, Wayne (1991) menciona que la conducta en el sistema social, sea entendida más claramente como la interacción de esos dos elementos y posteriormente, al reflexionar sobre la interacción que el individuo debe tener con el grupo al efectuar su trabajo, sugiere un agregado a los elementos originales de la figura anterior: el trabajo de grupo.

Este tercer elemento agregado al sistema organizacional, es de vital importancia dentro de una institución educativa, ya que el docente es un ser social que interactúa dentro de su grupo de trabajo, siendo influenciado por sus normas y valores.

Así pues, como se observa en la figura 2.3, la satisfacción en el trabajo (outcome) es afectada directamente por tres elementos internos o subsistemas: expectativas burocráticas, normas de grupo y necesidades individuales. Estos tres elementos y su interacción, son el centro de atención en esta investigación, por lo que se les dedica el punta siguiente.

#### Elementos que Determinan la Satisfacción en el Trabajo

Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, el modelo del cual se partió para realizar la presente investigación, es el de Wayne (1991), presentado en la figura 2.3. En dicho modelo, se identifican los elementos que constituyen un sistema organizacional: las expectativas burocráticas, las normas de grupo y las necesidades del individuo. Agregando el mismo autor, que la conducta social en la escuela es afectada directamente por esos tres elementos internos que interactúan en esta como sistema social.

Los tres elementos ya mencionados, se describen dentro de este punto. Aclarando que, para efecto de ubicarlos dentro del marco de esta investigación, las necesidades individuales de la persona que trabaja en

7 determinada organización y las necesidades del grupo de trabajo, quedan comprendidas dentro de las expectativas informales, y las expectativas burocráticas de la organización, son las expectativas formales. Ambas del Sistema Educativo.

### *Expectativas Formales*

Al referirse a la institución como elemento organizacional del sistema, Wayne (1991) menciona que la dimensión institucional de una organización se refiere primeramente a las expectativas burocráticas de las posiciones dentro de la organización. Retoma a Max G. Abbott (1965), quien dice que las expectativas, que idealmente son funcionalmente específicas y universales, son formalizadas, codificadas y adoptadas como reglas oficiales de la organización.

Estas reglas actúan sobre la conducta del individuo, interviniendo en la socialización burocrática del mismo. Para comprender mejor como la escuela socializa al individuo, en este apartado se aborda a la escuela sistema social de interacción y sus elementos y normas institucionales.

### *La Escuela, Sistema Social de Interacción*

La escuela como sistema social, esta caracterizada par una interdependencia de sus partes, una población claramente definida,

diferenciación de su ambiente y una relación compleja entre sus elementos proveniente de su cultura única.

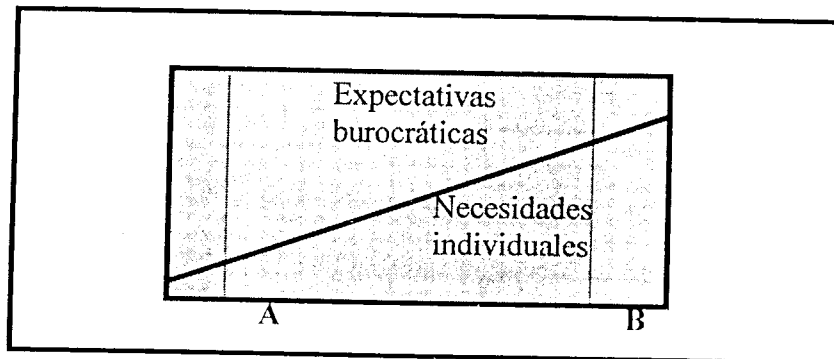
Analizando el impacto de la socialización burocrática en la escuela, Wayne (1991) presenta los resultados de otras investigaciones que demuestran la influencia de la socialización burocrática sobre quienes ocupan roles en las escuelas. Al respecto, menciona que Hoy en 1968 y Woolfolk en 1990, encontraron que aparentemente, la escuela burocratiza rápidamente, comenzando por imprimir sobre los principiantes un rol burocrático, el valor de la conformidad, impersonalidad, subordinación y nivel organizacional.

Asimismo, la evidencia de las investigaciones, aunque limitada, sugiere que cuando las expectativas burocráticas y las necesidades individuales están en conflicto, es más fácil que la burocracia de la escuela socialice al individuo, a que el individuo personalice el rol.

El radio de acción de las expectativas burocráticas sobre las necesidades individuales de trabajo, las cuales determinan parcialmente la conducta, variará de acuerdo al tipo de organización, el trabajo específico y la persona específica involucrada.

Figura 2.5

**Interacción de los elementos burocráticos e individuales afectando la conducta social**



Fuente: Wayne (1991. 38)

En la figura 2.5, se representa la interacción de los elementos Burocráticos e individuales afectando la conducta social. La línea vertical A, representa una situación hipotética en la que la proporción de conducta controlada por la estructura burocrática es relativamente larga, mientras que la línea B, representa la situación en la cual la conducta es primeramente controlada por las necesidades individuales.

Las organizaciones militares son comúnmente representadas por la línea A (mas control burocrático) y las áreas de investigación y las organizaciones de desarrollo son mejor representadas por la línea B. La mayoría de las escuelas se encuentran entre ambas Líneas.

Por otra parte, el sistema operativo de una organización interactúa con las actitudes de los empleados y con factores situacionales específicos para producir determinados resultados, y la escuela no se queda fuera de ese

esquema, pudiendo considerarse como un modelo de organización, el cual se encuentra dentro de un sistema social, cuyos elementos básicos son los institucionales y los individuales. En los primeros, se destacan las normas institucionales y en los segundos, las necesidades del individuo.

*Elementos institucionales.* Los elementos institucionales del sistema social de la institución, explican la conducta del individuo en términos de los roles dominantes y las expectativas de acuerdo a las metas del sistema. En consecuencia, los roles son los elementos mas importantes de la institución y están determinados en parte por las expectativas. Wayne (1991), describe la naturaleza de los roles mediante las siguientes características:

1°. Representan posición y estatus dentro de la institución.

2°. Son definidos en términos de expectativas o normas.

Derechos y deberes de un puesto. Por ejemplo el profesor, tiene el derecho y la obligación de planear el aprendizaje de sus alumnos.

3°. Son variables. Algunas expectativas son flexibles y otras no. 4°. Se derivan del significado de otros roles en el sistema y en este sentido, son complementarios. En consecuencia, no se pueden definir de antemano los roles de los estudiantes o profesores en la escuela, fuera de especificar las relaciones entre ellos.

A continuación se detallan las normas institucionales, parte integrante de las expectativas formales.

*Las normas institucionales.* Las normas, son una parte importante dentro de una organización y sirven tanto para guiar como para proteger al trabajador. El docente de educación secundaria, no esta exento de la sujeción al aspecto formal dentro de su trabajo y del acuerdo o desacuerdo con el mismo, del cual se derivara en mayor o menor medida, su satisfacción en el trabajo.

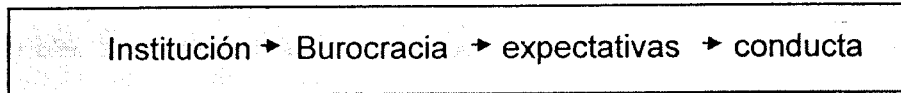
Davis (1995), al referirse al sistema de comportamiento organizacional, señala que las empresas alcanzan sus metas creando, operando y comunicando un sistema de comportamiento organizacional, que tiene como fundamento la filosofía y metas que se unen para crearlo. Esa filosofía y esas metas institucionales, son traducidas en forma de expectativas, roles y reglamentos institucionales.

Al hablar de las dimensiones institucionales de una organización, Wayne (1991) menciona que estas se refieren primordialmente a las expectativas burocráticas, las cuales son especifica y universalmente funcionales y generalmente son formalizadas, codificadas y adoptadas como reglas oficiales de la organización.

Mas específicamente las expectativas burocráticas son explicadas mediante las expectativas en los roles. Estas incluyen roles y reglamentos a políticas, determinan cuestiones como el llegar a tiempo, asignación del, edificio de trabajo, descripción de puesto, especialización. Mediante las

ellas y reglamentos, se indica la conducta que se espera del empleado, siendo

conceptualizado por el mismo autor mediante el diagrama siguiente:



En cuanto a las reglas y regulaciones, Robbins (1994a), afirma que toda burocracia, tiene un sistema consistente de reglas abstractas, las cuales han sido normalmente establecidas intencionalmente y los administradores aplican esas reglas a casos particulares.

El sistema de reglas ayuda a coordinar las actividades en la jerarquía y regula la uniformidad y estabilidad de acción de los empleados. En consecuencia, estas son utilizadas por los administradores para regular los actos de los empleados.

Siendo esta investigación enfocada hacia los docentes de educación secundaria, se presentan en los apéndices: 1-2, 1-3, e 1-4., de este trabajo, tres extractos:

1°. El Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal al servicio de la educación, contenido en el *Manual de Capacitación a Directores de Planteles Educativos*, editado por la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León.

2°. El acuerdo 200 (vigente) sobre la evaluación del aprendizaje, que es parte del material del curso: Evaluación en la Educación



Básica, editado por el Centro Estatal de Capacitación y Actualización del Magisterio (CECAM), en Nuevo León.

3°. Observaciones sobre las tareas escolares. Contenidas en el Documento para el director de Secundarias, editado por la Secretaria de Educación en Nuevo León.

Los lineamientos presentados, son algunas de las reglas a que esta sujeto el docente de secundaria en el Estado de Nuevo León, consideradas en esta investigación como expectativas formales.

Para dar mayor fluidez a la lectura del informe de investigación, se incluyeron las reglas ya mencionadas en los apéndices antes citados.

Por otra parte, el sistema social de la escuela esta compuesto de personas, las cuales ocupan ciertos roles dentro de esta, pero no tienen unas necesidades únicas. Estas son descritas en el segundo elemento del modelo: las necesidades individuales.

#### *Necesidades Individuales*

El estudio de las necesidades individuales se ha visto favorecido por diferentes disciplinas que estudian la conducta humana. Por ejemplo: la administración y la psicología. En ambas disciplinas el interés se ha centrado hacia la motivación del individuo en su trabajo.

Antes de continuar con las subdivisiones de este apartado, se define brevemente lo que son las necesidades y los procesos dados en ellas, para

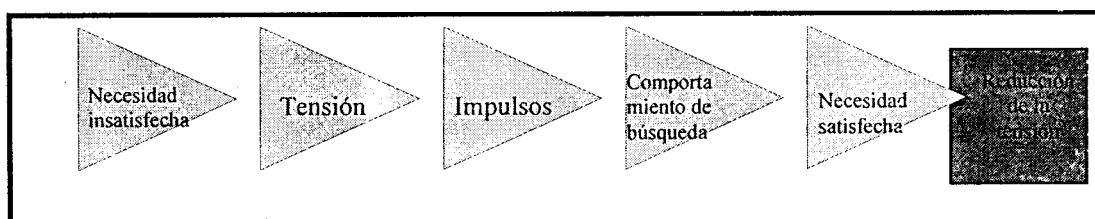
posteriormente, detallar la teoría de las necesidades de Maslow, terminando con algunas críticas que se hacen a la misma.

Las necesidades son las fuerzas internas que determinan la dirección y metas de conducta. Las necesidades de conocimiento, seguridad, aceptación y expresión, afectan fuertemente la conducta. Las necesidades no afectan sola mente a las metas, sino la percepción individual del ambiente.

En la terminología de Robbins (1994b) una necesidad significa una deficiencia fisiológica o psicológica, que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. Este proceso, lo ilustra mediante una grafica que se presenta en la figura 2.6.

**Figura 2.6**

**Proceso motivacional básico**



Fuente: Robbins (1994b: 490)

Como se aprecia en la figura 2.6, una necesidad insatisfecha genera una tensión que estimula impulsos dentro del individuo. Estos impulsos producen un comportamiento de búsqueda para encontrar metas

particulares que si se obtienen, satisfarán las necesidades y conducirán a la reducción de la tensión. En consecuencia, la necesidad insatisfecha, es la fuerza que mueve a actuar. Así pues, la necesidad de algo, es lo que mueve al individuo a actuar en busca de la satisfacción de esa necesidad, sea esta física, intelectual, social o moral.

Hablando de necesidades, es de suma importancia recordar las aportaciones de Abraham Maslow, quien formula la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. Estas son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Esta teoría se explica en el punto posterior al siguiente, relacionado con algunas teorías basadas en las necesidades del individuo.

### *Factores de la Vida Personal*

Los factores de la vida personal del individuo, abarcan, de acuerdo a Robbins (1994a), cuestiones familiares, problemas económicos personales y características inherentes a la personalidad.

Estos factores, también influyen en la satisfacción en el trabajo. Frazee y Ritz (1994), señalan que Odell, Cochran, Lawrence y Gartin (1990), encontraron que la satisfacción en el trabajo no depende enteramente de factores relacionados con el trabajo en sí. La satisfacción marital y el

estatus, los niños en casa y el tiempo fuera de la casa, fueron significativos para la satisfacción en el trabajo de los maestros de agricultura. Recomendando que se realicen investigaciones sobre otros factores que puedan predecir la satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, Wayne (1991) señala que la conducta del individuo esta en función de la interacción entre las expectativas de los roles Burocraticos y las necesidades de personalidad relevantes. Al respecto, conceptualiza la personalidad individualidad, con el siguiente esquema:

Individuo => Personalidad => Necesidades del trabajo => **Conducta**

En cuanto a la personalidad, Robbins (1994a) menciona que los estudios de Holland y otros posteriores, han concluido que cuando se da un buen enlace entre la personalidad y la ocupación del empleado, este se siente mas satisfecho. Cuando la personalidad es congruente con la vocación elegida, descubre que tiene las facultades y capacidad adecuadas para satisfacer las exigencias de su empleo y de alcanzar el éxito en el mismo, habiendo mas probabilidad de derivar, en razón de ese éxito, satisfacción en el trabajo.

### *Algunas Teorías Basadas en las Necesidades del individuo*

Con el propósito de fundamentar la medición de las necesidades del individuo, se revisó la literatura existente acerca de ellas, la cual básicamente se encuentra en teorías motivacionales. Las 4 mas populares, son: la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de los factores de motivación-higiene de Herzberg, la teoría E-R-G de Alderfer y la teoría de McClelland de las necesidades. Estas ultimas, son contemporáneas.

El común denominador de las cuatro teorías, es la clasificación de las necesidades humanas. En dicha clasificación, como se puede ver en la figura 2.7, al menos implícitamente se elaboran esquemas sobre la distinción entre necesidades primarias y secundarias.

En la figura 2.7., se presenta la comparación de las cuatro teorías de necesidades ya mencionadas, indicando las categorías de necesidades según cada autor, sus congruencias y diferencias. Como se puede ver en la figura mencionada, las diferentes teorías aunque parecen tener sus diferencias, tienen similitudes, siendo la mas abarcante y la que incluye a todas las demás, la teoría de las necesidades de Maslow, la cual se vera en un apartado especial.

Figura 2.7

## Comparación de necesidades en cuatro teorías de motivación

Teoría de Maslow	Teoría de Herzberg	Teoría de Alderfer	Teoría de McClelland
Físicas	Factores de Higiene	Existencia	
Seguridad y protección			
Sociales		Relación	De afiliación
Estimación y posición	Factores de motivación	Crecimiento	De realización
Autorrealización			De poder

Fuente: Mondy (1993: 299)

Todas estas teorías coinciden en que las necesidades humanas constituyen la máxima fuerza detrás de la conducta del empleado en una organización.

La teoría de las necesidades de Alderfer (ERG), además de reducir las cinco necesidades de la pirámide Maslow a tres, demuestra que en un momento dado puede existir más de una necesidad operando y que si se alcanza la gratificación de una necesidad de orden superior, aumenta el anhelo por satisfacer una necesidad de orden inferior. Robbins (1994b), afirma que esta teoría ha sido confirmada por algunos estudios, aunque otros han demostrado que no se aplica a algunas organizaciones.

Como se mencionó en párrafos anteriores, las cuatro teorías realizan una clasificación de las necesidades humanas y los elementos de las mismas coinciden con los niveles de necesidades señalados por Abraham Maslow psicólogo humanista quien propuso en 1954 una de las teorías de

motivación mas ampliamente reconocidas, y tomada como sustento de las necesidades humanas en esta investigación.

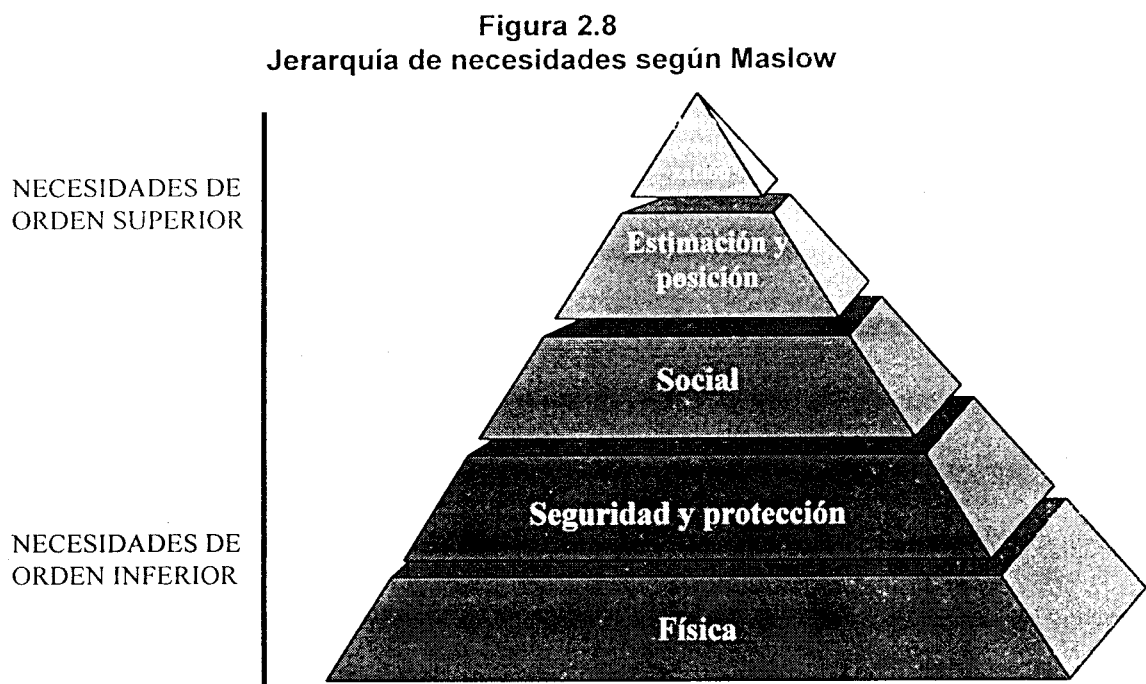
Sobre las aportaciones de esta teoría, descritas en este punto, Wayne (1991) menciona que se ha discutido acerca de las necesidades de afiliación, conocimiento, poder, auto-actualización o reconocimiento, de los maestros y administradores, en varias teorías de las necesidades, como teoría de los dos factores (Herzberg, 1959), teoría del conocimiento de necesidades: *need achievement* (McClelland, 1965; Atkinson y Raynor, 1974), y Teoría ERG: existence, relatedness and growth needs (Alderfer, 1972; Aldefer y Guzzo 1979).

No obstante, como se mencionó anteriormente, en esta investigación, se retoma solamente la teoría de las necesidades de Maslow.

#### *Teoría de las Necesidades de Maslow*

Históricamente, la llamada teoría de las necesidades, ha sido el mas importante modelo de motivación en el trabajo. Abraham H. Maslow (1908-1970), centra su teoría de la *Jerarquía de las Necesidades* en 5 niveles. Los niveles de necesidad 1 (necesidad física) y 2 (seguridad), se conocen tradicionalmente como necesidades de orden inferior; y los niveles 3 (social), 4 (estima) y 5 (autorrealización), se conocen como necesidades de orden superior.

Las necesidades mencionadas, fueron identificadas en una pirámide de 5 niveles. Los 2 primeros, contienen las necesidades de orden inferior y los tres últimos, las consideradas de orden superior, como se muestra en la figura 2.8



En el primer nivel se incluyen las necesidades físicas básicas necesarias para el mantenimiento de la vida y un bienestar razonable: hambre, sed, sexualidad, sonreír, hablar, dormir, saborear.

En el segundo nivel, se incluyen las necesidades de seguridad y protección, las cuales derivan del deseo de paz, tranquilidad y estabilidad en la sociedad. Las necesidades de segundo nivel, están estrechamente



relacionadas con las del primer nivel, porque se refieren al mantenimiento a largo plazo de la vida y el bienestar: autonomía, ansiedad, estabilidad.

En el tercer nivel, se incluyen el deseo de amor y necesidades sociales.

La necesidad de estimación en el cuarto nivel, refleja el deseo de reconocimiento por otros. El conocimiento, la competencia, el estatus y el reconocimiento, satisfacen las necesidades de estimación.

Las necesidades de orden inferior (1° y 2° nivel), se satisfacen mediante los alimentos, las ropas, la vivienda, los pagos para la adquisición de las cosas, las prestaciones que dan seguridad y comodidad y otras recompensas similares.

Las necesidades de orden superior (niveles: 3° 4° Y 5°), se relacionan mas con los sentimientos y los valores que las físicas: pertinencia y amor, reconocimiento por otros, un sentido personal de crecimiento y realización, auto estimación. La necesidad de autorrealización, se satisface cuando las personas llegan a hacer todo lo que son capaces. De este modo obtienen una realización interna.

Mondy (1993) de acuerdo con Maslow, afirma que según la teoría de este, un alto nivel de necesidades comienza a ser activado, cuando el nivel mas bajo comienza a ser satisfecho. Existe una secuencia de nivel inferior a superior, que ayuda a que cada persona pase a un escalón superior, cuando el inferior se haya satisfecho de manera razonable. ~'las necesidades de nivel mas bajo no se satisfacen, las personas se dedican a su satisfacción

2 postergando las otras necesidades de nivel superior. En consecuencia, la conducta individual es motivada por una serie de necesidades par satisfacer que son lo mas importante en ese momento.

Por otra parte, la emergencia sucesiva de las necesidades de alto nivel es limitada porque los niveles mas bajos de necesidades nunca son completamente satisfechos. En consecuencia, si una persona no puede satisfacer las necesidades en un nivel dado par algun periodo de tiempo, esas necesidades comienzan a ser potentes motivadores. Una satisfacción completa de necesidades no es un efectivo motivador.

El modele de Jerarquia de Necesidades de Maslow, señala básicamente que las personas tienen necesidades que desean satisfacer, siendo las ya cubiertas menos motivantes que las que no se han satisfecho.

Las prioridades en las necesidades, pueden variar, de acuerdo a la persona, la cultura y la epoca. Por lo que este modele no se adapta a todas las personas en todas las epocas: sin embargo, se considera como una relación general que se aplica a grandes cantidades de personas en situaciones normales.

El modele descrito, básicamente señala que las personas tienen necesidades que desean satisfacer, y de acuerdo a Davis (1995) muestran mas entusiasmo por conseguir las que buscan que el manifestado por las que tienen. A continuación se serialan algunas contribuciones y limitantes de esta teoría.

### *3 Contribuciones y Limitaciones de la Teoría de las Necesidades de Maslow*

De acuerdo con Davis (1995), algunas contribuciones son en relación a la motivación de los trabajadores, teniendo un gran impacto en los administradores al ofrecerles ideas útiles para motivar a éstos. En relación a la identificación con el modelo, dichos administradores, tienen más probabilidades de identificar las necesidades de sus empleados, ofreciendo satisfacción a las necesidades particulares al reconocer que estas son diferentes en cada uno de ellos.

Algunas de las limitaciones que el mismo Davis (1995) señala, son que: al ser considerado como marco filosófico, el modelo no ha sido verificado por completo, a la vez que es difícil de estudiar. Además de que: "las investigaciones no apoyan la presencia de los 5 niveles de necesidades como únicos, ni se ha establecido la progresión de cinco pasos de niveles de necesidades desde los más bajos hasta los más altos." (p. 124). No obstante, lo que sí se ha determinado es que mientras no se hayan cubierto las necesidades físicas y de seguridad, no habrá interés por parte de los empleados por alcanzar las de orden superior.

Por su parte, Robbins (1994b) señala, que al investigar sobre las necesidades de los trabajadores de acuerdo a la teoría de Maslow, se han encontrado algunas diferencias entre la teoría y la práctica. Es una teoría ampliamente reconocida por los administradores, pero fuertemente atacada por los investigadores, ya que Maslow no presentó fundamentación empírica

alguna para la misma, y no se han encontrado bases para validarla. Asimismo, algunos investigadores indican que no deben aceptarse de manera incondicional las implicaciones de la pirámide de Maslow.

Indiscutiblemente, se podría seguir ahondando sobre las necesidades individuales, teorías de las necesidades y algunas críticas sobre las segundas, pero para los objetivos de este trabajo, se considera suficiente el fundamento teórico presentado, recordando que, en el mismo, se tomaron algunos aspectos de la vida del individuo que pueden influir en su satisfacción en el trabajo, ya que esta surge de un conjunto complejo de circunstancias que se dan dentro y fuera del contexto laboral.

A continuación, se aborda el tercer elemento del modelo que se quiere probar en esta investigación, siendo considerado este, como un elemento importante para la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León.

### *Necesidades del Grupo*

Robbins (1994a) define al grupo, como dos o más personas que interactúan, son interdependientes y se han unido para alcanzar objetivos particulares.

Al unirse dos o más personas para lograr metas comunes, todas ellas tienen sus expectativas personales de acuerdo a sus necesidades

5 individuales, pero, al estar en el grupo, las adecuan a las necesidades de este.

Con la finalidad de ver la influencia que el grupo tiene en la conducta del individuo, se incluyen en este apartado algunas definiciones de grupo y del grupo de trabajo. Complementándose con los aspectos acerca del comportamiento del grupo, presentados por Robbins (1994a), en su modelo.

### *Definición de Grupo*

Hodgetts (1987) señala tres características que lo identifican: 1°) el grupo es la unión social de dos o más miembros. Son personas que interactúan frente a frente unas con otras, 2°) los miembros son dependientes unos de otros. Con el propósito de lograr los objetivos, cada miembro siente la necesidad de realizarse por los otros, y 3°) los miembros del grupo reciben gran satisfacción al estar asociados. En base a lo anterior, define al grupo como una unidad social integrada por dos o más personas que interactúan.

A su vez, Robbins (1994a) al definir al grupo, agrega que los grupos pueden ser formales e informales. Un grupo formal es el que define la estructura de la organización, mediante ciertas asignaciones de trabajo en las que se establecen actividades. Los grupos informales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la

organización. Estos grupos son formaciones naturales en un entorno laboral y se presentan como respuesta a la necesidad de contacto social.

Sean grupos formales ó informales, éstos estarán mas o menos unidos de acuerdo al ambiente laboral que se de dentro de la organización.

### *El Grupo de Trabajo*

Wayne (1991) apunta que en las organizaciones formales, el grupo de trabajo es el mecanismo mediante el cual las expectativas burocráticas y las necesidades individuales, interactúan y se modifican mutuamente. El grupo de trabajo, desarrolla su propio estatus informal, estructura, cultura y su organización social. La organización informal con su importante grupo de normas y valores, es otra poderosa fuerza que afecta la conducta organizacional. Esto se aprecia en el siguiente diagrama.

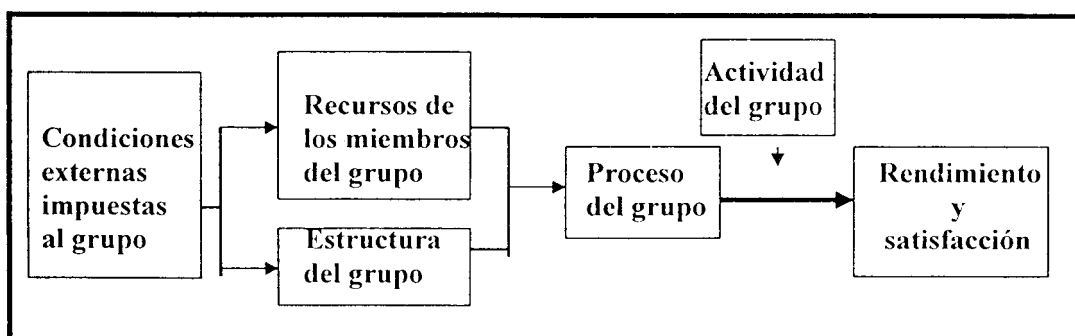
En una escuela, los compañeros de trabajo tienen un significativo impacto sobre la conducta. El grupo de trabajo, con su organización informal y normas, influye en la conducta por varias razones. La comunicación de los sentimientos es fácilmente efectuada con los pares, especialmente amigos. Los grupos informales mantienen cohesividad y sentimientos de integración personal, propio respeto y oportunidades de independencia.

Los miembros del grupo, reciben importantes reconocimientos del grupo y las normas del mismo son significantes en la guía de su conducta. Por ejemplo, los procedimientos informales de aceptación, las reglas no formales, pueden lograr que los maestros disciplinen a los estudiantes, ya que en muchas escuelas, un buen control de los estudiantes es equivalente a una buena enseñanza.

### *El Comportamiento del Grupo*

Revisando la literatura acerca de los grupos y sus fundamentos de comportamiento, y viendo que la conducta de las personas que los integran es algo mas que la suma de la actuación de cada una, se revisaran brevemente algunos aspectos medulares en el comportamiento del grupo, los cuales se observan en la figura 2.9.

**Figura 2.9**  
**Modelo del comportamiento del grupo**



Fuente: Robbins (1994a: 300)

Los aspectos contemplados en el modelo anterior, se explican a continuación.

*1º. Condiciones externas impuestas al grupo.* Estas condiciones están dadas por la organización a la cual el grupo pertenece, si se considera a este como parte de un subsistema incluido dentro de un sistema mayor. Estas condiciones son: Estrategia de la organización, estructura de autoridad, reglamentos formales, recursos de la organización, procesos de selección de personal, evaluación del rendimiento y sistema de recompensas, cultura organizacional y el marco laboral físico.

*2º. Recursos de los miembros del grupo.* Los dos recursos que pueden aportar los miembros de la organización, y que han sido centro de gran atención, a decir de Robbins (1994a), son la capacidad y las características de la personalidad. En cuanto a la capacidad de los miembros del grupo, las pruebas indican que las personas con gran capacidad para realizar la actividad del grupo, suelen involucrarse más en la actividad del mismo y se sienten más satisfechas cuando el grupo aprovecha sus talentos.

En este punto cabe aclarar que, en la investigación realizada sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria, el utilizar los talentos en beneficio del grupo, se agrupó fuertemente en el factor de necesidades individuales, por lo que podría ser una necesidad de la persona el sentir que se aprovechan sus talentos en beneficio de la colectividad.



En investigaciones realizadas de la relación entre los rasgos de la personalidad y las actitudes y el comportamiento del grupo, la conclusión general es que los atributos que tienen cierta connotación positiva en nuestra cultura tienden a guardar una relación positiva con la productividad, el animo y la cohesión del grupo.

3°. *Estructura del grupo.* Este componente del modelo del comportamiento del grupo, es de gran importancia en el aspecto social que influye en la satisfacción en el trabajo, ya que el integrante del grupo se debe ajustar a la estructura del mismo. Entre algunas variables estructurales de la organización, que permiten explicar y prever una parte considerable de la conducta individual dentro del grupo, así como el rendimiento del grupo mismo, se incluyen: el liderazgo formal, los roles, las normas, el estatus, la posición, el tamaño y la composición del grupo.

El estilo del Líder. Este, es de suma importancia tanto para lograr una satisfacción grupal como individual en el trabajo.

Roles. Al hablar de rol, se hace referencia a una serie de patrones de conducta esperada que se atribuyen a alguien que ocupa un puesto determinado en una unidad social. Un elemento que permite comprender la conducta radica en captar el rol que esta desempeñando esa persona.

065191

Normas. Estándares de conductas aceptables, que comparten todos los miembros del grupo. Las normas señalan a los miembros lo que pueden o no hacer en ciertas circunstancias. Le indican al individuo lo que se espera de él en ciertas situaciones.

Las normas, cuando son convenidas y aceptadas por el grupo, son un medio de influencia en la conducta de los miembros de este, con un mínima de controles externos. Robbins (1994a), menciona que Dichas normas, son significantes en la guía de la conducta del individuo.

Tipos de normas comunes. Las normas de un grupo de trabajo son (micas. Sin embargo, Robbins (1994a), señala algunos tipos de normas comunes a la mayor parte de los grupos de trabajo. Estas son primordialmente, las que se refieren a los procesos relacionados con el rendimiento.

Por regla general, los grupos de trabajo indican a sus miembros, de manera explícita, cuanto deben trabajar, cómo deben hacerlo, los canales aceptados de comunicación, su grado de producción. En segundo lugar, las que se refieren a los factores del aspecto personal: ropa adecuada, lealtad al grupo de trabajo, cuando se debe trabajar, cuando se puede no trabajar.

Otro tipo de normas, se refiere a los arreglos sociales informales. Estas se derivan de los grupos informales de trabajo y regulan sobre todo la interacción social del grupo. La última categoría de normas se refiere a la asignación de recursos; estas normas pueden tener repercusiones directas

en la satisfacción de los empleados y consecuencias indirectas en el rendimiento del grupo.

Regularmente, las normas se desarrollan de manera gradual, conforme los miembros del grupo aprenden las conductas que se necesitan para que este funcione con eficacia.

Pero, ¿que hace que una norma sea importante? Robbins (1994a) señala 4 aspectos al respecto: (1) Si facilita la supervivencia del grupo, (2) si aumenta la posibilidad de prever las conductas de los miembros del grupo, (3) si disminuyen problemas interpersonales embarazosos entre los miembros del grupo; estas normas son importantes, ya que garantizan la satisfacción de los miembros y evitan la mayor cantidad posible de incomodidad interpersonal, y (4) si permite a los miembros expresar los valores centrales del grupo y aclarar lo distintivo de la identidad del grupo.

Estatus. El estatus, es decir, la categoría o el rango que otros conceden a un grupo o a los miembros del grupo, permea a la sociedad. El estatus es un factor importante para comprender la conducta humana porque es un motivador clave que tiene consecuencias conductuales importantes cuando las personas perciben una desigualdad entre aquello que consideran su estatus y la posición como la perciben otros.

Las organizaciones cuentan con infinidad de atractivos que no se reparten de manera uniforme y, por lo tanto, tienen valor para el estatus. El estatus se puede alcanzar de manera informal, en razón de elementos como

la educación, la edad, el género, la capacidad y la experiencia. Cualquier cosa puede tener valor para el estatus si el resto del grupo considera que ella otorga categoría. El estatus informal no siempre tiene menos importancia que el formal.

*4°. Proceso del grupo.* Los patrones de comunicación empleados por los miembros para intercambiar información, los procesos grupales de decisión, la conducta del líder, la dinámica del poder, la interacción de los conflictos, todos estos procesos de grupo pueden tener consecuencias en la eficacia real del mismo. El concepto de sinergia se puede utilizar para comprender mejor estos procesos.

*5°. Actividad del grupo.* Las consecuencias que los procesos de grupo producen en el rendimiento y en la satisfacción de sus miembros, están sujetas a las actividades que realice el grupo. La comunicación eficaz y la ausencia de conflictos son más importantes para el rendimiento del grupo cuando las actividades son interdependientes.

*6°. Rendimiento y satisfacción.* Al hablar del comportamiento del grupo, Robbins (1994a), realiza una serie de previsiones en cuanto al rendimiento y la satisfacción, a partir de las repercusiones de la actividad como variable

moderadora y las investigaciones sobre el modelo de las características del empleo.

Se espera que un grupo trabaje mucho en sus actividades y que los miembros de ese grupo puedan estar satisfechos cuando: 1) la actividad del grupo requiera que los miembros recurran a una serie de habilidades relativamente altas; 2) la actividad del grupo sea un producto total integrado con un resultado visible; 3) los resultados del trabajo del grupo con relación a la actividad tengan consecuencias importantes para personas de dentro o fuera de la organización; 4) la actividad ofrezca a los miembros del grupo bastante autonomía para decidir como desempeñar el trabajo y 5) el trabajo en la actividad genere información regular y confiable en cuanto al rendimiento del grupo.

En consecuencia, se reafirma lo dicho anteriormente, en el sentido de que la conducta de las personas que integran los grupos es algo mas que la suma de la actuación de cada una. Es el producto de una serie de combinación de variables, que afectan a cada una de las personas en particular y al grupo don de esta se desenvuelve, en general.

Por lo expuesto en este punto, se considera de suma importancia el agregar la variable del grupo de trabajo al modelo original de Guba, ya que esto amplia el radio de acción en que se desenvuelve el individuo dentro de una institución social, y se acerca mas a la realidad de la situación laboral en la que se encuentra el docente, sujeto de estudio de esta investigación.

Hasta aquí, se ha presentado una panorámica general del campo de trabajo, el cual ha sido ubicado dentro de la teoría del *Comportamiento Organizacional*, que intenta integrar los cuatro elementos dados dentro de una organización: persona, estructura, tecnología Y ambiente. Dichos elementos son dados en las escuelas secundarias, considerando a las instituciones educativas como organizaciones que a su vez dependen de otra organización mayor: el sistema educativo.

Este trabajo se ha centrado en la persona con sus necesidades individuales y necesidades del grupo de trabajo, considerando además la estructura de la organización, mediante la inclusión de las expectativas formales e informales del sistema educativo. Por tal motivo se han presentado estos tres elementos de la organización que, de acuerdo al modelo elaborado por Wayne (1991), Y seguido en esta investigación, influyen en la conducta del individuo en su trabajo; y según las evidencias encontradas, influyen en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León.

Para cerrar el capítulo, se presentan a continuación, los resultados de algunas investigaciones relativas a la satisfacción e/ó insatisfacción en el trabajo.

### Investigaciones en Torno a la Satisfacción / Insatisfacción en el Trabajo

La satisfacción en el trabajo, ha sido el centro de muchas investigaciones. En las décadas 50 y 60, el enfoque es hacia el efecto de una alta satisfacción en el trabajo, referido básicamente a la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la producción y/o rendimiento de los trabajadores.

Posteriormente, las investigaciones al respecto, se preocupan mas por las fuentes de satisfacción en el trabajo (Galloway, 1985; Holdaway, 1978; Hill Tim, 1994); o por el efecto de algunos factores, en ella ( Oldham y Hackman, 1981; Barnabe y Burns, 1994; Holland, 1985). Este ultimo, citado por Robbins (1994a: 189).

Algunas de las investigaciones relativas a la satisfacción ó insatisfacción en el trabajo, se centran en las siguientes variables: estrés, características del trabajo, factores fuente de satisfacción e insatisfacción, y facetas relacionadas con la satisfacción en el trabajo. Estas investigaciones se resumen en este punto, describiendo el (los) autor(es), año de publicación y/o año de realización de la investigación, país, variable estudiada, metodología utilizada hallazgos obtenidos y aportaciones a la presente investigación.

### *La Satisfacción en el Trabajo y Variables Relacionadas*

Edwin M. Bridges, publica en 1980, los resultados de una investigación relativa a la satisfacción en el trabajo y el ausentismo de los profesares, en un sector privado; financiada en parte por la universidad de Stanford. Para tal efecto, aplicó un cuestionario a 488 profesores de enseñanza elemental, en 36 escuelas de Estados Unidos de Norteamérica.

Los resultados de esta investigación muestran que la satisfacción en el trabajo no es el mayor factor de ausentismo. Lo cual es consistente con otras investigaciones previas.

Kyriacou realiza en 1978, una investigación tratando de encontrar la relación entre el estrés de los profesores y la satisfacción en el trabajo. Para tal efecto elabora un cuestionario dividido en varias secciones. Las cuatro relativas a las fuentes del estrés, se relacionan con las respuestas dada a que tan satisfecho se siente en su trabajo como profesor.

La fuente de estrés mas fuertemente asociada con la satisfacción en el trabajo, es la frecuencia de ausencias y la intención de dejar la enseñanza. Además, la intención de dejar la enseñanzas es mayor en las mujeres jóvenes y profesores con menos experiencia.

Algunas razones para dejar la enseñanza son: poco salario, pocas promociones. Además, en los hombres la insatisfacción en el trabajo y en las mujeres, el tener un bebe.



Lo anterior se destaca debido a que si se asocia la intención de dejar la enseñanza con la no satisfacción en el trabajo, los profesores mas jóvenes son los que están menos satisfechos. No pudiéndose establecer esto en cuanto a las mujeres, por las razones dadas para tener que dejar el empleo.

Robbins (1994a), señala que en la investigación de Holland en 1985, relativa a la integración de la personalidad y el empleo, se encuentra que cuando existe un buen enlace entre la personalidad y la ocupación del empleado, se da un individuo mas satisfecho. Además, menciona que casi todos los estudios posteriores han confirmado las conclusiones de Holland. Siendo en consecuencia este, uno mas de los factores que determina la satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, Holdaway (1978), realiza una investigación sobre la satisfacción en el trabajo y algunos aspectos de la satisfacción, con una muestra de 801 profesores de Alberta Canadá.

Utiliza para tal efecto la técnica de Herzberg, sugerida en su teoría de los dos factores. Encuentra que la satisfacción en el trabajo se relaciona con las relaciones interpersonales, libertad en la instrucción y la materia de enseñanza.

Holdaway (1978), retoma a varios autores. Entre ellos a Locke, Porter y Lawler. Locke en su definición de satisfacción en el trabajo, relaciona esta con el estado emocional resultante del reconocimiento o valor que la gente concede a su trabajo.

De acuerdo a lo anterior, en este apartado, se revisa lo que dicen los teóricos acerca de: las actitudes y conducta en el trabajo. relacionando estas con la satisfacción de los empleados en su trabajo.

#### *Las Actitudes y la Satisfacción en el Trabajo*

Robbins (1994a), señala que las actitudes son proposiciones o juicios evaluativos de objetos personas o circunstancias. Davis (1995) a su vez, indica que son los sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo.

En consecuencia, las actitudes son un conjunto mental que influye en la forma en que una persona ve lo que le rodea en forma positiva o negativa: reflejan los sentimientos personales respecto a algo. Así pues, cuando una persona dice que le gusta o no su trabajo, esta expresando su actitud ante el mismo.

En ese sentido, se incluyeron los ítems relativos a medir los factores que intervienen en la satisfacción en el trabajo, considerando las actitudes que los docentes adoptan ante ciertas situaciones que se dan dentro de su trabajo.

Por otra parte, las actitudes son importantes en las organizaciones. porque afectan la conducta laboral. Y aunque una persona pueda tener miles de actitudes, a una organización le interesarán las relacionadas con su trabajo.

Robbins (1994a), destaca que la mayor parte de las investigaciones del comportamiento organizacional se han centrado en tres actitudes: la satisfacción en el trabajo, el interés laboral y la entrega a la organización. En esta investigación se aborda la primera de ellas, y en el punta siguiente se relaciona con las características del trabajo.

#### *Las Características del Trabajo y la Satisfacción en el Trabajo*

Greg R. Oldham y J. Richard Hackman, desarrollaron un instrumento de medición de los factores que afectan la satisfacción y motivación en el trabajo, en los años 74 y 75; este mismo instrumento fue aplicado posteriormente (1980) por los mismos autores para investigar la relación que existe entre la estructura organizacional y las actitudes de los empleados en su trabajo, y en su contexto de trabajo.

Dicho instrumento de medición (JDS) de las características del trabajo, se aplicó a aproximadamente 2,960 empleados, de 428 trabajos diferentes dentro de 36 organizaciones de Estados Unidos de Norteamérica. Encontrando que la relación entre la estructura de la organización y la satisfacción en el trabajo se puede explicar más por las características del trabajo que por los atributos personales de los empleados.

Estos investigadores, señalan que el trabajo en sí debe tener ciertas características que creen condiciones para la satisfacción de los empleados en el trabajo.

En la misma investigación de Oldham y Hackman (1980), se retoman los resultados de otras investigaciones. A continuación se describen los que sirven de referencia en la determinación de las variables demográficas y de algunos satisfactores específicos a incluir en este estudio, señalando el nombre del investigador y el año en que se realizó esta.

En la investigación de Newman en 1975, se encuentra una asociación significativa entre satisfactoria específicos: el trabajo en si, los compañeros de trabajo, la paga, las promociones y la supervisión.

En otras investigaciones se encuentra que la satisfacción en el trabajo es asociada con el genera, la edad y la educación. En cuanto al genera y la edad, Rousseau en 1978; encontró que la satisfacción en el trabajo, esta asociada significativamente con ambos; Weaver en 1980, en una muestra nacional de 4 709 empleados, encontró una asociación positiva entre la satisfacción global en el trabajo y la edad y la educación.

Por otra parte, Clermont Barnabe y Mildred Burns, probaron en 1991, el modelo de los factores que afectan la satisfacción y motivación de los trabajadores, tratando de determinar si el modelo de las características del trabajo desarrollado por Oldham y Hackman (1980), puede ser utilizado como un diagnóstico en el área educativa.

El instrumento se aplicó a 247 profesores de 4 diferentes escuelas, de Quebec Canadá. De los resultados encontrados, se desprende que el modelo en cuestión puede ser utilizado en la educación con algunas

modificaciones. Además, los hallazgos indican que existe una relación entre las características del trabajo y los estados psicológicos, y entre estos y la satisfacción en el trabajo en general y el crecimiento de la satisfacción.

*Factores Fuente de Satisfacción/insatisfacción en el Trabajo* Galloway, realizó una investigación en 1981, para determinar las fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, utilizando la teoría de Herzberg.

Mediante la aplicación de un cuestionario a un grupo de 292 profesores de Nueva Zelanda, encontró 5 factores fuente de satisfacción en el empleo: la administración de la escuela y condiciones del empleo, las actitudes Y progreso de los niños, la interacción con los colegas, el reconocimiento de la sociedad y la autonomía profesional del trabajo.

Sus resultados fueron consistentes con la teoría de los dos factores de Herzberg, encontrando además que existe una tendencia general hacia el incremento de la satisfacción, conforme se avanza en edad.

Hill Tim, realiza en 1989 una investigación acerca de la satisfacción en el trabajo de los profesores de primaria encargados, relacionando esta con sus futuras aspiraciones en la carrera. Utiliza para tal efecto, un cuestionario basado en la teoría de los dos factores de Herzberg. La muestra representativa de profesores de primaria encargados, en Inglaterra, fue un total de 287 profesores.

En su investigación encontró que la principal fuente de satisfacción provenía de las relaciones interpersonales y de su autonomía, mientras que su insatisfacción provenía generalmente de su excesivo trabajo administrativo y del bajo estatus en que es considerado su trabajo. Los resultados de esta investigación contribuyen a determinar algunos de los aspectos del trabajo a considerar para medir el nivel de Satisfacción de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

#### *La Capacitación de los empleados en el trabajo y su satisfacción en el mismo*

En la parte del instrumento relativa a datos personales se incluyó la asistencia a cursos de actualización, por considerar fundamental la capacitación de los recursos humanos para que éstos se sientan realizados, contribuyendo con ello a elevar su satisfacción en el trabajo.

Al respecto, Davis (1995) señala que al constituir las personas el recurso central de cualquier organización, el enfoque organizacional de apoyo a los recursos humanos, se ocupa del crecimiento y desarrollo de las mismas para alcanzar niveles mas altos de competencia, creatividad y satisfacción.

Complementa este punta diciendo que la satisfacción en el trabajo será también un resultado directo cuando los empleados utilicen de un modo mas pleno sus capacidades.

En este contexto de apoyo a los recursos humanos, el Gobierno de Nuevo León y la Secretaría de Educación, crearon los Centros de Capacitación y Actualización de Maestros (CECAM), lugar donde se discuten y analizan de forma colegiada los problemas de la práctica escolar y cuyos propósitos van dirigidos a necesidades de capacitación o actualización detectadas, que sirvan de apoyo a la práctica docente o para el mejoramiento de la eficiencia del sistema escolar.

Estos cursos son dirigidos tanto a docentes frente a grupo como a directivos en servicio, respondiendo a sus requerimientos laborales, contribuyendo a concretar la revalorización de la función magisterial y motivando al maestro para lograr su participación en procesos de capacitación permanente.

Aguilera (1996), menciona que con estos cursos el CECAM cumple un papel motivante para que el maestro decida actualizarse permanentemente. Esto se ve reflejado en expresiones de los docentes en las cuales indican que el magisterio hace tiempo esperaba proyectos de esa índole.

*La Satisfacción en el Trabajo y las Variables Demográficas: Edad, Sexo, Experiencia, Nivel Ocupacional y Tamaño de la Organización*

Dewar y James Werbel, en 1979, realizan una investigación con el propósito de examinar simultáneamente la satisfacción y conflicto en las organizaciones y los estilos mecanicistas de estructura y control.

La investigación se base en los datos recabados mediante la aplicación de una encuesta en 1977 y 1978, a 833 empleados en 13 agencias de reportes del consumidor; en Estados Unidos de Norteamérica.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, los resultados indican que esta decrece con las rutinas de la tecnología y con la formalización: la edad, tuvo un efecto significativo sobre la satisfacción; asimismo encontraron que los predictores del conflicto no son tan fuertes como los de la satisfacción.

Kyriacou y Sutcliffe (1978), señalan que algunos investigadores indican que la satisfacción en el trabajo, tiende a ser mas alta en profesores de mas edad y experiencia (DiCarpio, 1974; Price, 1970; Start y Laundry, 1973); Y que sin embargo, otros estudios al relacionar la satisfacción en el trabajo con el sexo, han dado resultados equivocados, ya que mientras unos indican un alto grado de satisfacción en las profesoras (Cortis, 1973; Price, 1970), otros encuentran poca diferencia entre sexos: Di Carpio, 1974; Doyle, 1974; Start y Laundry, 1973; Rudd y Wiseman, 1962.

Siegel (1984), menciona que uno de los primeros estudios sobre la satisfacción en el trabajo fue hecho por Hoppock en 1935, mediante el método de cuestionario. En el estudio mencionado, Hoppock determine la relación que existe entre el nivel del puesto del trabajador y su satisfacción en el trabajo, encontrando una correlación positiva entre ambas variables.

De igual manera, el mismo autor señala (retomando a Morse, 1953; y a Hoppock, 1936) que existe cierta evidencia que indica que con la edad del



empleado aumenta su satisfacción en el trabajo. Indica también, de acuerdo con Morse (1953) que se ha reportado un nivel general mas elevado de satisfacción con el empleo entre las mujeres que entre los hombres.

Davis (1995), menciona que las variables clave relacionadas con la satisfacción en el trabajo son: la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la organización. En cuanto a la edad, menciona que a medida que los trabajadores tienen mas edad tienden a estar mas satisfechos en su empleo. Indica además, que es predecible que las personas con ocupaciones de nivel superior tiendan a sentirse mas satisfechas en su trabajo. Finalmente, señala que algunas pruebas sugieren que los niveles de satisfacción en el trabajo son superiores en unidades organizacionales mas pequeñas.

Larwood ( 1984), al hablar de la satisfacción en el trabajo y algunas variables, presenta los resultados de una investigación realizada en 1979 por el *Institute for Social Research*, y señala que se encontró que la satisfacción en el trabajo es mayor en los trabajadores de mas edad que en los de menos edad. Asimismo, se observa que la satisfacción de los empleados en su trabajo, disminuye al aumentar el número de empleados en la organización. ( p. 151).

No obstante, los resultados antes mencionados, siguen vigentes las afirmaciones de Yoder (1958), quien afirma que algunos administradores, buscando la satisfacción de los empleados en el trabajo, cambian las condiciones de este en varias formas. Sin embargo, es conveniente recordar

que la satisfacción en el empleo, esta relacionada con la satisfacción en general, debiendo considerar a la persona y no solamente al empleado. La satisfacción en el trabajo debe ser relacionada con la personalidad del empleado, a la vez que con las condiciones de trabajo.

Por otra parte, no hay que olvidar que la satisfacción en el trabajo "es parte de la satisfacción en la vida" (Davis, 1995: 203). Lo cual sugiere que el medio ambiente externo al trabajo, influye en las actitudes del empleado en su trabajo. A la vez que, por ser el trabajo una parte importante de la vida, la satisfacción en el mismo, influye en la satisfacción general de la vida.

En resumen, la satisfacción en el trabajo es un factor en el comportamiento organizacional, que puede ser crítico y al cual se le debe prestar la atención debida para evitar resultados potenciales en forma de insatisfacción.

Las aportaciones de las investigaciones expuestas en forma breve en este punto, fueron tomadas en cuenta, tanto para la elaboración del instrumento, como en la utilización de la metodología utilizada.

En la elaboración del instrumento se utilizaron los resultados obtenidos en cuanto a la fuente de satisfacción ó insatisfacción en el trabajo, con la finalidad de elaborar los ítems de la parte dedicada a medir la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León. Esto, adecuándolo a las condiciones de trabajo de dichos docentes.

Las variables demográficas que algunos autores relacionan con la satisfacción en el trabajo, fueron incluidas en los datos demográficos solicitados a los docentes en el instrumento elaborado para recolectar los datos necesarios para realizar la investigación presente.

En general, la revisión de la literatura realizada y resumida en este capítulo, es el fundamento para esta investigación. La parte dedicada a definir los elementos que determinan la satisfacción en el trabajo, ha sido el fundamento para elaborar los ítems a incluir en la segunda sección del instrumento dedicada a medir los factores que intervienen en la satisfacción en el trabajo.

En el capítulo siguiente se describe en detalle la metodología utilizada para la realización de esta investigación.

## **CAPITULO III METODOS Y**

### **PROCEDIMIENTOS**

Con la finalidad de encontrar el impacto de las expectativas formales e informales del sistema educativo, en la satisfacción en el trabajo de los docentes de educación básica (secundaria) del estado de Nuevo León, en 1997, se ha partido del modelo de Wayne (1991), sobre los elementos de un sistema organizacional, siendo este una reformulación del de Getzel y Guba.

Al aplicar en esta investigación el modelo en cuestión al caso de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria, se considera al sistema educativo como el sistema organizacional.

En esta parte del trabajo, se detallan los métodos y procedimientos seguidos para realizar la presente investigación, señalando: el diseño de la misma, población y muestra, hipótesis nulas, operacionalización de las variables, procedimientos metodológicos, recolección y análisis de datos y la prueba de hipótesis descrita dentro de la operacionalización de las hipótesis.

A continuación se describen cada uno de los puntos antes mencionados.

### Diseño de la investigación Realizada

El estudio tiene un Diseño transaccional descriptivo de estudios correlacionales, para el cual fue seleccionado el método de la encuesta. Se utiliza un cuestionario creado exprofeso (ver apéndice A) para recolectar los datos de la muestra de la población de docentes de educación básicas (secundaria) en el estado de Nuevo León, que se encontraban prestando sus servicios en el año escolar 1996-1997, con las delimitaciones ya señaladas.

El estudio es descriptivo, por ser descrito el comportamiento de las variables predictoras: expectativas burocráticas, necesidades individuales y necesidades de grupo, sobre la variable criterio: satisfacción en el trabajo.

Transaccional, ya que su objetivo consiste en determinar el grado en que las expectativas formales e informales del sistema educativo determinan la satisfacción en el trabajo de los docentes de educación básica (secundaria) en el Estado de Nuevo León, en el año de 1997.

### Población

Esta investigación tiene como unidad de observación a toda persona que en 1997, formaba parte del personal docente o directivo de alguna escuela secundaria Estado de Nuevo León, perteneciente al sistema estatal, transferido o particular. El conjunto de docentes con estas características constituye la población.

Estos docentes, eran un total de 12,346, según listado proporcionado por la Dirección de Estadística y Control Escolar, dependiente de la subsecretaría de Planeación y Finanzas, de la Secretaría de Educación en el Estado de Nuevo León. (Ver apéndice B-1). Dichos docentes prestaban sus servicios en las 628 secundarias del Estado: generales o técnicas, oficiales o particulares, durante el año escolar 96-97.

De los 12,346 docentes del total de la población, 11,409 son docentes ó directivos frente a grupo y 937 directivos sin grupo. Par lo que el 92 % de la población son docentes y el 8% solamente directivos.

### Muestra

La muestra es una muestra seleccionada en forma aleatoria simple.

Constó de 912 docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, que laboraban durante el año escolar 1996-1997, en las escuelas secundarias estatales, trasferidas o particulares, del Estado de Nuevo León.

A continuación se describen los procedimientos seguidos para determinar el tamaño de la muestra y la selección de la misma.

#### *El Tamaño de la Muestra*

La muestra es no ajustada y constó de 912 docentes de secundaria que laboraban durante el año escolar 1996-1997, en las escuelas secundarias del Estado de Nuevo León.

El número de docentes que comprenden la muestra representativa se determina de acuerdo al criterio sugerido por Kish (1965) y Zorrilla (1992). Esto es, utilizando la fórmula que, para determinar el tamaño de la muestra, recomiendan dichos autores.

$n = Z^2 \sigma^2 / d^2$	$n$ = tamaño de la muestra $Z$ = Variable normal estándar $\sigma$ = Desviación estándar $d$ = error de estimación
--------------------------	---

Fuente: Kish (1965: 50); Zorrilla (1993: 136).

Los autores antes mencionados, señalan que cuando se desconoce la varianza poblacional ( $\sigma^2$ ), se realiza una estimación de ella, utilizando la varianza de una muestra poblacional, la cual fue obtenida en el caso presente, de la muestra piloto, cuya desviación estándar fue de 1.35. En el cálculo de la muestra de esta investigación, se trabajó con un nivel de confianza del 95.45% y se estimó la media con un error del .1, es decir que si la media de la población tuviera un determinado valor, la muestra arrojará una media que difiriera cuando mucho  $\pm .1$ . Los datos utilizados son:

$$Z = 2$$

$$\sigma = 1.35$$

$$d = .1$$

$$Z^2 = 4$$

$$\sigma^2 = 1.8225$$

$$d^2 = .01$$

Sustituyendo, tenemos que:

$$n = \frac{4 \times 1.8225}{.01} = \frac{7.29}{.01} = 729$$

Por lo que 729 es el número *mínimo* de unidades de análisis (docentes de secundaria), necesarias para conformar la muestra (n), que asegure que la media de esta difiera cuando mucho  $\pm .1$  de la media de la población.

Ahora, suponiendo que hubiera un rechazo a contestar la encuesta del 10% Y que otro 10% de la población estuviera ausente cuando se aplicara la encuesta, además de que la selección de la muestra se realizar la en forma aleatoria simple sin reposición, se buscó una n que será llamada n', para cubrir este posible faltante, aumentándose el tamaño de la muestra de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} n' &= 729 + 0.2n' & n' - 0.2n' &= 729 & 0.8n' &= 729 \\ n' &= 729/0.8 = 912 \text{ (redondeando)} \end{aligned}$$

De esta forma, se determinó que 912, es el tamaño de muestra que deberá considerarse, asegurando con este número que al menos 729 docentes contestaran la encuesta.

Por lo que esta investigación se realizó considerando el tamaño de la muestra de 912, y, como se verá más adelante, los que respondieron fueron 837.



### *Selección de la Muestra*

La muestra de estudio quedó conformada por 912 docentes de secundaria. (Ver apéndice B-6). Dichos docentes son de ambos sexos, trabajan como maestros frente a grupo o como directivos en escuelas secundarias estatales, transferidas o particulares y en su mayoría tienen estudios de licenciatura.

El proceso seguido en la selección de la muestra, fue el siguiente:

1°. Se obtuvo un Listado de todas las escuelas secundarias del estado de Nuevo León, en el cual se indica el número de maestros por escuela, asignándose a cada escuela un número progresivo (ver apéndice B-1), lo que sirvió de apoyo en el paso siguiente.

2°. Se formaron sumas acumulativas de número de maestros por escuela y por orden alfabético de los municipios, de acuerdo a como aparecen en el listado proporcionado por la Dirección de Estadística ya mencionada. Quedando asignado un intervalo de números a cada escuela. (Ver Apéndice B-1). Dicho intervalo determina los números correspondientes a los docentes que laboran en cada una de las escuelas secundarias del Estado de nuevo León.

3°. Se determinó que los números del intervalo mencionado en el paso anterior, servirían para identificar a cada uno de los docentes, de acuerdo al orden en que aparecieran en el directorio (incluyendo directivos) de la escuela donde laboran.

4°. Se procedió a realizar la selección de la muestra representativa, en forma aleatoria, utilizando para tal efecto el paquete estadístico para Windows SPSS 6.1. Los números seleccionados se muestran en el apéndice 8, sección 3. La determinación de la cifra correspondiente a cada uno de los 912 números, se realizó asignando un número aleatorio del 1 al 12346, mediante una tabla de números aleatorios procesada con el paquete estadístico ya mencionado.

Cabe aclarar, que, debido a que la selección se realizó sin reposición, resultaron un total de 18 números repetidos, por lo que solamente se consideraron 894 personas a ser encuestadas. (Ver apéndice 8-3). No obstante, este riesgo ya había sido considerado al determinar el tamaño de la muestra.

5°. Se identificó cada sujeto de acuerdo a los números aleatorios obtenidos, según el intervalo correspondiente a su escuela, como se había mencionado en el paso 2. En el apéndice 8-4, se ejemplifica el proceso de identificación del maestro a encuestar, mediante un extracto del listado de identificación de la muestra representativa. Dicho listado ocupó un total de 20 páginas, motivo por el cual, solamente se presenta a manera de ejemplo, la primera de ellas.

El propósito de determinar la muestra, es para observar la población sin tener que hacer un estudio individual, lo cual representaría consumo

económico e innecesario de recursos económicos y de disposición de tiempo.

A continuación se describen las hipótesis relacionadas con el estudio, las cuales se retornaran posteriormente en la prueba de hipótesis.

#### Hipótesis Nulas

Las hipótesis indican las posibles respuestas a las interrogantes planteadas, las cuales en este caso están apoyadas en el marco teórico. A continuación se describe cada una de ellas, iniciando por las que involucran las relaciones entre las variables demográficas incluidas en el estudio y la satisfacción en el trabajo y finalizando con las que involucran a las dos variables predictoras (expectativas formales e informales) y 12 variable criterio (satisfacción en el trabajo).

$H_{01}$ : No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el temario de las escuelas donde laboran los docentes de secundarias del Estado de Nuevo León.

$H_{02}$ : No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

$H_{03}$ : La satisfacción en el trabajo y el genera de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

$H_{04}$ : La satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran de

los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

H<sub>05</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

H<sub>06</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el puesto actual que ocupan los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

H<sub>07</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

H<sub>08</sub>: La satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

H<sub>09</sub>: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo, no son predictoras significativas de su satisfacción en el trabajo.

H<sub>010</sub>: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, no son predictoras significativas de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes, al incluir variables demográficas como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión.

A fin de que estas hipótesis sean probadas se requiere medir las variables involucradas, par lo que a continuación se describen estas.

### Variables del Estudio

Las variables del estudio han sido divididas en tres grandes grupos.

Una llamada criterio, terminología que según señala Kash (1991), se prefiere utilizar para distinguir un estudio de encuestas como lo es el presente, de uno experimental donde se utiliza el termino variable dependiente, que implica causa y efecto.

Otras llamadas predictoras que ayudan a predecir el valor de la variable criterio. Y otras mas, llamadas demográficas que ayudan a determinar algunas características personales/del lugar de trabajo de los trabajadores satisfechos. A continuación se describe cada grupo de variables.

### *Identificación de las Variables*

#### *Variable Criterio*

Satisfacción en el trabajo.(SATISFAC).

#### *Variables Predictoras*

- Necesidades individuales (NP).

Necesidades de grupo (NG).

- Expectativas formales del sistema educativo (EF).

\_ Expectativas informales del sistema educativo (NP + NG).

### *Variables Demográficas*

Edad (DAT1EDAD), sexo (DAT2SEXO), tipo de escuela donde trabaja (DAT3TIES ), tiempo de servicio (DAT4TISE), posición actual (DAT5POSI), nivel de estudios máximo que posee (DAT6NIES), asiste a cursos de actualización (DAT7ACTU), y tamaño de la escuela (DAST8NUME).

### *Operacionalización de las variables*

En este apartado, se definen las variables a utilizar, en su forma conceptual, instrumental y operacional. Esto se describe en la tabla 3.1, la cual es dividida en cuatro columnas.

En la primera columna se señala el nombre de la variable en cuestión y en la segunda se define esta tomando como sustento el conocimiento sistematizado, el cual determina su significado en este estudio. En la tercera columna, se especifica la forma como será observada la variable, lo que, como menciona Grajales (1996), implica justificar la validez. Se describen además los ítems a medir y la escala utilizada para este fin. En la cuarta y última columna, se establecen los criterios a seguir para medir la variable.

Tabla 3.1.

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

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION INSTRUMENTAL	DEFINICION OPERACIONAL
Satisfacción en el trabajo	Para Davis (1995), la satisfacción es un conjunto de sentimientos con los que los empleados perciben su trabajo. Estos sentimientos pueden ser favorables o desfavorables. En esta investigación, consideramos que la satisfacción de los docentes en su trabajo, es la opinión que tienen sobre el mismo.	<p>Se determina el nivel de satisfacción en algunos aspectos de su trabajo, con los siguientes ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 totalmente insatisfecho</li> <li>2 insatisfecho</li> <li>3 ligeramente insatisfecho</li> <li>4 ni satisfecho ni insatisfecho</li> <li>5 ligeramente satisfecho</li> <li>6 satisfecho</li> <li>7 Totalmente satisfecho</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los procedimientos utilizados por los administradores de la escuela para motivar a los docentes a realizar su trabajo efectivamente. (SAT1PROM).</li> <li>2. El que se le involucre en la toma de decisiones administrativas. (SAT2DECA).</li> <li>3. Sus relaciones con sus superiores inmediatos. (SAT3RELS).</li> <li>4. La supervisión que hace de su trabajo docente el (la) director(a) de su escuela. (SAT4SUPD)</li> <li>5. Las reglas del trabajo, establecidas por la administración de la escuela. (AT5REGT)</li> <li>6. Los sistemas utilizados para promover a los profesores. (SAT6SISP)</li> <li>7. Las oportunidades de ascenso dentro de su trabajo. (SAT7OPAS)</li> <li>8. El estatus de los profesores en la sociedad. (SAT8ESTA)</li> <li>9. El salario actual recibido. (SAT9SALA)</li> <li>10. Las facilidades para obtener préstamos. (SAT10FAC)</li> <li>11. Los valores que se practican, dentro del grupo de trabajo. (SAT11VAL)</li> </ol>	<p>Para determinar el grado de satisfacción de los docentes, se obtendrá el intervalo en el cual se ubican los valores de todos los ítems, lo cual conduce a un valor entre 14-98.</p> <p>Siendo el nivel de satisfacción más baja el 14 y el nivel de satisfacción más alta el 98. Esto, considerando a la variable satisfacción en el trabajo, como de intervalo.</p> <p>Para considerar la misma variable como nominal, se agrupan los valores por intervalos, dándose a cada uno un valor, de la forma siguiente:</p> <p>SATISFACCIÓN:</p> <p>Baja:  <math>14 \leq x \leq 46</math></p> <p>Regular:  <math>46 &lt; x \leq 70</math></p> <p>Alta:  <math>70 &lt; x \leq 98</math></p>

		<p>12. Las relaciones que se dan con sus compañeros de trabajo.(SAT12REL)</p> <p>13. Las normas vigentes, en sus relaciones con sus amigos. (SAT13NOR)</p> <p>14. La autonomía en su labor docente. (SAT14AUT)</p>	
Actitudes ante las expectativas formales	Juicios de los docentes acerca de su actitud ante las reglas y requerimientos institucionales que debe observar, para lograr las metas de la institución educativa en particular, y del sistema educativo en general. Las reglas y reglamentos, son las funciones y responsabilidades del docente plasmadas en el <i>Reglamento de las Condiciones Generales del trabajo del personal al Servicio de la educación</i> , el cual se encuentra en el manual de capacitación para directores de secundarias..	<p>Esta variable está determinada por las respuestas que se ofrezcan a los siguientes ítems, según la escala:</p> <p>1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ligeramente en desacuerdo 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo 5 ligeramente de acuerdo 6 de acuerdo 7 totalmente de acuerdo</p> <p>Apruebo el tener que:</p> <p>1. Asistir con puntualidad al desempeño de mis labores. (EB1ASPUN)</p> <p>2. Desempeñar mi labor con la calidad que ésta requiere. (EB2LABCA)</p> <p>3. Cumplir las indicaciones que reciba de mis superiores en asuntos propios de mi empleo. (EB3INSUP)</p> <p>4. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el cumplimiento de la tarea docente.(EB4CODIT)</p> <p>5. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el buen funcionamiento del plantel. (EB5CODIF)</p> <p>6. Organizar la labor docente de conformidad con los avances educativos actuales. (EB6ORLAD)</p>	<p>El indicador se determinará al encontrar el intervalo en el cual se ubican los valores de los 6 ítems del inciso A, segundo apartado del instrumento. Lo cual conduce a un valor entre</p> <p>6-42</p> <p>Ubicándose el nivel de actitud de los docentes ante las expectativas formales del sistema educativo, desde el más bajo (6), hasta el más alto ( 42).</p>
Actitudes ante las expectativas	Juicios de los docentes acerca de su actitud ante los requerimientos tanto individuales como del	<p>Esta variable está determinada por las respuestas que se ofrezcan a los siguientes ítems, según la escala:</p> <p>1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo</p>	<p>El indicador se determinará al encontrar el intervalo en el cual se ubican los valores de los 20 ítems</p>



informales	grupo que debe afrontar al realizar su trabajo.	<p>3 ligeramente en desacuerdo  4 ni de acuerdo ni en desacuerdo  5 ligeramente de acuerdo  6 de acuerdo  7 totalmente de acuerdo</p> <p>1. Me considero capacitado(a) para ejercer mis funciones docentes. (NP1CAPD)  2. Mi vocación está de acuerdo con mi trabajo. (NP2VOCA)  3. Mi personalidad va de acuerdo con mi trabajo. (NP3PERT)  4. Existe sentido de unión entre los compañeros de trabajo. (NG4UNCOM)  5. Existe sentido de respeto entre todos los compañeros de trabajo (NG2RESCO)  6. Tengo la impresión de que mi familia aprecia el trabajo que hago. (NP6FAMA)  7. No existen problemas interpersonales embarazosos entre los miembros de mi grupo de trabajo. (NG7PROIN)  8. No hay conflictos entre el personal docente de la institución donde laboro. (NG8AUSCO)  9. Disfruto el actualizarme para mi trabajo. (NP9ACTUA)  10. Disfruto las relaciones que se dan con mis alumnos (NP10REL)  11. Disfruto las relaciones que se dan con mi familia. (NP11REL)  12. Disfruto tanto al impartir mis clases, que pierdo la noción del tiempo. (P12DIS)  13. Deseo hacer las cosas mejor que los demás. (NP13MEJ)  15 Existe igualdad de trato entre los miembros de mi grupo de trabajo. (NG15IGTR)  16. Existe comunicación eficaz entre los docentes de mi centro de trabajo. (NG16COMU)  17. Me alegro frecuentemente por haber elegido la docencia como profesión. (NP17ALE)</p>	<p>del inciso B, segundo apartado del instrumento.  Lo cual conduce a un valor entre 20-140  Ubicándose el nivel de actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo, desde el más bajo (20), hasta el más alto (140).</p>
------------	---	---	--

		<p>18 Me llevo bien con mis compañeros de trabajo. (NG18BIEN)</p> <p>19. Utilizo mis habilidades en beneficio del grupo. (NP19HAB)</p> <p>20. Me identifico con los valores que se practican en mi grupo de trabajo. (NG20VALO)</p> <p>21. Las normas del grupo de trabajo son significativas como guía de mi conducta en el mismo.(NG21NORG)</p>	
Actitud ante las necesidades individuales	Juicios de los docentes acerca su actitud ante sus necesidades de realización personal	<p>Esta variable está determinada por las respuestas que se ofrezcan a los siguientes ítems, según la escala:</p> <p>1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ligeramente en desacuerdo 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo 5 ligeramente de acuerdo 6 de acuerdo 7 totalmente de acuerdo</p> <p>1. Me considero capacitado(a) para ejercer mis funciones docentes. (NP1CAPD)</p> <p>2. Mi vocación está de acuerdo con mi trabajo. (NP2VOCA)3. Mi personalidad va de acuerdo con mi trabajo. (NP3PERT)</p> <p>6. Tengo la impresión de que mi familia aprecia el trabajo que hago. (NP6FAMA)</p> <p>9. Disfruto el actualizarme para mi trabajo. (NP9ACTUA)</p> <p>10. Disfruto las relaciones que se dan con mis alumnos (NP10REL)</p> <p>11. Disfruto las relaciones que se dan con mi familia. (NP11REL)</p> <p>12. Disfruto tanto al impartir mis clases, que pierdo la noción del tiempo. (NP12DIS)</p> <p>13. Deseo hacer las cosas mejor que los demás. (NP13MEJ)</p> <p>17. Me alegro frecuentemente por haber elegido la docencia como profesión. (NP17ALE)</p> <p>19. Utilizo mis habilidades en beneficio del grupo. (NP19HAB)</p>	<p>El indicador se determinará al encontrar el intervalo en el cual se ubican los valores de los ítems: 1, 2, 3. 6. 9, 10, 11, 12, 13, 17 y 19 del inciso B, segundo apartado del instrumento. Lo cual conduce a un valor entre 11-77</p> <p>Ubicándose el nivel de actitud de los docentes ante sus necesidades individuales, desde el más bajo (11), hasta el más alto ( 77).</p>

Actitud	Juicio de los docentes Esta variable casi determinada por las	El indicador sc
ante las necesidades del grupo	<p>acerca de su actitud respuestas que se ofrezcan a los ante la interacción en siguientes ítems, según la escala: el grupo de trabajo.</p> <p>1 totalmente en desacuerdo  2 en desacuerdo  3 ligeramente en desacuerdo  4 ni de acuerdo ni en desacuerdo  5 ligeramente de acuerdo ó de acuerdo  7 totalmente de acuerdo</p> <p>4. Existe sentido de unión entre los compañeros de trabajo. (NG4UNCOM)</p> <p>5. Existe sentido de respeto entre la actitud de los docentes los compañeros de trabajo (NG5RESCO)</p> <p>7. No existen problemas interpersonales embarazosos entre los miembros de mi grupo de trabajo . ( NG7PROIN)</p> <p>8. No hay conflictos entre el personal docente de la institución donde laboro.(NG8AUSCO)</p> <p>15 Existe igualdad de trato entre los miembros de mi grupo de trabajo. (NG15IGTR)</p> <p>16. Existe comunicación eficaz entre los docentes de mi centro de trabajo. (NG16COMU)</p> <p>18 Me Llevo bien con mis compañeros de trabajo. (NG 18BIEN)</p> <p>20. Me identifico con los valores que se practican en mi grupo de trabajo. (NG20VALO)</p> <p>21. Las normas del grupo de trabajo son significativas como guía de mi conducta en el mismo.(NG21 NORG)</p>	<p>determinara al encontrar el intervalo en el cual se ubican los valores de los ítems: 4. 5,7,8,15,16.18,20) 21 del inciso B, segundo apartado del instrumento.</p> <p>Lo cual conduce a un valor entre 9-63 Ubicándose el nivel de ante las necesidades del grupo de trabajo, desde el nivel mas bajo (9), hasta el mas alto ( 63).</p>
Tamaño de la escuela	<p>Variable demográfica Esta variables esta determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem.</p> <p>8. Numero de docentes en su escuela (DAT8NUME)</p>	<p>El indicador se determinara paria cantidad de docentes que expresen laboran en la escuela donde trabajan. de acuerdo al ítem 8, sección III del instrumento.</p>

Edad	Dato de identificación general de una persona, relacionado con el día y año de nacimiento.	<p>Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a los intervalos:</p> <p>1) 20-30 años    2) 21-40 años  3) 41-50 años    4) 51 años ó más</p> <p>1. Edad (DAT1EDAD)</p>	<p>El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 1 de la sección III de datos personales, según los intervalos señalados. Lo cual conduce a un valor de 1, 2, 3 ó 4, de acuerdo a la codificación de los intervalos.</p>
Sexo	Conjunto de personas con caracteres comunes. Sexo masculino y sexo femenino.	<p>Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a las categorías: 1) femenino  2) masculino.</p> <p>2. sexo ( DAT2SEXO)</p>	<p>El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 2 de la sección III de datos personales, según el género que expresen.</p> <p>Lo cual conduce a un valor de 1 ó 2, de acuerdo a la codificación de las categorías.</p>
Tipo de escuela donde trabaja	Clasificación de la escuela de acuerdo al origen de su sostenimiento: estatal, federal (transferida) ó particular.	<p>Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a las categorías:</p> <p>1) estatal    2) transferida  3) particular</p> <p>3. Tipo de escuela donde trabaja (DAT3TIES)</p>	<p>El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 3 de la sección III de datos personales. Lo cual conduce a un valor de 1, 2, ó 3, de acuerdo a la codificación de las categorías.</p>
Tiempo de servicio	Antigüedad que tienen los docentes en el sistema (estatal, federal, particular), al cual pertenece su escuela.	<p>Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a los intervalos:</p> <p>1) 1 año o menos    2) 2-5 años  3) 6-11 años    4) 12-21 años  5) 22-31 años    6) 32 años ó más</p> <p>4. Tiempo de servicio ( DAT4TISE)</p>	<p>El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 4 de la sección III de datos personales. Lo cual conduce a un valor de 1, 2, 3, 4, 5, ó 6, de acuerdo a la codificación de los intervalos.</p>

Puesto	Situación laboral del docente en su centro de trabajo, de acuerdo al nombramiento oficial.	Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a las categorías 1) maestro frente a grupo 2) director con grupo 3) cambio de actividad 4) directivo 5. Posición actual (DAT5POSI)	El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 5 de la sección III de datos personales. Lo cual conduce a un valor de 1 ó 2, de acuerdo a la codificación de las categorías.
Nivel de estudios	Situación académica del docente.	Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a las categorías 1) otro 2) licenciatura 3) especialización 4) maestría 5) doctorado 6. Nivel de estudios máximo que posee (DAT6NIES)	El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 6 de la sección III de datos personales. Lo cual conduce a un valor de 1, 2, 3, 4 ó 5, de acuerdo a la codificación de las categorías.
Actualización del docente	Capacitación del docente obtenida en los cursos de actualización.	Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan al siguiente ítem, de acuerdo a las categorías: 1) sí 2) no 7.- ¿ Asiste a cursos de actualización? (DAT7ACTU)	El indicador se determinará al obtener la moda de los valores del ítem 7 de la sección III de datos personales, según la respuesta que expresen. Lo cual conduce a un valor de 1 ó 2, de acuerdo a la codificación de las categorías.
Ítems de control	Ítems incluidos para, mediante una prueba de correlación., determinar si el sujeto responde con sinceridad.	Esta variables está determinada por las respuestas que se ofrezcan a los siguientes ítems, de acuerdo a la escala: 1) totalmente en desacuerdo 2) en desacuerdo 3) ligeramente en desacuerdo 4) ni de acuerdo ni en desacuerdo 5) ligeramente de acuerdo 6) de acuerdo 7) totalmente de acuerdo 14. Deseo continuar con estudios en el	El indicador se determinará al obtener los valores de los ítems: 14 y 23. Lo cual conduce a un valor entre 1-7, para cada uno de los ítems. El resultado se correlacionará con la media de la satisfacción en el trabajo. (la cual deberá ser positiva y negativa

		área de pedagogía. (IC14PEDA) 22. Estoy interesado en estudiar una carrera ajena al magisterio.(IC22MAGI) 23. Estoy interesado en trabajar en un área diferente a la docencia.(IC23DOCE)	respectivamente) La respuesta dada al ítem 22, servirá para futura investigación
--	--	--	---

Lo anterior sirve de base para establecer el desarrollo del instrumento que servirá para recoger la información requerida en esta investigación. A continuación se describen los procedimientos metodológicos utilizados.

#### Procedimientos Metodológicos

En este apartado, se especifican los procedimientos utilizados en la elaboración del instrumento de recolección de los datos, cuidando que reúna los dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Los puntos a tratar son: desarrollo del instrumento, validez y confiabilidad, y, pruebas realizadas en el cálculo de la validez y confiabilidad del instrumento.

#### *El instrumento*

Para medir la satisfacción en el trabajo de los docentes de educación básica (secundaria), en el Estado de Nuevo León, se elaboró un instrumento exprofeso (apéndice A) que fue utilizado para la recolección de la

información. Dicho instrumento, es un cuestionario integrado por tres apartados: dos de preguntas relativas a las variables de la investigación (un total de 43), y uno de datos generales.

Las preguntas fueron divididas en dos partes: 14 para medir la satisfacción en el trabajo y 26 para medir los factores que intervienen en la satisfacción en el trabajo (6 para las expectativas burocráticas, 9 para las necesidades de grupo, 11 para necesidades individuales) Y 3 ítems de control, según se definió en la tabla 3.1., relativa a la operacionalización de las variables.

Como se puede observar en el instrumento (apéndice A), se utiliza un formato de la escala de Likert para las respuestas.

En la elaboración del instrumento utilizado en esta investigación, Y descrito en los párrafos anteriores, se partió de los ítems originales incluidos en una operacionalización de variables. Esos ítems surgen de la revisión del marco teórico, consejo de expertos y un primer piloteo, realizado con 100 docentes de secundaria (94 del Estado de Nuevo León, 3 del estado de Durango y 3 más del estado de San Luis Potosí).

Este piloteo condujo a un análisis factorial para pulir el instrumento Y procurar la validez del constructo al eliminar, de los tres factores que constituyen las variables predictoras, los ítems que tuviesen una carga factorial menor de .70 y que no se agruparan de acuerdo a su constructo

lógico; y de los ítems relativos a medir la variable criterio, aquellos que se prestasen a confusión ó con carga factorial menor a .55.

Los resultados se muestran en el apéndice C-1. El instrumento de recolección de los datos, se encuentra en el Apéndice A.

A continuación se ofrece una muestra de los ítems de dicho instrumento, que miden

**Figura 3.1.**

**Muestra de los ítems del cuestionario aplicado en esta investigación (CSD)**

Deseamos saber qué tan satisfecho se encuentra en algunos aspectos de su trabajo....							
1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Ligeramente insatisfecho	ni satisfecho ni insatisfecho	Ligeramente satisfecho	satisfecho	Totalmente satisfecho	
Los procedimientos utilizados por los administradores de la escuela para motivar a los docentes a realizar su trabajo efectivamente							
				1	2	3	4 5 6 7
El que se le involucre en la toma de decisiones administrativas							
				1	2	3	4 5 6 7
Sus relaciones con sus superiores inmediatos							
				1	2	3	4 5 6 7
Los métodos utilizados para promover a los profesores							
				1	2	3	4 5 6 7
El estatus de los profesores en la sociedad							
				1	2	3	4 5 6 7
Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo							
				1	2	3	4 5 6 7

*Validez y Confiabilidad del instrumentó*

La validez esta asociada al grado en que el cuestionario mida realmente lo que se pretende medir, que sea fiel al medir lo que se propone conocer. La confiabilidad determina el grado de consistencia del instrumento. Es decir la congruencia entre las respuestas y las preguntas, aplicadas estas a diferentes personas.



La validez y confiabilidad del instrumento, se logró mediante: la operacionalización de variables, la evaluación del instrumento por expertos en el área de investigación y/o elaboración de instrumentos de medición, el piloteo del instrumento y el análisis factorial a los ítems del mismo. En los dos apartados siguientes, se detalla el proceso seguido.

### *Validez del instrumentó*

Dado que el instrumento de recolección de datos, fue creado exprefeso para esta investigación, fue necesario seguir una serie de pasos para lograr su validez y así asegurar que este mide la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria y algunos factores que la determinan. Los tipos de evidencia obtenidos para lograr la validez del instrumento fueron la relacionada con el contenido y la relacionada con el constructo. Los pasos seguidos son los siguientes:

1°. Revisión de la literatura y selección de ítems

2°. Determinación de la operacionalización de las variables, definiendo el constructo de la investigación.

3°. Análisis de pertinencia y claridad de los ítems. Esto, mediante la presentación del instrumento a 5 expertos, para su evaluación. La selección de los expertos se hizo en base a su prestigio en la metodología de la investigación, capacidad de análisis y/o experiencia en redacción. El formato

utilizado y la carta enviada a los jueces, se encuentran en el apéndice D. Los resultados

se observan en la tabla 3.2

En la tabla 3.2., se aprecia que en el ítem 2 de la sección dedicada a medir la variable criterio satisfacción en el trabajo, y en el 12 de la sección III. B, dedicada a medir la variable predictora necesidades individuales, se obtuvo en la evaluación, una correlación de .6 en claridad, y en pertinencia, respectivamente. Siendo estas las

**Tabla 3.2**  
**Resultados de la evaluación de los ítems de las 3 escalas del instrumento por los jueces**

Escala de Satisfacción en el trabajo		sujetos evaluadores = 5	
No.	ITEM	PERTINENCIA	CLARIDAD
1	Los procedimientos utilizados por los administradores de la escuela para motivar a los docentes a realizar su trabajo efectivamente.	5/5 = *1	5/5 = *1
2	El que se le involucre en la toma de decisiones.	4/5 = .8	3/5 = .6
3	Sus relaciones con sus superiores inmediatos	5/5 = 1	4/5 = .8
4	La supervisión que hace de su trabajo docente el (la) director(a) de su escuela.	5/5 = 1	4/5 = .8
5	Las reglas del trabajo, establecidas por la administración de la escuela	5/5 = 1	5/5 = 1
6	Los métodos utilizados para promover a los profesores.	5/5 = 1	5/5 = 1
7	Las oportunidades de ascenso dentro de su trabajo	4/5 = .8	5/5 = 1
8	El estatus de los profesores en la sociedad	4/5 = .8	4/5 = .8
9	El salario actual recibido	4/5 = .8	5/5 = 1
10	Las facilidades para obtener préstamos	4/5 = .8	5/5 = 1
11	Los valores dentro del grupo de trabajo	5/5 = 1	4/5 = .8
12	Sus relaciones con sus compañeros de trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
13	Las normas, en sus relaciones con sus amigos	5/5 = 1	4/5 = .8
14	La autonomía en su labor docente	5/5 = 1	5/5 = 1
	<b>Global</b>	<b>65/70 = .928</b>	<b>63/70 = .9</b>

Escala de Responsabilidad		sujetos evaluadores = 5	
No.	ITEM	PERTINENCIA	CLARIDAD
1	Apruebo el tener que: Asistir con puntualidad al desempeño de mis labores	5/5 = *1	5/5 = *1
2	Desempeñar mi labor con la calidad que ésta requiere	5/5 = 1	5/5 = 1

3	Cumplir las indicaciones que reciba de mis superiores en asuntos propios de mi empleo	5/5 = 1	4/5 = .8
4	Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el cumplimiento de la tarea docente	5/5 = 1	5/5 = 1
5	Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el buen funcionamiento del plantel.	5/5 = 1	5/5 = 1
6	Organizar la labor docente de conformidad con los avances educativos	4/5 = .8	4/5 = .8
	<b>Global</b>	<b>29/30 = .96</b>	<b>28/30 = .93</b>

Tabla 3.2

. Resultados de la evaluación de los ítems del instrumento por los jueces (continuación)

escala de respuestas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, no de acuerdo, totalmente en desacuerdo

sujetos evaluadores = 5

No.	ITEM	PERTINENCIA	CLARIDAD
1	Me considero capacitado(a) para mis funciones	5/5 = *1	5/5 = *1
2	Mi vocación está de acuerdo con mi trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
3	Mi personalidad va de acuerdo con mi trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
4	Existe sentido de unión entre los compañeros de trabajo	4/5 = .8	5/5 = 1
5	Existe sentido de respeto entre todos los compañeros de trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
6	Tengo la impresión de que mi familia aprecia el trabajo que hago	5/5 = 1	5/5 = 1
7	No existen problemas interpersonales embarazosos entre los miembros de mi grupo de trabajo	5/5 = 1	4/5 = .8
8	No hay conflictos entre el personal docente de la institución donde laboro	5/5 = 1	4/5 = .8
9	Disfruto el actualizarme para mi trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
10	Disfruto las relaciones que se dan con mis alumnos	5/5 = 1	5/5 = 1
11	Disfruto las relaciones que se dan con mi familia	4/5 = .8	5/5 = 1
12	Cuando doy clase me olvido del tiempo	3/5 = .6	5/5 = 1
13	Deseo hacer las cosas mejor que los demás	4/5 = .8	5/5 = 1
14	Existe igualdad de trato entre los miembros de mi grupo de trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
15	Existe comunicación eficaz entre los docentes de mi centro de trabajo	5/5 = 1	5/5 = 1
16	Me alegro frecuentemente por haber elegido la docencia como profesión	4/5 = .8	4/5 = .8
17	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	5/5 = .1	5/5 = .1
18	Utilizo mis habilidades en beneficio del grupo	5/5 = 1	4/5 = .8
19	Me identifico con los valores de mi grupo de trabajo	5/5 = 1	4/5 = .8

20	Las normas del grupo de trabajo son significativas como guía de mi conducta en el mismo	4/5 = .8	5/5 = 1
	<b>Global</b>	<b>93/30 = .93</b>	<b>95/100 = .95</b>

\* La correlación 1, se considera perfecta (Linn, 1995: 88)

**Pertinencia del instrumento** =  $188/200 = .94$

**Claridad del instrumento** =  $186/200 = .93$

En este punto cabe aclarar, que antes de iniciar el conteo para obtener la pertinencia y claridad del instrumento, utilizando para ello la calificación asignada por los jueces a cada uno de los ítems del mismo, se determinó que se considerarían pertinentes o claros, solamente los que tuvieran una calificación de 4 ó 5, en la escala del 1-5, ya señalada.

Una vez realizada la evaluación, se atendieron las recomendaciones recibidas por parte de los expertos, para clarificar aun mas (de ser posible el 100%) el instrumento a aplicar a la muestra representativa.

El sistema utilizado para determinar la pertinencia y claridad del instrumento, fue tomado del sugerido por Linn (1995: 88), para evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición.

40. Análisis del constructo. En la búsqueda de asegurar la validez de contenido y cuidando de no contaminar la población sujeta a estudio, se probó el instrumento ya pulido con 99 docentes: 63 de primaria, 4 de secundaria (que laboran fuera del Estado de Nuevo León) y 32 de preparatoria. Aplicando a los datos así obtenidos, un análisis factorial del componente principal a los ítems dedicados a medir la satisfacción en el

trabajo; y una rotación varimax a los dedicados a medir las actitudes de los docentes ante las expectativas formales e informales del sistema educativo.

En el instrumento aplicado se mezclaron los ítems relativos a las necesidades de grupo y a las necesidades individuales, sin identificarse las variables (necesidades de grupo, necesidades individuales y expectativas formales) que hasta entonces se habían incluido al inicio del inciso), para evitar el guiar las respuestas de los encuestados.

Los resultados del análisis factorial del componente principal y de la rotación varimax, se pueden ver en las tablas 3.3. y 3.4., respectivamente.

**Tabla 3.3.**  
**Carga factorial resultado de un componente principal a los resultados de los ítems del instrumento formal, para determinar la escala satisfacción en el trabajo**

ITEM EN EL INSTRUMENTO FINAL (apéndice A)	CARGA FACTORIAL
1. Los procedimientos utilizados por los administradores de la escuela...	.79583
2. El que se le involucre en la toma de decisiones administrativas	.70022
3. Sus relaciones con sus superiores inmediatos	.73191
4. La supervisión que hace de su trabajo docente el(la director(a) de su ...	.77797
5. Las reglas del trabajo, establecidas por la administración de la escuela	.82399
6. Los sistemas utilizados para promover a los profesores	.74539
7. Las oportunidades de ascenso dentro de su trabajo	.66684
8. El estatus de los profesores en la sociedad	.47241
9. El salario actual recibido	.52152
10. las facilidades para obtener préstamos	.36446
11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo	.78434
12. Las relaciones que se dan con sus compañeros de trabajo	.62102
13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos	.53170
14. La autonomía en su labor docente.	.48663

En los resultados obtenidos y presentados en la tabla anterior, se observa que los ítems con menor carga factorial, son los relacionados con la retribución monetaria al trabajo de los docentes de secundaria, sea esta: el salario recibido o las facilidades para obtener prestamos: y los ítems con mayor carga factorial son los relativos a la administración, ya sea de la escuela, o del sistema para el cual se trabaje.

Asimismo, como se puede apreciar en la tabla 3.4., los 20 ítems que sirven para medir las variables predictoras, se agrupan perfectamente de acuerdo a su constructo lógico, dejándose en consecuencia, todos los ítems que conforman este apartado, en el instrumento final.

**Tabla 3.4.**

**Carga factorial resultante de una rotación varimax aplicada a los resultados de los ítems del instrumento formal, para determinar las escalas, expectativas formales e informales del sistema educativo**

Escala de expectativas formales e informales del sistema educativo				
ITEM EN EL INSTRUMENTO FINAL (apéndice A)	FACTORES			IDENTIFICACIÓN LÓGICA
	I	II	III	
7. No existen problemas interpersonales embarazosos entre...	.86444	.06389	-.02952	<b>I</b> <b>Expectativas informales: necesidades de grupo</b>
4. Existe sentido de unión entre los compañeros de trabajo	.82599	.03746	-.04262	
15. Existe igualdad de trato entre los miembros de mi grupo...	.81022	.06904	.17451	
16. Existe comunicación eficaz entre los docentes de mi...	.77834	.14941	.20299	
5. Existe sentido de respeto entre todos los compañeros de...	.75687	.13710	.11723	
21. Las normas del grupo de trabajo son significativas como...	.70717	.24484	-.00307	
17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	.70606	.38248	.05561	
8. No hay conflictos entre el personal docente de...	.67919	.15771	-.00149	
20. Me identifico con los valores que se practican en...	.64809	.31820	.03221	
13. Desco hacer las cosas mejor que los demás	.03843	.71931	-.00017	
19. Utilizo mis habilidades en beneficio del grupo	.26497	.69189	.13513	
17. Me alegro frecuentemente por haber elegido la docencia...	.13114	.66879	.04672	
2. Mi vocación está de acuerdo con mi trabajo	.14952	.65936	.18302	

3. Mi personalidad va de acuerdo con mi trabajo	.40945	<b>.64563</b>	-.04740	<b>2</b> <b>Expectativas Informales: necesidades individuales</b>
12. Disfruto tanto al impartir mis clases que pierdo...	.17874	<b>.63510</b>	.10716	
6. Tengo la impresión de que mi familia aprecia el trabajo...	.39425	<b>.52387</b>	.02249	
9. Disfruto el actualizarme para mi trabajo	.34454	<b>.49573</b>	.31304	
10. Disfruto las relaciones que se dan con mis alumnos	.04456	<b>.48953</b>	.19891	
1. Me considero capacitado(a) para ejercer mis funciones...	.04828	<b>.48331</b>	.04252	
11. Disfruto las relaciones que se dan con mi familia	.14866	<b>.46219</b>	.20372	
Apruebo el tener que:				<b>3</b> <b>Expectativas formales: (Expectativas burocráticas)</b>
5. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia...	.04053	.06220	<b>.90277</b>	
6. Organizar la labor docente de conformidad con los avances...	.05373	.09601	<b>.88720</b>	
4. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia...	.15876	.02852	<b>.86777</b>	
3. Cumplir las indicaciones que reciba de mis superiores....	.36679	.21350	<b>.40011</b>	
1. Asistir con puntualidad al desempeño de mis labores	-.10078	.25201	<b>.39328</b>	
2. Desempeñar mi labor con la calidad que ésta requiere	.02440	.30113	<b>.34901</b>	

Cabe aclarar, que el análisis factorial mencionado, se aplicó tanto a los datos del piloteo del instrumento como a los de la aplicación formal. Esto último, sirvió para confirmar si el instrumento conserva su consistencia. (Ver apéndice C-2).

#### *Confiabilidad del Instrumento*

Para calcular la confiabilidad del instrumento, se aplicó el Coeficiente Alpha de Cronbach, a las mediciones efectuadas en el piloteo y en la aplicación formal del instrumento. (ver apéndice C-3). Este coeficiente de confiabilidad, fue aplicado agrupando los ítems de acuerdo a las escalas medidas: satisfacción en el trabajo, necesidades de grupo, necesidades individuales y expectativas formales.

Además, se aplicó esta medición a todos los ítems que miden las variables predictoras, identificándose como escala general de actitud hacia el trabajo. Los coeficientes de confiabilidad obtenidos en el instrumento sin pulir piloteado, fueron superiores al .90. Los coeficientes obtenidos en el segundo piloteo son los siguientes:

**Tabla 3.5.**

**Coefficiente de confiabilidad (Alfa de Cronbach) obtenido en el piloteo del instrumento, según las diversas escalas y subescalas**

ESCALAS		Alpha de Cronbach
Satisfacción en el trabajo		<b>0.8910</b>
Escala general de actitud hacia el trabajo (EB+ NP+NG)		<b>0.9034</b>
Sub-escalas	Actitud ante las expectativas formales ( EB )	<b>0.7381</b>
	Actitud ante las necesidades individuales (NP )	<b>0.8359</b>
	Actitud ante las necesidades del grupo (NG )	<b>0.9010</b>

Todos los procedimientos estadísticos se realizaron utilizando el paquete estadístico SPSS 16.1, para Windows.

La redacción final del instrumento fue realizada tomando en cuenta todas las recomendaciones hechas y bajo la supervisión de la comisión asesora de la tesis, agregando 3 ítems de control, según indicaciones de la misma. El instrumento aplicado se encuentra en el apéndice A, de este trabajo.



### La Recolección de Datos

En este apartado, se especifican los procedimientos utilizados en la aplicación y recolección del instrumento, incluyendo algunas observaciones sobre las reacciones de encuestados y distribuidores, para enriquecer mas este punto.

En cuanto al numero de instrumentos distribuidos, cabe aclarar que, habiendo resultado 18 números repetidos, el instrumento se aplicó a 894 docentes (ver apéndice B-3, cuadro1), identificados, como ya se había mencionado, mediante procedimiento aleatorio simple sin sustitución. Del total de instrumentos distribuidos, se recuperaron 837 contestados.

En la aplicación de la encuesta, se siguieron los siguientes pasos:

10. Solicitud de apoyo para la distribución y recuperación de las encuestas (apéndice E, sección 5), dirigida al maestro Mario Aguilera Mejía, director del Centro de Actualización y capacitación del Magisterio (CECAM), dependiente de la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León.

20. Solicitud de autorización de aplicación, mediante un documento escrito al Lie. Alfonso Rangel guerra, Secretario de Educación en el Estado de Nuevo León. (ver apéndice E-2). Siendo el caso turnado al Lie. Jose Guadalupe Garza Gonzalez, Subsecretario de Servicios Educativos, de la misma dependencia gubernamental.

30. Solicitud de autorización y de apoyo para su aplicación, mediante

un documento escrito al Lic. Jose Guadalupe Garza Gonzalez, subsecretario de Servicios Educativos de la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León. (Ver apéndice E-2).

Se recibió una respuesta positiva (ver apéndice E, sección 4) en cuanto a la autorización de aplicación, turnando la solicitud de apoyo al Profe. Jesús García, director de la Dirección de Operación Educativa, dependiente de la subsecretaria ya mencionada.

4°. Entrevista con el Profe. Jesús García, director de la Dirección de Operación Educativa, solicitando apoyo en la distribución y recuperación de las encuestas. La respuesta fue positiva, siendo girado un oficio (ver apéndice E-ó), a cada uno de los jefes de las diferentes Regiones, solicitándoles su colaboración en coordinación con el CECAM, en este proceso.

Asimismo, se imprimió el sello de ese departamento tanto en la carta dirigida a los directores de las escuelas como en la dirigida a los inspectores de las diferentes zonas que corresponden a cada una de las 12 regiones de la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León.

5°. Reproducción del instrumento según la cantidad requerida (894 encuestas).

6°. Elaboración de una etiqueta de identificación de la muestra de docentes por escuela (ver apéndice F-1), siendo esta llenada con los datos del listado de la muestra representativa ( ver apéndice 8-4), considerando el

numero de cada docente a quien se debía aplicar la encuesta, para retomarlo en la elaboración de la carta al aplicador. (Ver apéndice E-8).

7°. Distribución de las encuestas por escuelas de acuerdo al numero de docentes designados, agregando las carta al aplicador y la del director. (Apéndices E-8 y E-9).

80. Elaboración de un formato de identificación de la muestra de docentes por zona (ver apéndice F-2), identificando el tipo de secundarias (estatales, particulares o trasferidas) y la región a que pertenecen, así como el numero de escuelas y docentes por zona. Esto, para mayor control en la distribución y recuperación de los instrumentos.

90. Distribución de los sobres de las diferentes escuelas, según la zona y región a que pertenecen, concentrándolos por turnos (a excepción de las técnicas, que tienen el mismo director e inspector en ambos turnos) en un sobre mayor, agregando la carta al inspector (ver apéndice E-9) y el permiso de aplicación (ver apéndice E-4) en cada uno de ellos y etiquetándolos, de acuerdo a lo descrito en el paso anterior.

100. Elaboración de un formato de identificación de la muestra de docentes por Región (ver apéndice F-3), identificando el tipo de secundarias (estatales, particulares ó trasferidas) y la Región de la Secretaria de Educación a que pertenecen, así como el numero de escuelas y docentes por zona, para mayor control en la distribución y recuperación de los instrumentos.

11o. Identificación de cada paquete con el número de la Región del CECAM correspondiente y el nombre del coordinador (ver apéndice F-3), por ser ellos los coordinadores en el proceso de distribución y recuperación de los materiales. Incluyendo además en un lugar visible el nombre y número telefónico de una servidora, para consulta de posibles dudas.

120. Agrupación de los sobres de las diferentes zonas por regiones y distribución de los mismos, según la Región de la Secretaría de Educación a que pertenecen, incluyendo el oficio de petición de apoyo (ver apéndice E6) al jefe de la Región correspondiente y etiquetando los sobres de acuerdo a los datos ya descritos en los puntos diez y once.

130. Presentación de los sobres por regiones al Departamento de Control y Operación de Recursos y Materiales, de la dependencia oficial del CECAM, para verificar los datos.

140. Asistencia a una reunión de jefes de Región de los diferentes CECAMs, del Estado, con la finalidad de exponerles el proyecto de investigación, y solicitar su apoyo, - mediante oficio de respaldo (ver apéndice E-5) del director del CECAM- para coordinar la distribución y recuperación de los paquetes con los jefes de Región de la Secretaría de Educación, respectivos. Estos, se encargarían de la distribución y recolección de las encuestas, vía inspectores-directores, directores-inspectores.

La respuesta fue positiva, distribuyéndose los materiales en la forma prevista y ya descrita en la punta anterior.

15°. Supervisión de la aplicación de los instrumentos en algunas escuelas de diferente ubicación geográfica, comprobando que se aplicaron y recuperaron los instrumentos, según indicaciones dadas a cada participante en este proceso de recolección de información. (Ver apéndices: E-8 y E-9).

160. Elaboración de un reporte de lo observado durante el proceso de aplicación de los instrumentos.

170. Recuperación de las encuestas ya contestadas, acudiendo para tal efecto, a la oficina de coordinación del CECAM Monterrey, y en dos casos a las oficinas de las Regiones de la Secretaría de Educación, las cuales no tuvieron oportunidad de enviarlos a la oficina del CECAM correspondiente.

18°. Preparación de una matriz de datos en el paquete estadística para Windows SPSS 6.1, para posteriormente realizar el análisis estadística, una vez recuperados los instrumentos y elaborada esta.

Durante la aplicación directa de algunas encuestas en secundarias de Monterrey y el área metropolitana (incluyendo el Carmen N.L.), se dieron algunos comentarios como:

-La sensación de sensibilización sobre cómo son realmente en su trabajo, y la forma de relacionarse con sus compañeros de trabajo;

-El mencionar que es una forma de reflexionar sobre su vocación

docentes, y el compromiso que implica de parte de los administrativos y los docentes, además de que sería ideal se dieron algunas situaciones mencionadas en la encuesta;

\_ El mostrar interés de que surjan propuestas que sean tomadas en cuenta para beneficio de los maestros, además de que se publiquen los resultados de estas.

Asimismo, se observó que:

-Existe un alto grado de colaboración, disposición y formalidad en el seguimiento de las instrucciones, por parte de los auxiliares administrativos de las escuelas, así como de los directores e inspectores.

- Por parte de los docentes, se percibe un alto grado de disposición para colaborar, contestando el instrumento en su totalidad, en la mayoría de los casos.

De las observaciones mencionadas, se concluye que el proceso de recolección de datos se realizó según lo previsto, contribuyendo con esto a que la prueba de hipótesis sea válida para los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

En la siguiente punta se describe el tratamiento dado a los datos que se obtuvieron mediante el proceso de recolección detallado en este apartado.

## Análisis de los Datos

En esta investigación se pretende identificar el efecto que la actitud de los docentes de educación básica (secundaria) en el Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, tiene en su satisfacción en el trabajo y el coeficiente de determinación que describa el porcentaje con que dichas variables explican la Satisfacción en el trabajo de los sujetos de estudio.

Asimismo, se pretende elaborar una ecuación de Regresión Múltiple, que ayude a predecir la satisfacción en el trabajo de dichos docentes, conociendo la actitud de éstos ante sus necesidades individuales, las necesidades de grupo y las expectativas burocráticas. Y que a la vez indique la influencia que tiene cada una de las variables intervinientes, sobre la principal.

De igual manera se pretende encontrar la relación que existe entre algunas variables demográficas, y la satisfacción en el trabajo de los docentes en cuestión. Dichas variables son: edad, sexo, tipo de escuela (estatal, transferida, particular) tiempo de servicio, posición actual, nivel máximo de estudios que poseen, asistencia a cursos de actualización. Y número de docentes en las escuelas donde laboran (tamaño de la escuela). Una vez recabados las encuestas, se dieron los siguientes pasos:

- 1°. Se enumeraron las encuestas consecutivamente partiendo del número 1.

2°. Las encuestas quedaron enumeradas del 1 al 837.

3°. Se Llenó la matriz de datos (base de datos) en el paquete estadística SPSS, realizando enseguida: a) un análisis descriptivo de los mismos y b) las pruebas: Chi cuadrada, correlación rho de Spearman, correlación de Pearson 0 de Regresión Múltiple, de acuerdo a lo señalado en la tabla 3.6, relativa a la operacionalización de las hipótesis.

A fin de dar una idea general de los procedimientos realizados, a continuación se incluye el análisis estadística efectuada.

Para lograr lo primero, se corrió, utilizando el paquete estadística SPSS 6.1 para Windows, una prueba de Regresión Lineal Múltiple, con el método Stepwise, de cuyos resultados (ver apéndice C-6), se tomaron los coeficientes parciales de Regresión, de las variables que aparecieron dentro de la ecuación, así como el valor de la constante "c".

Con los coeficientes Parciales de Regresión y la constante "c", se elaboro la ecuación predictora buscada.

En cuanto a establecer si existe o no relación entre algunas variables demográficas y la satisfacción en el trabajo de los docentes en cuestión, se corrieron en el paquete estadística SPSS 6.1 para Windows, las pruebas de correlación: de Pearson y rho de Spearman, de acuerdo a la variable de medición considerando el resultado p como el nivel de significancia obtenido. (Ver apéndice C- 5). Se complemento este estudio corriendo la prueba de Chi cuadrada. (Ver apéndice C-4).



## Prueba de Hipótesis

La prueba de hipótesis, últimamente ha sido cuestionada especial mente en el ámbito psicológico ya que según señala Grajales (1996), no se puede saber con certeza que el .05 justifica el rechazo de la hipótesis y que el .06 justifica el no rechazarla.

De igual manera Kirk (1996), señala que al establecer el nivel de significancia menor a .05, como criterio para rechazar la hipótesis nula, da lugar a que algunos posibles hallazgos, se descarten solamente por haberse encontrado el nivel de significancia entre .06 y .10.

En base a lo anterior, y aunque para la prueba de hipótesis de esta investigación se haya establecido ( $p < .05$ ) como regla de decisión para rechazar la hipótesis nula, al encontrar un nivel de significancia entre .05 y .10, aunque no se pueda rechazar la hipótesis nula, se planteara la posible significancia.

La prueba de hipótesis se ha venido realizando mediante la aplicación del diseño de investigación y la recolección de los datos, complementándose con el análisis e interpretación de éstos. Ahora, para decidir si se rechazan o aceptan las hipótesis nulas, servirá de guía la operacionalización de las hipótesis que se presenta a continuación, en la tabla 3.6.

En dicha tabla, aparecen en la primera columna las hipótesis planteadas de acuerdo al orden en que fueron anteriormente enunciadas. En

la segunda se describen las variables involucradas en la hipótesis respectiva. En la tercera, el nivel de medición de cada una de las variables y en la cuarta y última la prueba estadística que se va a aplicar para rechazar o no las hipótesis establecidas en el estudio.

Tabla 3.6

## Operacionalización de las hipótesis

HIPÓTESIS	VARIABLES	NIVEL DE MEDICIÓN	PRUEBA ESTADÍSTICA
Ho <sub>1</sub> . No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas donde laboran los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.	Criterio: A. Satisfacción en el trabajo Demográfica: B. Tamaño de la escuela donde se labora	De intervalo: A  De razón: B	-Coeficiente de correlación de Pearson (r)  - Se corre la correlación y si $p < .05$ , se rechaza Ho <sub>1</sub>
Ho <sub>2</sub> No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.	Criterio: A. Satisfacción en el trabajo  Demográfica: C. Edad	De intervalo: A Ordinal: C 1=30 años o menos; 2= 31-40 años; 3= 41-50 años; 4= más de 50.	-Coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho$ )  - Se corre la correlación y si $p < .05$ , se rechaza Ho <sub>2</sub>
Ho <sub>3</sub> La satisfacción en el trabajo y el género de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.	Criterio: A. Satisfacción en el trabajo  Demográfica D Género	Nominal: A 1= baja 2= regular 3= alta  Nominal: D 1=femenino; 2=masculino.	-Prueba de Chi cuadrada ( $\chi^2$ ), gl = 1  si $p < .05$ , se rechaza Ho <sub>3</sub>
Ho <sub>4</sub> La satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.	Criterio: A. Satisfacción en el trabajo  Demográfica: E. Tipo de escuela	Nominal: A 1= baja 2= regular 3= alta  Nominal: E 1=Estatal 2= trasferida; 3= particular	-Prueba de Chi cuadrada ( $\chi^2$ ), gl = 2  si $p < .05$ , se rechaza Ho <sub>4</sub>

<p>Ho<sub>5</sub>. No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.</p>	<p>Criterio: A. Satisfacción en el trabajo Demográfica: F. Tiempo de servicio</p>	<p>De intervalo: A. Ordinal: F 1= 1 año ó menos; 2= 2-5 años; 3= 6-11; 4= 12-21; 5-6 &gt; 22</p>	<p>- Coeficiente de correlación rho de Spearman (<math>\rho</math>) -Se corre la correlación y si <math>p &lt; .05</math>, se rechaza Ho<sub>5</sub></p>
<p>Ho<sub>6</sub>. No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el puesto actual que ocupan los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.</p>	<p>Criterio: A. Satisfacción en el trabajo  Demográfica: G. Puesto actual</p>	<p>De intervalo: A. Ordinal: G 1=docente frente a grupo; 2= director con grupo, 3= cambio de actividad, 4= directivo.</p>	<p>- Coeficiente de correlación rho de Spearman (<math>\rho</math>). - Se corre la correlación y si <math>p &lt; .05</math>, se rechaza Ho<sub>6</sub></p>
<p>Ho<sub>7</sub>. No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.</p>	<p>Criterio: A. Satisfacción en el trabajo  Demográfica: H. Nivel máximo de estudios</p>	<p>De intervalo: A. Ordinal: 1= técnico, 2=licenciatura, 3=especialización 4= maestría 5= doctorado.</p>	<p>- Coeficiente de correlación rho de Spearman (<math>\rho</math>). - Se corre la correlación y si <math>p &lt; .05</math>, se rechaza Ho<sub>7</sub></p>
<p>Ho<sub>8</sub>. La satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León, son independientes.</p>	<p>Criterio: A. Satisfacción en el trabajo Demográfica: I. Asistencia a cursos de actualización</p>	<p>Nominal: A  Nominal: I 2= sí, 1= no</p>	<p>-Prueba de Chi cuadrada (<math>\chi^2</math>), <math>gl = 1</math>  si <math>p &lt; .05</math>, se rechaza Ho<sub>8</sub></p>
<p>Ho<sub>9</sub>. Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo, no son predictoras significativas de su satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Criterio: ST= Satisfacción en el trabajo Predictoras: EB= Actitud ante las expectativas burocráticas NP= Actitud ante las necesidades individuales NG= Actitud ante las necesidades del grupo.</p>	<p>De intervalo Todas las variables</p>	<p>- Regresión lineal múltiple. Modelo a seguir: <math>ST = c + b_1 EB_i + b_2 NG_i + b_3 NP_i</math> - Prueba de Correlación Múltiple, con el método Stepwise. Las variables que entren en la ecuación, son las que se aceptan como predictoras</p>

			de la Satisfacción en el trabajo. $p < .05$
<p><math>H_{010}</math>: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, no son predictoras significativas de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes al incluir variables demográficas, como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión..</p>	<p>Criterio: ST= Satisfacción en el trabajo</p> <p>Predictoras: B. Actitud ante las expectativas formales C. Actitud ante las expectativas informales (necesidades individuales y necesidades del grupo). Demográficas: B. Tamaño de la escuela C. Edad D. sexo F. Tiempo de servicio</p>	<p>De intervalo: variables: A, B, C,</p> <p>Nominal: variable: D</p> <p>De razón: variable B</p> <p>Ordinal: variables C y F</p>	<p>- La ecuación que prediga la variable A, se determina mediante el uso del modelo de Regresión Múltiple en las variables: B, C, D, E, G y J. <math>A = c + b_1 B_i + b_2 C_i + b_3 D_i + b_4 F_i</math></p> <p>- Prueba de :Correlación :Múltiple, con el método Stepwise. Las variables que entren en la ecuación, son las que se aceptan como predictoras de la Satisfacción en el trabajo. <math>p &lt; .05</math></p>

En este capítulo han sido descritos los métodos y procedimientos de la investigación, dando un énfasis especial a la parte dedicada a la elaboración del instrumento y la determinación de la muestra representativa a quien se iba a aplicar este,

Lo anterior, debido que la forma de recabar los datos ha sido por el método de aplicación de encuestas, debiendo tener cuidado tanto en la selección de la muestra representativa, como en la elaboración del instrumento, cuidando que este sea confiable y válido para la población sujeto de estudio.

## ***CAPITULO IV***

### **RESULTADOS OBTENIDOS**

#### Introducción

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos al tratar de encontrar respuesta al problema planteado al inicio del trabajo, en el cual se pretende determinar cual es el impacto de las expectativas formales e informales del sistema educativo, en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, en 1997.

El propósito del estudio, consistió en identificar el impacto que la actitud de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del Sistema educativo, tiene en el grado de su satisfacción en el trabajo; esto mediante la elaboración de una ecuación de Regresión Múltiple, que permita predecir la satisfacción en el trabajo de los mismos a partir de todas las variables del estudio.

Las variables involucradas en el estudio fueron: una variable criterio: satisfacción en el trabajo, dos predictoras: expectativas formales e informales del sistema educativo, y, ocho demográficas: edad, sexo, tipo de escuela, tiempo de servicio, posición, nivel de estudios máximo, asistencia a cursos de actualización y tamaño de la escuela (numero de docentes). El constructo de la variable expectativas informales del sistema educativo, se

conformó mediante la unión de las variables necesidades de grupo y necesidades individuales.

Las expectativas formales del sistema educativo, son las expectativas burocráticas traducidas en reglamentos que el docente debe cumplir en su trabajo. Las expectativas informales son las que se dan dentro del trabajo pero sin estar reglamentadas; son dadas de acuerdo a las necesidades de cada uno de los individuos que forman parte de la fuerza laboral de la institución y de las necesidades propias del grupo de trabajo.

Las variables demográficas incluidas en este trabajo fueron ocho. Cinco de ellas estudiadas en otras investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo: el tamaño de la organización (numero de docentes que labora en ellas), la edad, el sexo, la posición actual (nivel de ocupación) y el tiempo de servicio; y tres mas: tipo de escuela particular (federal trasferida ó estatal), el nivel máximo de estudios y la asistencia a cursos de actualización, para tener una idea mas general de la población sujeta a estudio.

Las relaciones de las variables se determinaron utilizando los datos que los mismos maestros aportaron mediante el llenado de la encuesta.

Una vez determinadas las variables involucradas, se establecieron las hipótesis nulas para dar respuesta al problema de investigación y lograr los objetivos que se pretendían con la misma. Las hipótesis nulas establecidas fueron lo, quedando divididas como sigue:

Tres, para probar la no dependencia entre algunas variables demográficas ( sexo, tipo de secundaria y asistencia a cursos de actualización) y la variable criterio satisfacción en el trabajo; 5 para probar la no significativita en la relación entre algunas variables demográficas (edad, tamaño de la escuela, tiempo de servicio, posición actual y el nivel máximo de estudios) y la variable criterio satisfacción en el trabajo; y 2 mas para probar la no significativita de la predicción de las variables predictoras respecto a la variable criterio, satisfacción en el trabajo.

Las hipótesis nulas, se determinaron partiéndo de las hipótesis de investigación y con la finalidad de realizar la prueba de hipótesis utilizando las pruebas estadísticas: Chi cuadrada ( $\chi^2$ ) correlación de Pearson ( $r$ ), correlación rho de Spearman ( $\rho$ ) y Regresión Lineal Múltiple: de acuerdo al nivel de medición de las variables involucradas. Del rechazo o no rechazo de las hipótesis nulas, se desprenden los resultados que se indican en el punto relativo a los resultados del estudio, que se encuentra en este capítulo.

En esta parte del capítulo, se enuncian los objetivos de la investigación, las variables estudiadas y las hipótesis establecidas, para familiarizar al lector con los mismos. Esto, sin pretender detallar la información de los capítulos anteriores. A continuación y can el auxilio de graficas, se realiza una descripción de la muestra, mediante el análisis de los datos encontrados de acuerdo a las variables demográficas involucradas.

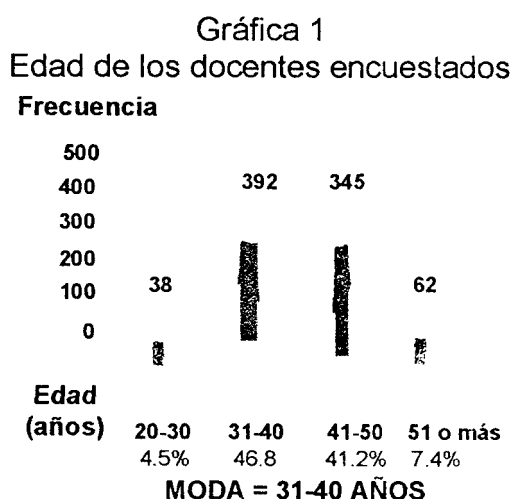


### Descripción de la Muestra

Con la finalidad de que la muestra de los sujetos de observación fuera representativa, éstos se eligieron en forma aleatoria, siendo tomada la muestra del total de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, que laboran en secundarias generales o técnicas. La muestra de los profesores de secundaria del Estado de Nuevo León, quedó compuesta por 912 docentes de este nivel.

Para recabar la información se conto con el apoyo del CECAM en coordinación con los jefes de Región, de las 12 Regiones dependientes de la Dirección de Servicios Educativos de la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León. Siendo distribuidas las encuestas vía inspector, director, docentes; y recuperadas por el CECAM.

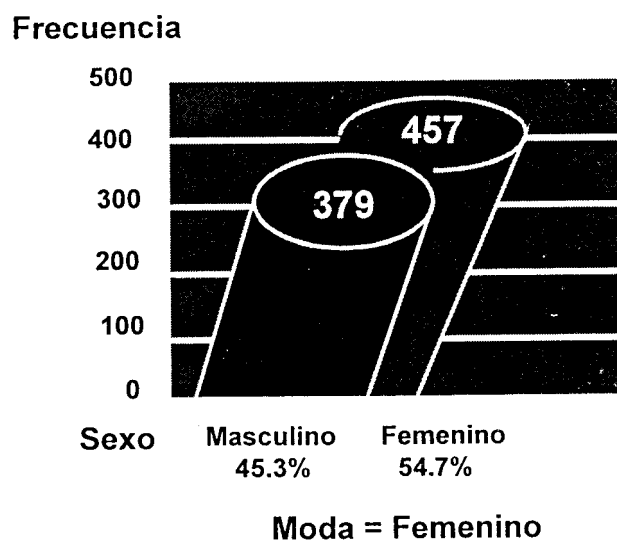
Las graficas que se presentan a continuación sirven para describir los datos demográficos de la muestra.



Como se puede apreciar en la gráficas 4.1. La gran mayoría de los docentes que conformaron la muestra se ubican entre los 31 y 50 arios de edad, y la minoría se encuentra en los extremos: los que tienen de 20 a 30 años y los mayores de 50; lo cual sugiere que es menos probable encontrar docentes menores de 30 ó mayores de 50 años (  $X = 491.4$ ,  $GL = 3$ ,  $p = .000$ ), en las escuelas secundarias del Estado de Nuevo León.

Gráfica 4.2.

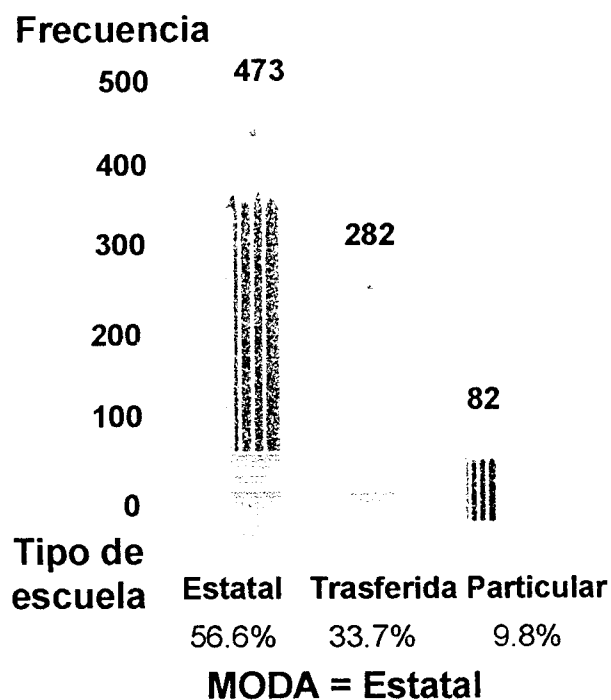
Género de los docentes encuestados



En la gráficas 4.2., se observa que mas de la mitad (54.7%), de los docentes en cuestión son mujeres, existiendo diferencia significativa ( $X = 7.2775$ ,  $gl = 1$ ;  $p = 0.007$ ) en relación con el porcentaje de varones (45.3%) encuestados.

Gráfica 4.3.

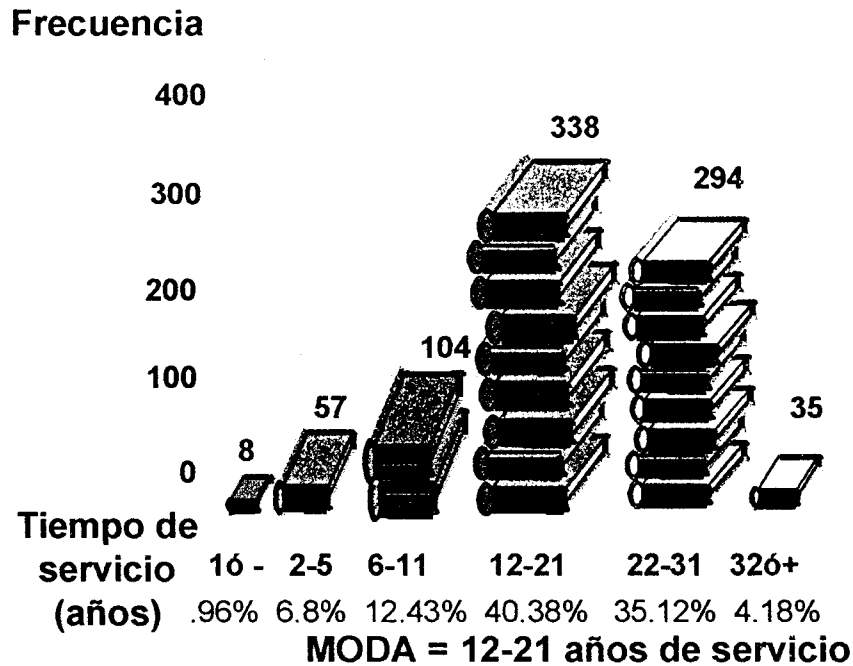
Tipo de escuela donde trabajan los docentes encuestados



En la gráficas 4.3., se aprecia que mas de la mitad ( 56.5%) de los docentes encuestados, laboran en secundarias estatales; siguiéndole en orden descendente los que lo hacen en escuelas transferidas (33.7%); Y el menor numero de ellos(9.8%), labora en secundarias particulares. Lo cual indica que los docentes que predominan en el Estado de Nuevo León, son los que laboran en secundarias estatales. Esto de acuerdo al origen del sostenimiento de las escuelas.

Gráfica 4.4.

Tiempo de servicio de los docentes encuestados



De igual manera, si se observa la grafica 4.4. relativa al tiempo de servicio de los docentes, se detecta que la mayoría de ellos tiene entre 12 y 31 años de servicio (75.5%) y el resto (24.5%), tiene menos de 11 anos de servicio (20.13 %) 0 mas de 31 (4.18%).

Si comparamos los resultados anteriores con los relativos a la edad de los docentes de secundaria (Orática 4.1), podemos observar un comportamiento parecido.

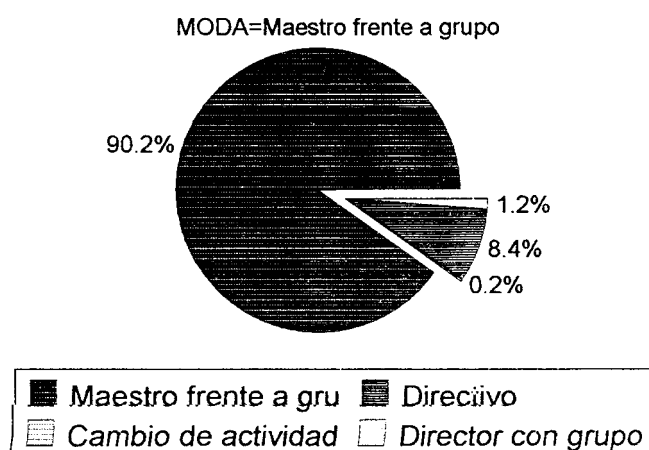
En las graficas 4.5 y 4.6, se observa, respectivamente: la posición actual de los docentes que conformaron la muestra representativa, así como

el nivel máximo de estudios. De estas se desprende que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra frente a grupo (90.2%) y también que el nivel máximo de estudios de la mayoría es de licenciatura ((80.1%).

Asimismo, en las gráficas 4.7 y 4.8, se observa respectivamente: que la mayoría de los docentes asiste a cursos de actualización (83%) y que el número de docentes que trabajan en las escuelas donde laboran éstos, oscila entre 5 y 75, siendo el más frecuente el 35 y siguiéndole en orden descendente: 30, 15, 25, 20, 40, 45 y 10. Lo cual significa que pocas escuelas del Estado de Nuevo León, tienen un número de docentes superior a 45 o menor a cinco.

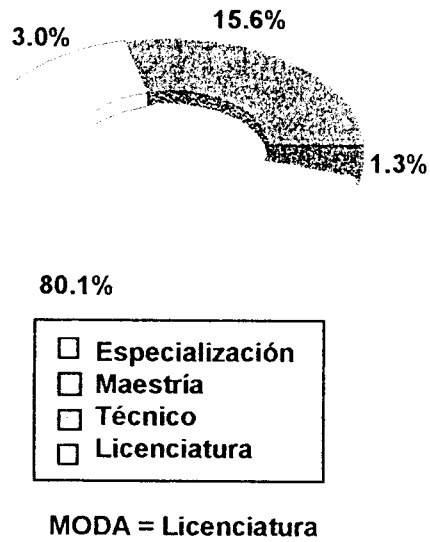
Gráfica 4.5.

Posición actual de los docentes encuestados



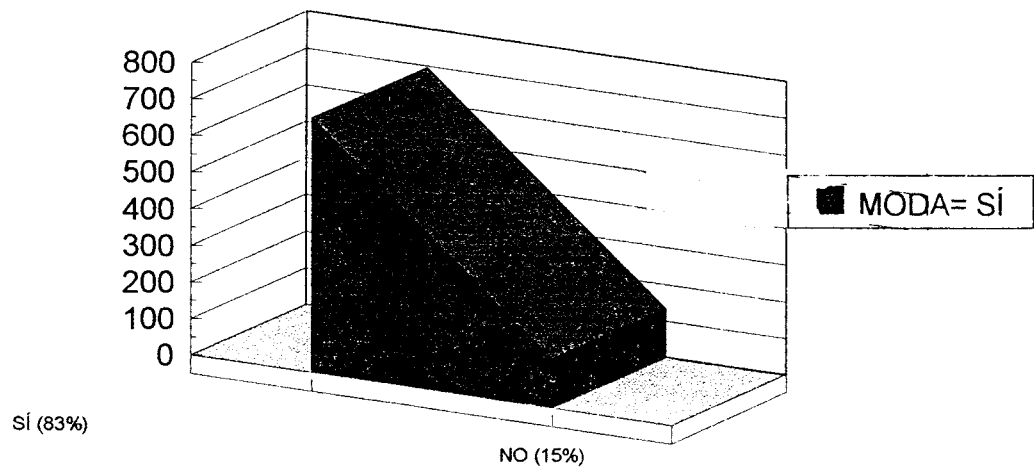
Gráfica 4.6.

Nivel máximo de estudios de los docentes encuestados



Gráfica 4.7.

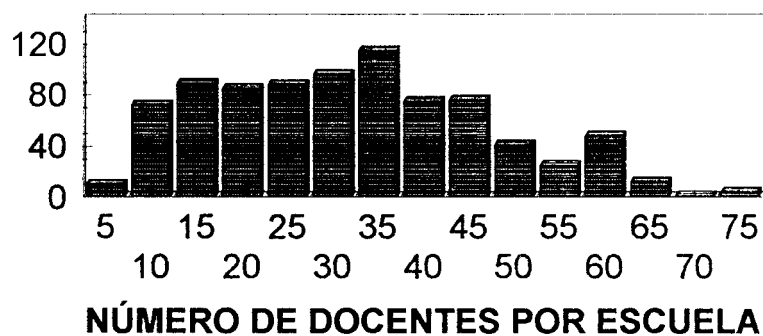
Asistencia de los docentes encuestados, a cursos de actualización



Gráfica 4.8.

Número de docentes en las escuelas donde  
laboran los docentes encuestados

### Docentes encuestados



MEDIA =32

MODA= 35

Resumiendo lo anterior, se puede describir a la muestra diciendo que la mayoría de los docentes de secundaria se encuentran frente a grupo, tienen nivel de licenciatura, asisten a cursos de actualización, laboran en una escuela con un número de docentes entre 10 y 45, tienen entre 31 y 50 años de edad con una antigüedad en el servicio entre 12 y 31 años, y son del sexo femenino.

### Resultados por Variable

A continuación se presentan los resultados relacionados con cada una de las variables en el estudio y posteriormente las pruebas de hipótesis

para determinar la satisfacción en el trabajo de los docentes en cuestión y la relación y/o dependencia de esta con las variables demográficas mencionadas, y el resto de las variables observadas en este estudio.

En primer término se presenta un análisis descriptivo (tabla 4.1.) de los resultados de cada una de las variables involucradas, en cuanto a: rango, cuartiles, medidas de tendencia central, coeficiente de variabilidad, desviación estándar, muestra considerada e intervalo de medición. Lo anterior para visualizar su comportamiento en forma global.

En la tabla 4.1., se observa el grado de satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, que se esperaba variara desde baja (14) hasta alta satisfacción (98). Encontrándose un 25% por debajo de 63 (Q1); otro 50% entre 63 y 81 (Q1-Q3); y el 25% restante arriba de 81 (Q3). Se puede apreciar que la mayoría (75%) se encuentra por arriba de la media (41) del intervalo esperado (14-98). Por lo que de acuerdo a los datos obtenidos, se afirma que la mayoría de los docentes están satisfechos en su trabajo.

**Tabla 4.1**

**Análisis descriptivo de los resultados obtenidos en la variables criterio y predictoras**

VARIABLE	RANGO Min. Máx.	Q <sub>1</sub>	Q <sub>3</sub>	$\bar{X}$	M <sub>d</sub>	M <sub>o</sub>	CV.	$\sigma$	n	Intervalo de medición
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	24 98	63	81	71.03	72	70	18.3 %	13.07	823	14-98
ACTITUD ANTE LAS EXPECTATIVAS FORMALES	6 42	39	42	40.23	41	42	6.8%	2.77	832	6-42

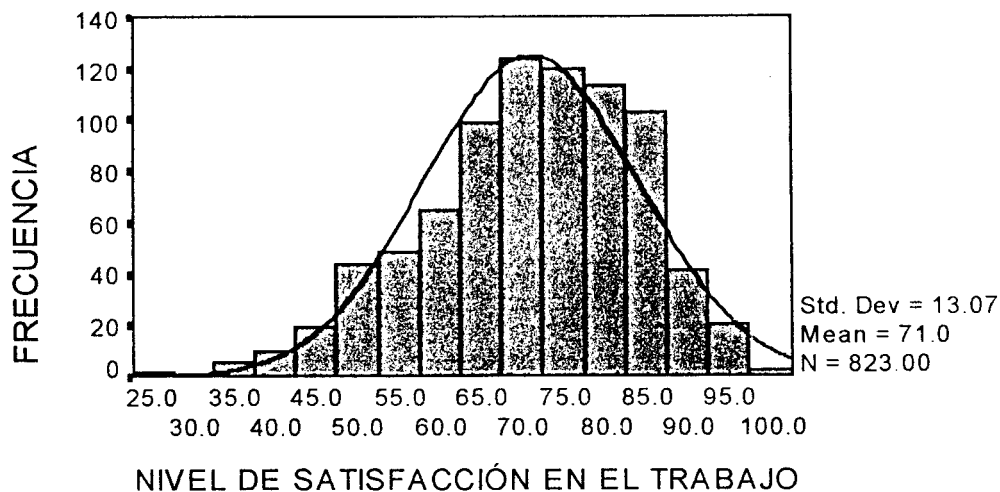


<b>ACTITUD ANTE LAS EXPECTATIVAS INFORMALES</b>	<b>82 140</b>	<b>116</b>	<b>133</b>	<b>123.06</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>9.6%</b>	<b>11.9</b>	<b>791</b>	<b>20-140</b>
<b>ACTITUD ANTE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES</b>	<b>40 77</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>71.5</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>7%</b>	<b>5.04</b>	<b>808</b>	<b>11-77</b>
<b>ACTITUD ANTE LAS NECESIDADES DEL GRUPO</b>	<b>11 63</b>	<b>47</b>	<b>58</b>	<b>51.55</b>	<b>54</b>	<b>63</b>	<b>17.7%</b>	<b>9.12</b>	<b>819</b>	<b>9-63</b>

Analizando los datos obtenidos y presentados en la tabla 4.1., y considerando el coeficiente de variación (C.V.) de cada variable, se observa que donde hay menos dispersión ( 6.8%), es en la actitud de los docentes ante las expectativas formales, coincidiendo la mayoría (90%) en el límite máximo del intervalo (42); y donde hay mas dispersión (18.3%), es en la satisfacción de los docentes en su trabajo. Por lo que independientemente de la media obtenida en cada una de las variables, los docentes coinciden mas acerca de la opinión que tienen de su actitud ante las expectativas formales del sistema educativo y menos en cuanto a su satisfacción en el trabajo.

A continuación se describen los resultados de la muestra, obtenidos en cada una de las variables estudiadas, ilustrados mediante las gráficas respectivas, donde se aprecian mejor dichos resultados.

Gráfica 4.9  
Histograma de frecuencias de los niveles de satisfacción en el trabajo  
de los docentes encuestados,



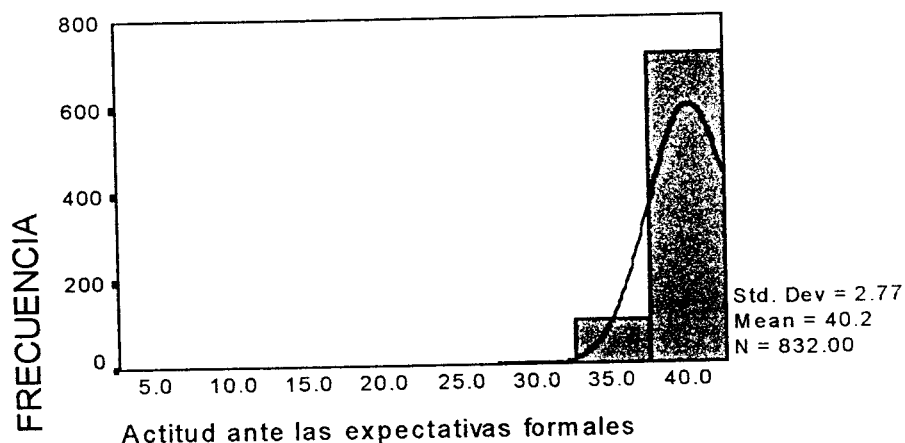
En el histograma anterior, se observa una aproximación de la curva hacia la normal, siendo la media 71. Lo cual, como ya se había mencionado, ubica a los docentes en el nivel de satisfechos en su trabajo. Por lo que se establece que los docentes están satisfechos en su trabajo no existiendo una crisis de insatisfacción en la muestra sujeto de estudio.

El análisis del trabajo a partir de estos resultados se hará describiendo lo que sucede con un conjunto de docentes que está satisfecho en su trabajo, por lo que cuando se hable de mayor o menor satisfacción, se está haciendo en un contexto de gente satisfecha dada la forma como se comportó la muestra.

Continuando con la presentación de los resultados de la tabla 4.1, Y analizando los datos obtenidos en cuanto a la variable actitud de los

docentes ante las expectativas formales del sistema educativo, en el intervalo del 6 al 42 (nivel mas bajo- nivel mas alto), se encontró a un 25 % par debajo de 39, un 50% entre 39 y 42 Y un 25% en el 42. Lo cual ubica a la muestra en un nivel alto en la actitud de acuerdo ante las expectativas formales del sistema educativo, como se aprecia en el histograma de la gráficas 4.10.

Gráfica 4.10  
Histograma de frecuencias de los niveles de actitud ante las expectativas formales del sistema educativo, de los docentes encuestados

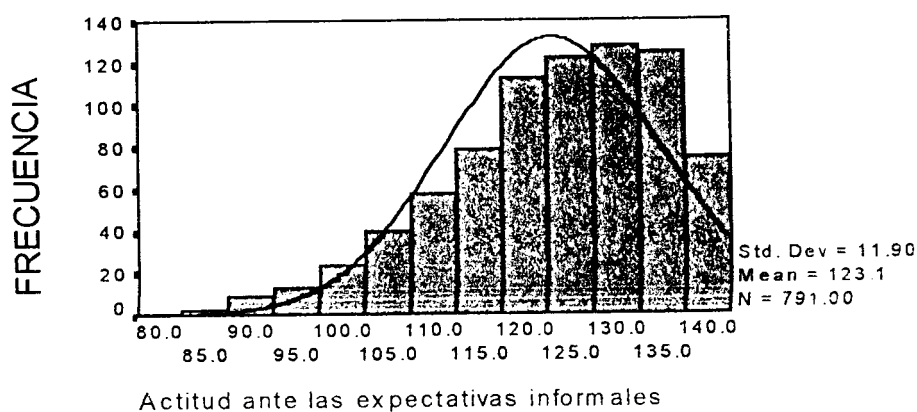


El histograma anterior muestra claramente un sesgo negativo de la curva, con una media de 40 (6-42) Y una desviación estándar de 2.77. En este punto, cabe aclarar, que aunque el valor mínima encontrado fue de 6 (tabla 4.1), solamente existe una frecuencia en ese nivel, y el próximo inmediato superior es de 28 con 3 frecuencias. Concentrándose la mayoría

( $M_o = 42$ ) en el nivel mas alto del intervalo. Confirmando con esto que los docentes encuestados están total mente de acuerdo ante las expectativas formales del sistema educativo.

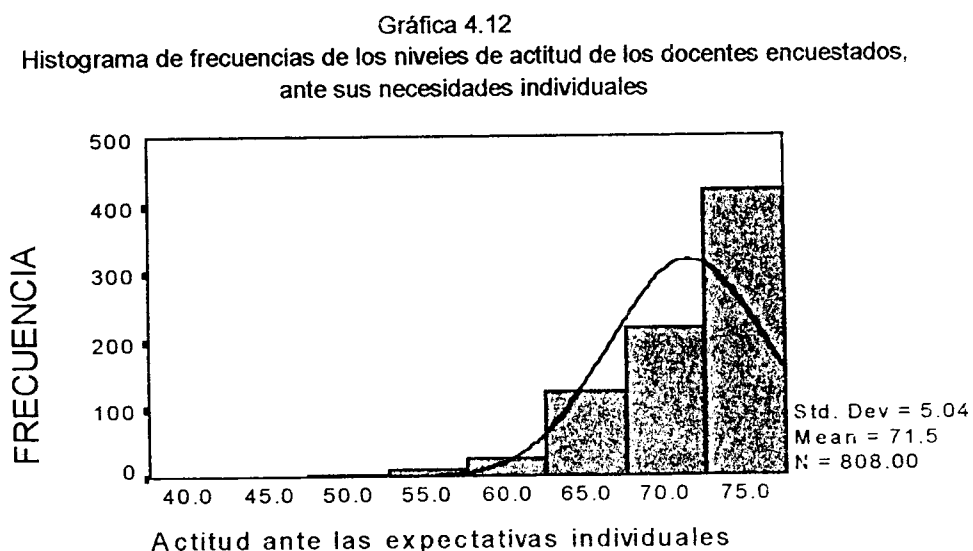
Por otra parte, la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo, medida en un intervalo del 20-140 (nivel mas bajo - nivel mas alto), fluctúa del nivel 82 a 140 Encontrándose un 25 % por debajo de 116, un 50% entre 116 y 133 Y el 25% restante por arriba de 133. Lo cual ubica a la muestra en un nivel que tiende a ser alto en cuanto a su actitud ante las expectativas informales del sistema educativo, como se aprecia en el histograma de la gráficas 4.11.

Gráfica 4.11  
Histograma de frecuencias de los niveles de actitud ante las expectativas informales del sistema educativo, de los docentes encuestados



Es importante señalar que los niveles obtenidos por el 25% que quedó por debajo del 110, van desde 82 hasta 110 en una forma dispersa, mientras que el 75% restante se aglutina en forma mas uniforme. Lo que significa que la opinión de los docentes en cuanto a su actitud ante las expectativas informales del sistema educativo, tiende a ser uniforme (grafica 4.11).

El histograma de la grafica 4.11, muestra un sesgo negativa de la curva, con una media de 123.1 (20-140) Y una desviación estándar de 11.9. Lo que sugiere que los docentes encuestados están de acuerdo ante las expectativas informales del sistema educativo.



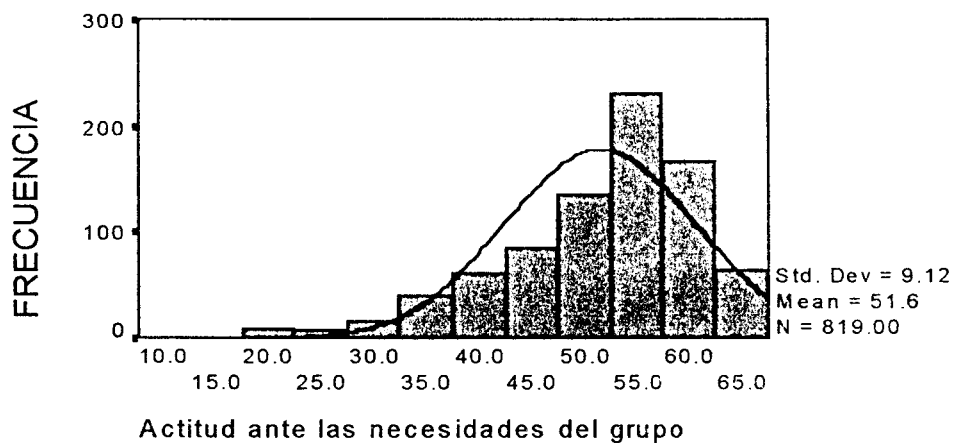
En el histograma de la grafica 4.12., se ve claramente como la actitud de los docentes ante sus necesidades individuales no guarda un comportamiento normal, observándose un sesgo negativo de la curva, con una media de 71.5 (11-77), Y una desviación estándar de 5.04. Lo cual indica que la mayoría de los docentes tiende a estar de acuerdo ante sus necesidades individuales al realizar su trabajo.

Por otra parte, analizando por separado las dos variables que conforman las expectativas informales, se encontró (tabla 4.1), que la actitud de los docentes ante sus necesidades individuales oscila desde 40 hasta 77, en un intervalo de 11-77

(nivel mas bajo - nivel mas alto). Encontrándose un 25 % por debajo del 69, un 50% entre 69 y 75 y el 25% restante por arriba de 77. Y siendo 33 la media del intervalo, se puede afirmar que al menos el 75% esta por encima de esta, lo cual ubica a la muestra en un nivel que tiende a ser alto en cuanto a su actitud ante sus necesidades individuales.

La actitud de los docentes ante las necesidades del grupo, oscila desde un nivel de 11 hasta uno de 63, en un intervalo de 9-63. (nivel mas bajo nivel mas alto), quedando un 25% por debajo de 47, un 50% entre 47 y 58 Y el 25% restante por arriba de este nivel. (Tabla 4.1.). Lo cual ubica a la muestra en un nivel que tiende a ser alto en cuanto a su actitud ante las necesidades del grupo de trabajo.

Gráfica 4.13  
 Histograma de frecuencias de los niveles de actitud de los docentes encuestados,  
 ante las necesidades del grupo de trabajo



U)

El histograma anterior (Grafica 4.13), muestra un sesgo negativo de la curva la cual se aproxima a la normal, con una media de 51.5 y una desviación estándar de 9-12. Lo cual sugiere que los docentes encuestados están de acuerdo ante las necesidades del grupo de trabajo.

A continuación se describen las correlaciones o asociaciones encontradas entre la satisfacción en el trabajo y las variables del estudio.

### Correlaciones/Asociaciones de las Variables

Con la finalidad de presentar objetivamente las relaciones entre las variables, se describen en las tablas 4.2, 4.3 Y 4.4, los resultados obtenidos tanto de las correlaciones realizadas, como de la Regresión Múltiple.

Una vez descritos dichos resultados, se agregan algunas gráficas consideradas pertinentes para ilustrarlos. El resto de las gráficas se encuentran

**Tabla 4.2**

**Resultados de la prueba de independencia ( $\chi^2$ ) entre las variables demográficas y la satisfacción en el trabajo**

VARIABLES DEMOGRÁFICAS	n	gl.	$\chi^2$	p
SEXO	822	1	.49804	.77
TIPO DE ESCUELA DONDE LABORA: ESTATAL, FEDERAL, PARTICULAR	823	2	16.64504	.002
ASISTENCIA A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	814	1	4.46769	.107

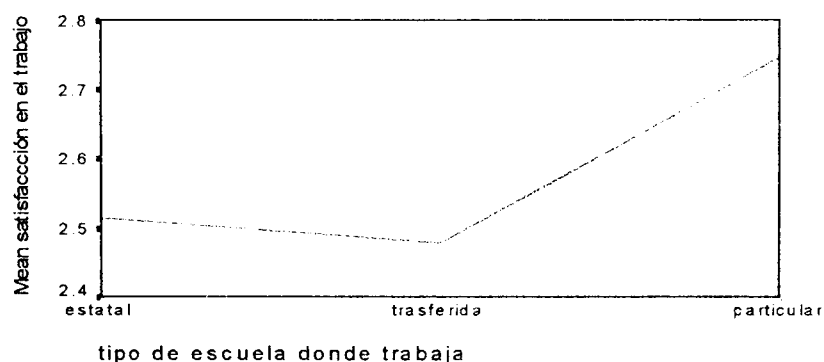
En la tabla 4.2, se observa que el valor de Chi cuadrada que se encontró es significativo al analizar la dependencia entre la satisfacción en el



trabajo y el tipo de escuela, sea esta estatal, transferida ó particular; percibiéndose la tendencia al aumento significativo en estas ultimas. Asimismo, al elaborar una grafica de correlación lineal simple (4.14), se destaca el aumento del valor de la satisfacción en el trabajo en las escuelas particulares. Esto indica que en la muestra estudiada, los maestros de secundarias particulares tienden a estar más satisfechos en su trabajo que los de las escuelas oficiales.

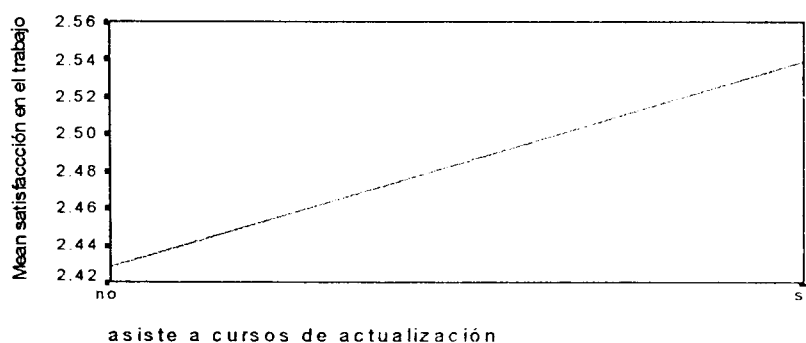
Gráfica 4.14

Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes encuestados



Gráfica 4.15

Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes encuestados



En la gráficas 4.14, se observa que los docentes de escuelas particulares tienen mas alto nivel de satisfacción en su trabajo, siguiendo los estatales, aunque con poca diferencia de los federales (escuelas trasferidas).

En la grafica 4.15, se observa que los docentes con más alto nivel de satisfacción en su trabajo, asisten a los cursos de actualización.

Hasta aquí se han presentado los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba Chi cuadrada. En la tabla 4.3., se describen los resultados de la correlaciones de Pearson/rho de Spearman.

. Tabla 4.3  
Resultados de la correlación “r” de Pearson/Spearman en las variables demográficas y la satisfacción en el trabajo

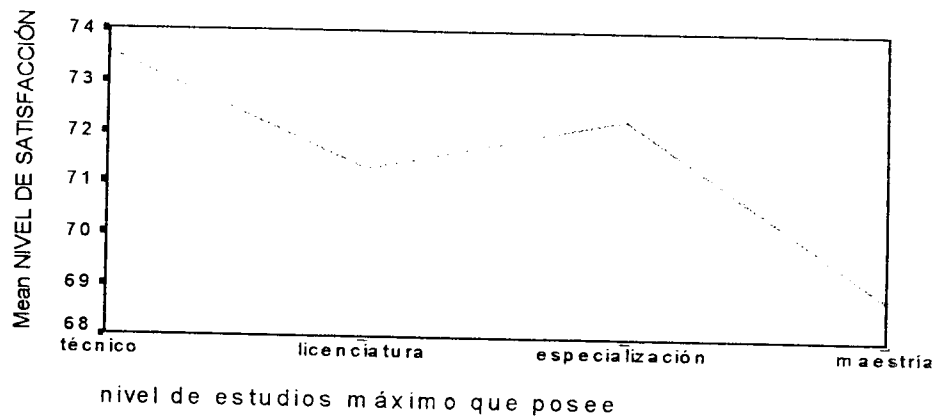
VARIABLES DEMOGRÁFICAS	N	r/ρ	p
EDAD	823	.0197*	.572
TIEMPO DE SERVICIO	822	.0406*	.245
POSICIÓN ACTUAL	823	.0352*	.313
NIVEL DE ESTUDIOS MÁXIMO	821	-.0700*	.045
TAMAÑO DE LA ESCUELA	823	-.1579**	.000

\*ρ \*\*r

En esta tabla, se observa que las dos correlaciones significativas encontradas son bajas y negativas, lo cual indica que la satisfacción en el trabajo tiende a ser mayor cuando se tiene menor nivel de estudios ó cuando la escuela donde se labora tiene menor numero de docentes.

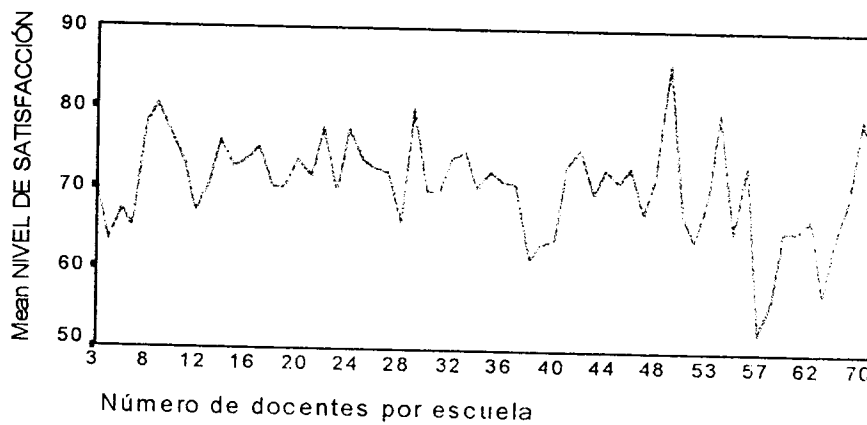
150 A continuación se presentan las graficas 4.16 y 4.17 que muestran las correlaciones entre las variables ya mencionadas y la satisfacción en el trabajo.

Gráfica 4.16  
Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el nivel máximo de estudios de los docentes encuestados



En la gráfica 4.16, se percibe que los docentes con estudios superiores (maestría) tienen el nivel de satisfacción en su trabajo, más bajo que el resto.

Gráfica 4.17  
Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de la escuela ( número de docentes)



En la gráficas 4.17 se muestra la relación existente entre el tamaño de la escuela y la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria. Y, como puede observarse, los niveles mas bajos en cuanto a la satisfacción en el trabajo, se encuentran en escuelas secundarias que tienen un gran numero de docentes: 57 y 62.

No obstante ser significativa la correlación existente entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas, dicha correlación no se observa en la gráficas 4.17, debido quizá a lo débil de esta.

Como parte del propósito de esta investigación es el identificar el grado de determinación de alguna variable en la satisfacción en el trabajo y las ecuaciones predictoras de la misma, se presenta a continuación la tabla

**Tabla 4.4.**  
Relación de las variables predictoras y la variable satisfacción en el trabajo, utilizando el análisis de Regresión múltiple, por el método Stepwise

ECUACIÓN	VARIABLES PREDICTORAS	$\beta$	Beta estándar	t	p	Estadísticos de la ecuación
I	Actitud ante las expectativas formales	.400215	.085368	3.009	.0027	F= 288.81484 p<.001 df = 2 R= .65348 R <sup>2</sup> = .42704 R <sup>2</sup> ajustado = .42556
	Actitud ante las necesidades de grupo	.89089	.623983	21.99	.0000	
	Constante	.0553		1.751	.0803	
	Actitud ante las expectativas individuales*	.26426		.833	.4052	
II	Actitud ante las expectativas informales	.661388	.603626	21.41	.0000	F= 249.52875 p<.001 df = 2 R= .626 R <sup>2</sup> = .39201 R <sup>2</sup> ajustado = .3904
	Tamaño de la escuela	-.09847	-.114127	-4.049	.0001	
	Constante	-7.15842		-1.800	.0722	
	Actitud ante las expectativas formales*	.01347		.437	.6621	
	Edad*	-.0267		-.951	.3421	
	Sexo*	.01443		.512	.6085	
	Tiempo de servicio*	-.0506		-1.806	.0714	

\* Variable fuera de la ecuación

En la tabla 4.4., se describen: el coeficiente de correlación Múltiple (R), los coeficientes parciales de correlación (B). El coeficiente estandarizado de correlación Beta, el coeficiente de determinación Múltiple elevado al cuadrado (R<sup>2</sup>) el (R<sup>2</sup> ajustado), la "F", el nivel de significancia y la constante (C) obtenidos en las ecuaciones. (Ver apéndice C-ó). El nivel de significancia quedó fijado en esta investigación en .05.

El valor R (.653), de la primera ecuación, indica que existe una alta correlación entre la variable criterio, satisfacción en el trabajo y las variables predictoras, actitud ante las expectativas formales e informales del sistema educativo. El R<sup>2</sup> (.427) indica que el 42% de la variación en la satisfacción en el trabajo, es determinado por la actitud de los docentes ante las expectativas formales e informales del sistema educativo.

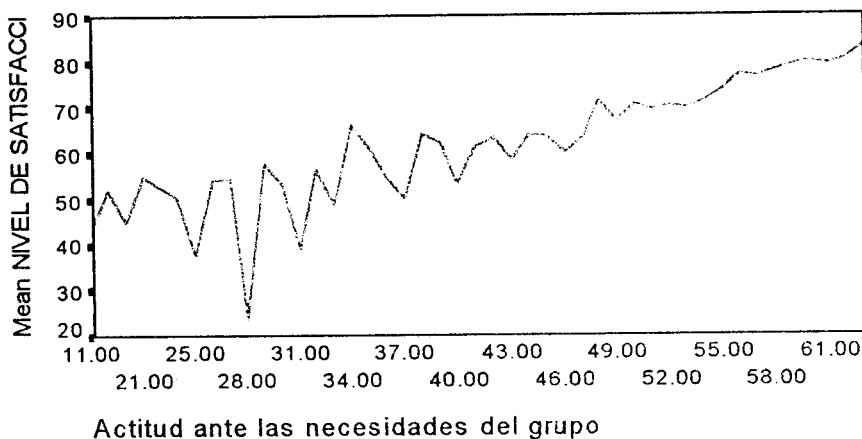
Asimismo, el valor R (.626), de la segunda ecuación, indica que existe una alta correlación entre la variable criterio satisfacción en el trabajo, y las variables predictoras: actitud ante las expectativas informales del sistema educativo y número de docentes. El R<sup>2</sup> (.39201) indica que el 39 % de la variación en la satisfacción en el trabajo, es determinado por la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo y el número de docentes en las escuelas donde estos trabajan.

Como se puede apreciar claramente en la tabla 4.4, la variable actitud de los docentes ante las expectativas formales, no determina la satisfacción

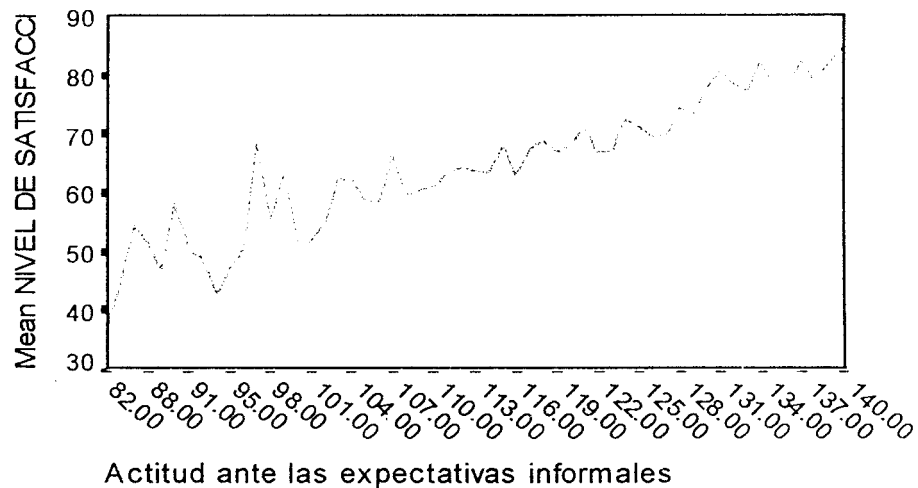
en el trabajo de los docentes. En la primera ecuación lo hace con .08 (Beta estándar = .085368), y en la segunda ecuación definitivamente queda fuera. Mientras que las expectativas informales, como se mencionó anteriormente, contribuye con .60 a la satisfacción en el trabajo (Beta estándar = .603626). Por lo que respecta, a las variables que tienen una correlación con la satisfacción en el trabajo más elevada que el resto, son: la actitud ante las necesidades del grupo y la actitud ante las expectativas informales (Beta estandarizada = .623983 y .603626, respectivamente). La correlación existente entre las variables antes mencionadas y la satisfacción en el trabajo, se representa en las gráficas 4.18 y 4.19.

Gráfica 4.18

Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo



Gráfica 4.19  
Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo



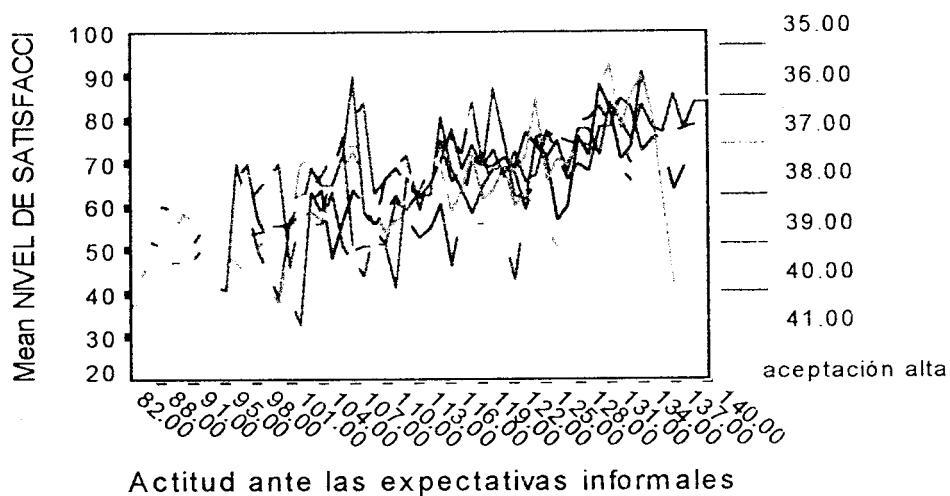
En ambas gráficas (4.18 Y 4.19), se aprecia la correlación positiva entre la satisfacción en el trabajo y las variables predictoras en cuestión.

Del análisis por separado de las dos variables que definen la actitud de los docentes ante las expectativas informales: la actitud ante las necesidades del grupo y la actitud ante las necesidades individuales, es la primera la que tiene mas alta determinación ( $.62$ ) en la satisfacción en el trabajo (Beta estándar =  $.623983$ ). A continuación se presentan dos gráficas que muestran la correlación Múltiple entre dichas variables y la satisfacción en el trabajo.

En dichas gráficas ( 4.20 Y 4.21), se observa que existe una correlación positiva entre la satisfacción en el trabajo y la variable actitud ante las expectativas informales y dentro de esta, específicamente la actitud ante las necesidades del grupo de trabajo.

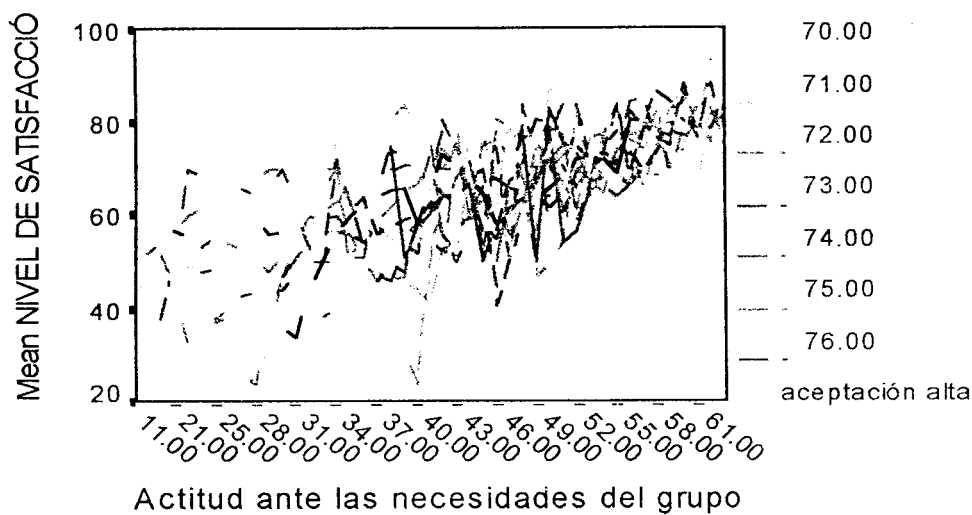
Gráfica 4.20

Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales y formales del sistema educativo



Gráfica 4.21

Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo y las necesidades individuales





156 En la gráficas 4.20, se aprecia la correlación positiva existente entre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria y su actitud ante las expectativas informales y formales del sistema educativo.

De igual manera, en la gráficas 4.21, se aprecia la correlación positiva existente entre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria y su actitud ante las necesidades del grupo de trabajo y las necesidades individuales.

Como se observa en ambas gráficas (4.20 y 4.21), existe una correlación positiva entre la satisfacción en el trabajo y las variables: actitud ante las expectativas informales y dentro de estas, específicamente la actitud ante las necesidades del grupo de trabajo.

En cuanto al comportamiento de las variables demográficas incluidas en la prueba de Regresión Múltiple, por el método Stepwise, al ser agrupadas con las variables predictoras estudiadas, quedaron fuera de la ecuación, a excepción de la variable numero de docentes, que participa con un  $-0.114127$  (Beta estándar) en la variable criterio: satisfacción en el trabajo.

Del análisis de los resultados aquí descritos y presentados en las tablas: 4.2, 4.3, Y 4.4., se desprenden algunas conclusiones respecto al comportamiento de las variables estudiadas, las cuales se presentan en la parte de este trabajo relacionada con las conclusiones del estudio.

Para concluir el informe de los resultados obtenidos con las pruebas estadísticas utilizadas, se presenta la tabla 4.5, para la estimación

poblacional, de acuerdo al intervalo de confianza del coeficiente Beta en las

**Tabla 4.5.**

**Relación de las variables predictoras y la variable satisfacción en el trabajo, utilizando el análisis de Regresión múltiple, por el método Stepwise y agregando el intervalo de confianza que servirá para la inferencia poblacional**

HIPOTESIS	VARIABLES EN LA ECUACIÓN	COEFICIENTE BETA (CB)	INTERVALO DE CONFIANZA (95%)
H <sub>9</sub> : Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo, son predictoras significativas de su satisfacción en el trabajo	1. ACTITUD ANTE LAS EXPECTATIVAS FORMALES	.400215	.139133 - .61298
	2. ACTITUD ANTE LAS NECESIDADES DEL GRUPO	.890896	.811383 - .970408
H <sub>10</sub> : Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, son predictoras significativas de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes, al incluir variables demográficas como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión	1. ACTITUD ANTE LAS EXPECTATIVAS INFORMALES	.661388	.600763 - .722013
	2. NUMERO DE DOCENTES EN LA ESCUELA	-.098472	-.146213-- .050731

satisfacción en el trabajo (CB= .400215) Y por cada unidad que se incrementa el valor de la variable actitud ante las necesidades del grupo, se incrementa .89, la satisfacción en el trabajo (CB = .890896).

Asimismo, por cada unidad que se incrementa el valor de la variable actitud ante las expectativas informales, se incrementa .66 la satisfacción en el trabajo (CB = .661388) Y por cada unidad que se incrementa el valor de lo

variable tamaño de la escuela, decrece .09, la satisfacción en el trabajo (CB = -.098472).

Cabe aclarar, que las observaciones anteriores, son con respecto a la muestra, realizándose las inferencias poblacionales en la parte de este capítulo, relativa a resultados de interpretaciones adicionales

En base a los resultados antes presentados se sometieron a prueba cada una de las hipótesis de investigación, utilizando para ello los criterios establecidos en la tabla 3.ó, relativa a la operacionalización de las hipótesis. Aclarando que cuando  $p < .0005$ , en el SPSS/PC, se imprime .000 (Norusis, 1988: 205 ). Los resultados se presentan a continuación.

#### Prueba de Hipótesis

Con el fin de probar cada una de las hipótesis, se corrieron las pruebas: Chi cuadrada ( $\chi^2$ ), Correlación rho de Spearman ( $\rho$ ), Correlación de Pearson ( $r$ ), ó de Correlación Múltiple; dándose los resultados a continuación después de enunciar cada una de las hipótesis nulas establecidas.

**H<sub>01</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas donde laboran los docentes de secundaria, del Edo. de Nuevo León.**

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de correlación de Pearson, entre las variables, satisfacción en el trabajo y tamaño de las escuelas (numero de docentes).

Como se puede ver en la tabla 4.3., pagina 149, se encontró un valor  $r$  ( $n = 823$ ) =  $-.1579$ ,  $p < .05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

Concluyendo que es probablemente (99%) correcto el afirmar ( $p = .000 < .0005$ ) que existe una relación significativa, inversa y no fuerte ( $r = -.1579$ ) entre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León y el tamaño de las escuelas donde laboran dichos docentes. Dicha relación indica que cuando aumenta el numero de docentes en las escuelas (tamaño), la satisfacción de los docentes en su trabajo tiende a decrecer.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de correlación rho de Spearman, entre las variables, satisfacción en el trabajo y edad de los docentes.

Como se puede ver en la tabla 4.3., pagina 149. Se encontró un valor  $p$  ( $n = 823$ ) =  $.0197$ ,  $p > .05$ , por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula,

$H_{o2}$ : No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

) concluyendo que es probablemente correcto el afirmar ( $p = .572 > .05$ ) que no existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

**H<sub>03</sub>:** La satisfacción en el trabajo y el género de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba Chi Cuadrada, entre las variables, satisfacción en el trabajo y genera de los docentes.

Como se puede ver en la tabla 4.2., pagina 147, se encontró un valor  $X^2(1, 822) = .49804$ ,  $p \gg .05$ , por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula, concluyendo que es probablemente correcto el afirmar ( $p = .77 > .05$ ) que la satisfacción en el trabajo y el sexo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

**H<sub>04</sub>** La satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba Chi Cuadrada, entre las variables, satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes.

Como se puede ver en la tabla 4.2. pagina 147, se encontró un valor  $F(2, 823) = 16.64504$ ,  $p < .05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Concluyendo que es probablemente correcto el afirmar ( $p = 0.002 < 0.005$ ) que la satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son dependientes, existiendo un 99% de probabilidad de que los valores observados no difieran significativamente de los esperados.

**H<sub>05</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.**

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de correlación rho de Spearman, entre las variables, satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes.

Como se puede ver en la tabla 4.3., pagina 149, se encontró un valor  $p(n = 822) = .0406$ ,  $p > .05$ , por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula, concluyendo que: es probablemente correcto el afirmar ( $p = 0.245 > .05$ ) que no existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes.

**H<sub>06</sub>:** No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el puesto actual que ocupan los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de correlación rho de Spearman, entre las variables, satisfacción en el trabajo y el puesto actual que ocupan los docentes.

Como se puede ver en la tabla 4.3., pagina 149, se encontró un valor p (n = 823) = .. 0352,  $P > .05$ , por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula, concluyendo que: es probablemente correcto el afirmar ( $p= 0.313 > .05$ ) que no existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la posición actual de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

**H<sub>07</sub>:** No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de correlación rho de Spearman, entre las variables, satisfacción en el trabajo y el nivel máximo de estudios de los docentes.

Como se puede ver en la tabla 4.3., pagina 149, se encontró un valor p (n = 821) = .0700,  $p < .05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.



Concluyendo que es probablemente correcto el afirmar ( $p = .04 < .05$ ) que existe una relación significativa, inversa y no fuerte ( $r = -.070$ ), entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes. Dicha relación indica que cuando aumenta el nivel de estudio de los docentes, la satisfacción en su trabajo tiende a decrecer.

**H<sub>08</sub>**: La satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León, son independientes.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba Chi Cuadrada, entre las variables, satisfacción en el trabajo y la asistencia de los docentes a cursos de actualización.

Como se puede ver en la tabla 4.2., pagina 147, se encontró un valor  $X^2 (1, 814) = 4.46769$ ,  $p = .05$ , por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula, concluyendo que es probablemente correcto el afirmar ( $p = .107 > .05$ ) que la satisfacción en el trabajo y la asistencia a cursos de actualización de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

**H<sub>09</sub>**: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo, no son predictoras significativas de su satisfacción en el trabajo.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de Regresión Múltiple, entre la variable criterio satisfacción en el trabajo y las variables predictoras: actitud ante las expectativas formales (EXPECFOR), sus necesidades individuales (NECINDIV) y las necesidades del grupo de trabajo ( NECGRUP). Los resultados son:

### Regresión Múltiple

R Múltiple	.65348
R Cuadrada	.42704
R Cuadrada Ajustada	.42556
Error Estandar	9.91186
DF	Regresión = 2      Residual = 775
F=	288.81484      Signif F = .0000

#### -----Variables dentro de la ecuación -----

Variable	$\beta$	SE $\beta$	95% Conf. Int. $\beta$		beta	T	Sig T
EXPECFOR	.400215	.133000	.139133	.661298	.085368	3.009	.0027
NECGRUP	.890896	.040505	.811383	.970408	.623986	21.995	.0000
(Constant)	9.055309	5.171034	-1.095585	19.095585		1.7510	.0803

#### -----Variable fuera de la ecuación -----

Variable	beta	T	Sig T
NECIND	.025426	.833	.4052

Como se puede ver en el cuadro anterior, se encontró un valor  $F(2, 775) = 288.81484$ ,  $P < .05$ , mayor que el valor  $F(2, 775) = 3.00$ ,  $p = .05$ , de las tablas, por lo que se rechaza que el modelo no sirva. De lo que se concluye que las dos variables predictoras que son incluidas en la ecuación de Regresión Múltiple, con  $p < .05$ , están explicando la variable criterio. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Asimismo, analizando por separado cada una de las variables incluidas en la ecuación, se encuentra que la variable actitud ante las expectativas formales obtuvo  $p = .005$ , Y la variable actitud ante las necesidades del grupo obtuvo  $p = .0005$ . Ambos valores menores al fijado ( $p = .05$ ).

Concluyendo que es probablemente correcto el afirmar que las actitudes de los docentes de secundaria ante las expectativas formales (con un coeficiente de intervalo  $.139133 < \beta_1 \leq .061298$ ), Y las necesidades del grupo de trabajo (con un coeficiente de intervalo  $.811383 < \beta_2 \leq .970408$ ), son Predictoras significativas de su satisfacción en el trabajo. No así la actitud de los docentes ante sus necesidades individuales.

$H_{010}$ : Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, no son predictoras significativas de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes, al incluir variables demográficas como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión.

Para probar esta hipótesis se corrió la prueba de Regresión Múltiple, entre la variable criterio satisfacción en el trabajo, las variables predictoras: actitud ante las expectativas formales (EXPECFOR) Y actitud ante las expectativas informales del sistema educativo (EXPECINF); Y las demográficas: edad, sexo, tiempo de servicio (DAT4TISE). y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes ( DAT8NUME). Los resultados son:

### Regresión Múltiple

R Múltiple	.62611	
R Cuadrada	.39201	
R Cuadrada Ajustada	.39044	
Error Estandar	10.20162	
DF	Regresión = 2	Residual = 774
F=	249.52875	Signif F = .0000

#### -----Variables dentro de la ecuación -----

Variable	$\beta$	SE $\beta$	95% Conf. Int. $\beta$		beta	T	Sig T
EXPECINF	.661388	.030883	.600763	.722013	.603626	21.416	.0000
DAT8NUME	-.098472	.024320	-.146213	-.050731	-.114127	-4.049	.0001
(Constant)	-7.158421	3.976542	-14.964507	-.647665		-1.800	.0722

#### -----Variables fuera de la ecuación -----

Variable	beta	T	Sig T
EXPECFOR	.013473	.437	.6621
DAT4TISE	-.050618	-1.806	.0714
DAT2SEXO	.014438	.512	.6085
DATIEDAD	-.026719	-.951	.3421

Como se puede ver en el cuadro anterior, se encontró un valor F (2, 774)= 249.52875,  $P < .05$ , mayor que el valor F (2,774)= 3.00,  $p < .05$ , de las tablas, por lo que se rechaza que el modelo no sirva. De lo que se concluye que la variable predictor y la variable demográfica que son incluidas en la ecuación de Regresión Múltiple, con  $p < .05$ , están explicando la variable criterio. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Asimismo, analizando por separado cada una de las variables incluidas en la ecuación, se encuentra que tanto la variable actitud ante las

7 expectativas informales, como la variable tamaño de la escuela, obtuvieron  $p < .0005$ . Ambos valores menores al fijado ( $p < .05$ ).

Concluyendo que es probablemente correcto el afirmar que las actitudes de los docentes de secundaria ante las expectativas informales del sistema educativo (con un coeficiente de intervalo  $.600763 < \beta < .722013$ ), son predictoras significativas de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes, al incluir variables demográficas como: número de docentes en las escuelas (con un coeficiente de intervalo  $-.146213 < \beta < .050731$ ). No así la actitud ante las necesidades formales, la edad, el sexo y el tiempo de servicio.

#### Resultados de Interpretaciones Adicionales

En base a los resultados obtenidos al correr cada una de las pruebas: chi cuadrada, correlación rho de Spearman, correlación de Pearson y de Regresión Múltiple, de acuerdo a las hipótesis establecidas, se realizan las interpretaciones adicionales, las cuales surgen al interpretar los resultados transformando la muestra en un estimador de la población.

En primer lugar, para realizar la interpretación de los resultados obtenidos en las variables criterio y predictoras, descritos en la tabla 4.1., se hará la estimación puntual de la población considerando la media muestral como un estimador de la media poblacional. Para encontrar el intervalo de

confianza se utiliza la formula:

$$X \pm Z (\sigma/\sqrt{n}). \text{ Siendo el margen de error del 5\%.}$$

El intervalo de estimación para el nivel de satisfacción de los docentes en su trabajo

(según la escala del 14-98), queda como sigue:  $71 \pm 1.96$

$(13.07/823) = 71 \pm 1.96 (.456) = 71 \pm 0.893$ ; de donde  $70.197 < \mu < 71.893$ . Por lo que, se considera con una probabilidad del 95% que el intervalo  $70.197 - 71.893$ , contenga la verdadera media de toda la población. La curva de la población sera similar a la encontrada (gráficas 4.9).

El intervalo de estimación para el nivel de la actitud de los docentes ante: las expectativas formales del sistema educativo (según la escala del 6-42), queda como sigue:

$$40.2 \pm 1.96 (2.77/832) = 40.2 \pm 1.96(.096) = 40.2 \pm .1882; \quad \text{de}$$

donde  $40.0118 < \mu < 40.3882$ . Por lo que, se considera con una probabilidad del 95% que el intervalo  $40.0118 - 40.3882$ ., contenga la verdadera media de toda la población. La curva de la población sera similar a la encontrada (gráficas 4.10).

El intervalo de estimación para el nivel de la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo (según la escala del 20-140), queda como sigue:

$$123.1 \pm 1.96 (11.9/791) = 123.1 \pm 1.96(0.423) = 123.1 \pm 0.829; \text{ de}$$

donde  $122.271 < \mu < 123.929$ . Por lo que, se considera con una

iii) probabilidad del 95% que el intervalo 122.271 - 123.929, contenga la verdadera media de toda la población. La curva de la población sera similar a la encontrada (gráficas 4.11).

El intervalo de estimación para el nivel de la actitud de los docentes ante sus necesidades individuales (según la escala del 11-77), queda como sigue:

$$71.5 \pm 1.96 (5.04N808) = 71.5 \pm 1.96(0.1773) = 71.5 \pm 0.34756; \quad \text{de}$$

donde  $71.15244 < \mu < 71.8476$ . Por lo que, se considera con una probabilidad del 95% que el intervalo 71.15244 - 71.8476, contenga la verdadera media de toda la población. La curva de la población sera similar a la encontrada. (Ver gráficas 4.12).

El intervalo de estimación para el nivel de la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo (según la escala del 9-63), queda como sigue:

$$51.6 \pm 1.96 (9.12N819) = 51.6 \pm 1.96 (0.31868) = 51.6 \pm 0.6246; \quad \text{de donde}$$

$50.9754 < \mu < 52.2246$ . Por lo que, se considera con una probabilidad del 95% que el intervalo 50.9754 - 52.2246, contenga la verdadera media de toda la población. La curva de la población sera similar a la encontrada. (Ver gráficas 4.13).

En segundo lugar, la interpretación de los resultados obtenidos mediante la prueba Chi cuadrada, descritos en la tabla 4.2., se hace en base

al nivel de significancia encontrado. Lo que indica que existe un 95% de probabilidad de que los valores observados  $\chi^2 (2, 823) = 16.64; P = .002$ , no difieran significativamente de los valores esperados en cuanto a la existencia de asociación entre la satisfacción en el trabajo de los docentes y el tipo de escuela donde estén laboran. El comportamiento de la población será similar al encontrado. (Ver gráficas 4.14).

En tercer lugar, la interpretación de los resultados obtenidos mediante la prueba rho de Spearman, descritos en la tabla 4.3., se hace en base al nivel de significancia encontrado, lo que indica que existe un 95% de probabilidad de que la relación encontrada [ $\rho (821) = -.07, P = .04$ ] entre la satisfacción en el trabajo de los docentes y el nivel de estudios máximo que estén poseen, ocurra. El comportamiento de la población será similar al encontrado. (Ver gráficas 4.16).

En cuarto lugar, la interpretación de los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Pearson, también descritos en la tabla 4.3., se hace en base al nivel de significancia encontrado, lo que indica que existe un 99% de probabilidad de que la relación encontrada [ $r (823) = -.157; p = .000$ ] entre la satisfacción en el trabajo de los docentes y el tamaño de las escuelas donde laboran, ocurra. El comportamiento de la población será similar al encontrado. (Ver gráficas 4.17).

En quinto y último lugar, la interpretación de los resultados obtenidos



utilizando el análisis de Regresión Múltiple por el método Stepwise, descritos en las tablas 4.4 y 4.5., se hacen de acuerdo al intervalo de confianza del 95% encontrado.

Los resultados indican que existe una probabilidad del 95% de que por cada unidad que se incremente el estar de acuerdo ante las expectativas formales del sistema educativo, aumentara entre .14 y .66 la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del estado de Nuevo León. Y por cada por cada unidad que se incremente el estar de acuerdo ante las necesidades del grupo de trabajo, aumentara entre .81 y .97 la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del estado de Nuevo León. Esto, dejando fuera la actitud de dichos docentes ante sus necesidades individuales.

Asimismo, existe una probabilidad del 95% de que por cada unidad que se incremente el estar de acuerdo ante las expectativas informales del sistema educativo, aumentara entre .60 y .72 la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del estado de Nuevo León. Y por cada docente que se aumente en las escuelas, disminuirá entre .05 y .14 la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del estado de Nuevo León.

Esto, dejando fuera la actitud de dichos docentes ante las expectativas formales del sistema educativo y el resto de variables demográficas involucradas en este estudio. El comportamiento de la población será similar al encontrado. (Ver gráficas 4.18-4.21).

En este punto, cabe recordar que las expectativas informales están definidas como la unión de las necesidades individuales y las necesidades de grupo. Sin embargo, al considerarse separadas solamente la actitud ante las necesidades del grupo continua pesando sobre la satisfacción en el trabajo, quedando fuera la actitud ante las necesidades individuales.

Por otra parte, la relación inversa del nivel de estudios con la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria, puede significar que los docentes con mayor nivel de estudios tienen expectativas -de aumento salarial- dentro de su trabajo, que todavía no se han cumplido, que están más conscientes de su rol educativo, o que se exigen más de sí mismos y de los demás al efectuar su trabajo. En otras palabras, los docentes pueden ser más críticos o tener más expectativas conforme tienen más preparación.

Respecto a las variables demográficas, era de esperarse que en las escuelas más pequeñas, se diera más satisfacción en el trabajo, debido a la relativa facilidad de comunicación entre los docentes entre sí y con sus superiores; ya que: "los grupos grandes están asociados a menos satisfacción" (Robbins, 1994a: 325).

De acuerdo a los reportes de DiCarpio, 1974 y Price, 1970 (retemoados por Kyriacou y Sutcliffe; 1978), mencionados en el capítulo anterior, se esperaba que los docentes con más tiempo en el servicio y con un puesto

superior, estuvieran mas satisfechos en su trabajo que el resto. No dándose esta situación, en los docentes objeto de este estudio.

En los resultados de esta investigación se aprecia una asociación negativa entre la satisfacción en el trabajo y la educación (nivel de estudios) ( $r = -.069$ ;  $p = .04$ ), lo cual difiere con los aportes de Weaver (1980), en cuanto a la dirección de la asociación, pero no en cuanto a la existencia y significatividad de esta. No obstante, se afirman los reportes de Cherrington (1994), quien señala que la relación entre la satisfacción en el trabajo y la educación, es negativa. Agrega además, que esto se deba probablemente a que dichos empleados tengan mas altas expectativas de su trabajo. (p. 313).

También se observa que, mientras en algunas investigaciones se reportó una asociación entre la satisfacción en el trabajo y la edad: Rousseau (1978) y (1980), Kyriacou y Sutcliffe(1978), Galloway (1981); en este trabajo ( $r = .0039$ ;  $p = .912$ ) no se encontró dicha asociación.

Esta investigación contribuye a confirmar que la satisfacción en el trabajo se expresa de manera independiente al genero de los docentes ( $p=.77$ ). Al igual que: Di Carpio, 1974; Doyle, 1974; Start y Laundry, 1973; Rudd y Wiseman, 1962; quienes no encontraron diferencia significativa entre el sexo y la satisfacción en el trabajo, y a diferencia de: Rouseau 1978; Cortis, 1973; Price, 1979, quienes encontraron asociación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el sexo. (Kyriacou y Sutcliffe: 1978: 89).

Si se considera el tiempo de servicio equivalente a la experiencia, los resultados de esta investigación difieren a los mencionados por Kyriacou y Sutcliffe(1978), al señalar los resultados de algunas investigaciones que indican que la satisfacción tiende a ser mas alta en profesores de mas experiencia (Di Carpio, 1974; Price, 1970; Start y Laundry, 1973), ya que en esta investigación no se encontró dicha diferencia.

No se confirma la existencia de dependencia significativa entre la satisfacción de los docentes en el trabajo y su asistencia a cursos de actualización.

Por otra parte, en esta investigación no se encontraron valores  $.05 < p < .10$ , por lo que no se planteó la posible significancia a la que se hizo mención anteriormente, en la parte relativa a la prueba de hipótesis. No obstante el comportamiento de las variables no descrito en el cuerpo del trabajo, se puede apreciar en las gráficas adicionales de resultados que se encuentran en el apéndice H de este informe.

### Resumen

La evidencia obtenida para determinar la posible predicción de las expectativas formales e informales del sistema educativo sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, apoya las afirmaciones que se han realizado en este capítulo, en el sentido de que:

17510. Las expectativas formales ó informales del sistema educativo influyen significativamente sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

20. Existe una correlación positiva entre la actitud de los docente ante las expectativas informales del sistema educativo y su satisfacción en el trabajo.

30. Existe una correlación positiva entre la actitud de los docente ante las necesidades del grupo de trabajo y su satisfacción en el trabajo.

40. La actitud de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las necesidades del grupo, contribuye mas en la satisfacción en el trabajo de los mismos, que su actitud ante las necesidades individuales.

50. La actitud de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas informales del sistema educativo, contribuye mas en la satisfacción en el trabajo de los mismos, que su actitud ante las expectativas formales de dicho sistema.

60. Existe una correlación negativa, entre el numero de docentes de la escuela secundaria del Estado de Nuevo León y la satisfacción en el trabajo del docente que labora en la misma. A mayor numero de docentes en una secundaria, menor satisfacción de los mismos en su trabajo.

70. Existe una relación negativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León. A mas alto nivel de estudios, menor satisfacción en el trabajo.

176 8°. Existe una dependencia significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

Resumiendo los resultados a la luz de las expectativas, se puede concluir que en general, los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, se encuentran satisfechos en su trabajo. Además, que la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo tiene mas influencia que las formales, en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria. De igual manera, que las necesidades individuales del docente. no son antes que las del grupo de trabajo, en la contribución a la satisfacción en el trabajo de los mismos.

Asimismo, se confirman los resultados de algunos investigadores los cuales señalan que el tamaño de las organizaciones esta asociado a la satisfacción en el trabajo de los empleados. Esto sucede en las escuelas secundarias del Estado de Nuevo León, de acuerdo con los datos proporcionados por los mismos docentes.

Se encontró que ni la edad ni el género de los docentes están relacionadas con la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

Surge la inquietud del problema que se presentara en un plazo aproximado de lo años, cuando los docentes que *actualmente tienen 40* años de edad y de 20 a 21 años de servicio, se jubilen, ya que la proporción

de docentes en los intervalos anteriores es menor a la de éstos. Este problema es doble, ya que por una parte se prevee la falta de maestros capacitados y por otra, crecerá desmedidamente el número de maestros jubilados y con derecho a la jubilación dinámica, pudiendo llegar el momento en que sean más los maestros jubilados que los activos.

## ***CAPITULO V***

### **RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### Resumen de los Capítulos I-V

En esta investigación, se ha pretendido dar respuesta a una pregunta central, relativa a cual es el impacto de las expectativas formales e informales del sistema educativo, en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, en 1997.

Para responderla, en el capítulo primero se definieron las hipótesis del estudio, y las variables involucradas: satisfacción en el trabajo, expectativas formales y expectativas informales del sistema educativo. Todo de acuerdo al problema establecido. Asimismo, se determinaron los objetivos del estudio, encaminados a dar respuesta al problema. Se terminó dicho capítulo indicando la organización del estudio.

En el capítulo segundo, después de hacer una revisión de la Literatura, se describió el modelo del cual se partió para esta investigación, el cual fue elaborado por Wayne (1991), tomando como base el de Getzel y Guba.

Los elementos del modelo en cuestión fueron retomados a lo largo del capítulo, complementando los señalamientos de Wayne con algunos aportes teóricos de autores sobre administración, administración educativa y de comportamiento organizacional.

*In*



179 Para finalizar el capítulo dos, se presentan algunos resultados de investigaciones relativas a la satisfacción de los profesores en su trabajo.

En el capítulo tres, se detalla la metodología utilizada en la investigación, en la cual, por ser del tipo descriptivo y por el método de encuesta, se da especial énfasis a la elaboración y aplicación del instrumento.

El cuestionario creado después de revisar la literatura, fue un auxiliar en la medición de las variables involucradas en el estudio y fue elaborado expresamente para esta investigación. Dicho cuestionario se aplicó a un total de 837 docentes de secundaria, que laboraban durante el ciclo escolar 96-97, en algunas de las escuelas estatales, transferidas ó particulares, pertenecientes a las 12 Regiones de la Secretaría de Educación en el Estado de Nuevo León, los cuales formaban parte de una muestra elegida de manera aleatoria conformada por 912, del total de los docentes de secundaria (12 346) del Estado de Nuevo León.

En el capítulo cuarto, se señala que una vez analizados los resultados obtenidos, éstos indican que de las expectativas formales e informales del sistema educativo, son las segundas las que determinan la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria, ya que aparentemente la mayoría de dichos docentes están de acuerdo con los reglamentos del trabajo, lo cual elimina la variabilidad necesaria para predecir.

En cuanto a lo expresado en el párrafo anterior, pudiera ser que el canal utilizado para recolectar la información (vía Secretaria de Educación), explique el que los docentes manifiesten cautela al expresar su acuerdo en el cumplimiento de los reglamentos y la administración de la escuela, suponiendo que la información recabada sería enviada a el director o jefe inmediato, antes de regresarse a la Secretaria de Educación.

Por otra parte, el suponer que los resultados de las encuestas iban a ser conocidos por las dependencias educativas, pudiera ayudar también a que los docentes fueran más sinceros externando sus inconformidades ante la administración de la escuela ó el reglamento del trabajo, para que se buscara solución a las mismas, aunque esto implicara que el director pudiera detectar al docente inconforme, aun y cuando dichas encuestas fueran anónimas.

Como es sabido, la actitud ante las expectativas informales estuvo medida por la actitud ante las necesidades individuales y la actitud ante las necesidades del grupo de trabajo. Al ser analizadas estas dos variables, la actitud ante las necesidades del grupo de trabajo, es la que más influye en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria.

De lo anterior se desprende en este estudio, que las variables que se relacionan más fuertemente con la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria son, su actitud ante las expectativas informales del sistema

educativo y mas específicamente su actitud ante las necesidades del grupo de trabajo.

En cuanto a la relación de las variables demográficas con la satisfacción en el trabajo, de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, dos de ellas se relacionan con esta, pero en sentido inverso. Estas variables son: tamaño de la escuela y nivel de estudios. También el tipo de escuela, se asocia en forma significativa con la satisfacción en el trabajo.

Las variables demográficas que no se relacionan con la satisfacción en el trabajo, de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son: la edad, el género, el tiempo de servicio, la posición actual y la asistencia a cursos de actualización.

Los resultados citados, reafirman algunas de las hipótesis establecidas, y ayudan a dar respuesta a las preguntas planteadas al inicio de la investigación.

Redondeando este punto se concluye que las variables demográficas que influyen en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son: el número de docentes en las escuelas, el nivel de estudios, el tipo de escuela donde se labora y posiblemente, la asistencia a cursos de actualización. Además, que la variable predictora que más interviene en la satisfacción en el trabajo de los docentes, es la actitud ante las necesidades del grupo de trabajo.

### Respuestas a las Preguntas del Problema

Una vez analizados los resultados obtenidos, se esta en la posibilidad de dar respuesta a las preguntas que se hicieron al inicio de esta investigación. A continuación se enuncia cada una de las respuestas en el mismo orden en que fueron planteadas estas.

1o. La satisfacción de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, en su trabajo, tiene que ver con el tamaño de las escuelas donde laboran. Existiendo aumento de satisfacción de los docentes en su trabajo, al disminuir el numero de docentes de las escuelas donde estos laboran.

2o. La satisfacción de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, en su trabajo, no tiene que ver con la edad que tengan.

3o. La satisfacción de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, en su trabajo, no depende del genero de los mismos.

4o. La satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Edo. de Nuevo León, varia de acuerdo al tipo de escuela donde laboran. Dándose mas satisfacción en los docentes que laboran en secundarias particulares, Y menos en los que laboran en secundarias trasferidas.

5o. La satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, no varia de acuerdo al tiempo de servicio de los mismos.

6o. La satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, no tiene que ver con el puesto que ocupan estos.

7°. La satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, varía de acuerdo al nivel de estudios máximo que éstos poseen. Tendiendo a darse menos satisfacción en el trabajo conforme el nivel de estudios es más elevado.

8°. La satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, y la asistencia de éstos a cursos de actualización, no están relacionadas significativamente. Sin embargo, se observa que los docentes con más satisfacción en el trabajo, son los que asisten a cursos de actualización.

9°. La actitud de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, ante las necesidades del grupo de trabajo, determinan su satisfacción en el trabajo. No así las actitudes ante las expectativas formales y sus necesidades individuales.

10°. Las actitudes de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, ante las expectativas informales del sistema educativo, juntamente con el tamaño de las escuelas donde laboran éstos, determinan su satisfacción en el trabajo. No así su actitud ante las expectativas formales, su edad, sexo o el tiempo de servicio.

### Comparación y Contraste de las Conclusiones

Los docentes del Estado de Nuevo León, tienden a estar satisfechos en su trabajo, encontrándose menos variabilidad en la actitud ante las

expectativas formales y una curva casi normal en el nivel de satisfacción en el trabajo y en la actitud ante las expectativas informales del sistema educativo. Esto, probablemente indica que los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, pueden aceptar cumplir su trabajo como se les señale, sin que esto disminuya o aumente su satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, al considerar tanto las necesidades individuales como las necesidades del grupo, se encontró que lo que más determina en los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León el nivel de satisfacción que dicen tener en el trabajo, es el cubrir las necesidades del grupo de trabajo. Lo cual de acuerdo a la teoría de las necesidades de Maslow, podría significar que los docentes tienen cubiertas sus necesidades de orden inferior.

De acuerdo con Napier (1990), lo anterior, tiene que ver con el poder de los grupos, al señalar que el grupo presiona a los miembros para que se conformen a sus normas, mediante un proceso de control social. Este control puede ser formal como en los grupos religiosos, o informal, es decir sin que los miembros se den cuenta, como, los socios de una oficina o los maestros en determinada escuela.

Esta importancia del grupo en la satisfacción en el trabajo, tal vez indica que estamos viviendo en una sociedad en la cual el ser aceptado es importante y el docente de Nuevo León no queda excluido de esa sociedad, sino que forma parte de ella. En consecuencia, el estar de acuerdo con el

grupo de trabajo es importante para que los docentes de secundaria se sientan satisfechos en su trabajo.

Los resultados encontrados en cuanto a la importancia del grupo de trabajo, afirman la teoría del comportamiento organizacional, en torno a que la interacción con los compañeros de trabajo, interviene en la satisfacción en el trabajo. Además confirma lo encontrado por Galloway (1985: 45), quien menciona que la interacción con los compañeros docentes y colegas (junto con otros aspectos intrínsecos del trabajo) constituye la mas importante fuente de satisfacción de los docentes en su empleo.

De igual manera, Holdaway (1978: 45), encuentra que la satisfacción en el trabajo se relaciona entre otras, con las relaciones interpersonales. Además, todos los seres humanos tendemos a estar en nuestro grupo de pares por ser quienes nos apoyan, comparten nuestras ideas y ayudan a lograr nuestras metas.

Por otra parte, el instinto gregario del hombre se ha venido dando desde el inicio de la humanidad, como se puede ver en las agrupaciones por tribus y hordas de las primeras civilizaciones, en las agrupaciones por gremio de la edad media, y en general, en las agrupaciones cívicas, culturales, religiosas, políticas, civiles y laborales. Además de que, como señala Davis (1995): "El individuo se siente mas satisfecho en su trabajo cuando hay cooperación y trabajo de equipo." (p. 19).

En cuanto a las variables demográficas: tamaño de la escuela, género, edad, puesto actual, tiempo de servicio y tipo de escuela donde se labora, algunas congruencias o discrepancias encontradas en relación a la teoría, son las siguientes:

1°. A mayor número de docentes en las escuelas, menor nivel de satisfacción en los mismos; reafirmando la teoría del comportamiento organizacional, que dice que en las organizaciones más grandes hay menor satisfacción en los empleados que en las organizaciones pequeñas o con poco personal.

Al respecto, Davis(1995), menciona que existen pruebas que sugieren que los niveles de satisfacción en el empleo son superiores en organizaciones más pequeñas. (p. 205). Larwood (1984), también confirma la relación inversa entre la satisfacción de los empleados en su trabajo y el número de éstos en la organización. (p. 151)

2°. No se encontró asociación entre el género de los docentes y su satisfacción en el trabajo. Esto, según notas de Kyriacou (1978) está de acuerdo con unas teorías y en desacuerdo con otras.

3°. Aunque la mayoría de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, se encuentran satisfechos en su trabajo, los menos satisfechos son los que tienen entre 12 y 21 años de servicio. (Ver gráficas del apéndice H-4).



4°. La satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, esta desligada de su edad. Esto discrepa de los hallazgos de algunos investigadores: Galloway (1985: 49), encontró una tendencia general al incremento de la satisfacción en el trabajo con la edad; Dewar y Werbel, encontraron que la edad tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción en el trabajo; Davis (1995), señala que en la medida en que los trabajadores tienen mas edad, tienden a estar ligeramente mas satisfechos con sus empleos.

Kyriacou (1978: 89), señala que algunos estudios sobre investigaciones han indicado que la satisfacción tiende a ser mas alta con profesores de mas edad y mas experiencia. Además, de los resultados de sus investigaciones se desprende que los profesores mas jóvenes son los menos satisfechos.

El no haberse encontrado en este estudio relación entre la satisfacción de los docentes en su trabajo y su edad, puede deberse a que no hay mucha diferencia entre las condiciones del trabajo del docente de acuerdo a su edad.

5°. En cuanto a los diferentes niveles de ocupación ( profesor directivo) de los docentes, Siegel (1984: 443 ), Davis(1995: 205) y Cherrington (1994: 312), mencionan que las personas con ocupaciones de nivel superior tienden a sentirse mas satisfechas con sus empleos. En consecuencia, en esta investigación, se esperaba encontrar diferencia significativa entre la satisfacción en el trabajo de los docentes frente a

grupo y los directivos, no dándose esta, según se aprecia en la tabla 4.3, de la pagina 139, de este trabajo.

El no darse este fenómeno en Nuevo León, puede significar que se ha superado tanto el nivel de los subalternos, dándose la democracia en las escuelas, ó que exista poca diferencia de sueldos entre directivos y docentes. Esto, a diferencia de los diferentes niveles de ocupación a los que se refieren los autores antes mencionados.

6°. Se esperaba encontrar diferencia significativa de la satisfacción en el trabajo de los docentes dependiendo el tipo de escuela donde laboran: estatal, transferida, ó particular; por las diferencias que pudieran existir en cuanto a salario, prestaciones, o las condiciones propias del lugar de trabajo.

Encontrándose que realmente existe tendencia a darse mas ó menos satisfacción, de acuerdo al tipo de escuela donde se labora; según se aprecia en la tabla 4.2, de la pagina 137 de este trabajo, en donde se observa que los docentes con mas alta satisfacción en el trabajo son los que laboran en secundarias particulares.

En cuanto a los hallazgos, sobre la asociación entre la asistencia a cursos de actualización y la satisfacción en el trabajo, es probable exista esta. Esto podría indicar que los docentes están conscientes de la necesidad de actualizarse para desempeñar mejor su trabajo. Y, si los miembros de las instituciones *educativas deciden prepararse mejor, estarán en posibilidades*

de formar mejor a sus alumnos, lo cual redundara en beneficio de su persona en particular y de la sociedad en general.

### Conclusiones

De los resultados obtenidos y ya discutidos, con un margen de error del 5%, se afirma lo siguiente:

- 1°. Las expectativas informales del sistema educativo tienen gran influencia sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.
- 2°. Las expectativas formales del sistema educativo, tienen poca influencia sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.
- 3°. Las necesidades del grupo de trabajo, tienen mas influencia sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, que las expectativas formales y/o sus necesidades individuales.
- 4°. El numero de docentes de las escuelas y el nivel máximo de estudio de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, influyen de manera significativa y negativa en la satisfacción que tiene el docente en su trabajo.
- 5°. El tipo de escuela donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, influye en la satisfacción de los mismos en su

trabajo, existiendo una tendencia de aumento de la satisfacción en las escuelas particulares.

Además, como se observa en la tabla (4.3), existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas definido en esta investigación por el número de docentes en las mismas. Lo cual puede influir a que se eleve la satisfacción en el trabajo en los docentes que laboran en ese tipo de instituciones.

6°. Lo que más aporta en los docentes en cuestión, a elevar su nivel de satisfacción en el trabajo es el cubrir las necesidades del grupo de trabajo y lo que menos aporta en la satisfacción de los mismos docentes, es el cumplir con sus necesidades individuales. Esto hace suponer que el docente se preocupa más por cumplir con las necesidades propias del grupo de trabajo, que por cubrir sus necesidades individuales.

7°. Lo que menos aporta en los docentes en cuestión, a elevar su nivel de satisfacción en el trabajo es el cumplir las expectativas informales del sistema educativo y lo que menos aporta en la satisfacción de los mismos en su trabajo es el cumplir con las expectativas formales del sistema educativo.

8°. Si observamos que casi el total de docentes de secundaria está de acuerdo en tener que cumplir las expectativas formales, y que el hacerlo no interfiere en su satisfacción en el trabajo, puede suceder que quienes no las cumplen, posiblemente sea porque no las tienen bien definidas

9<sup>o</sup>. Los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León que tienden a estar menos satisfechos en su trabajo, son aquellos con mas alto nivel de estudios. Esto podría significar que los docentes con estas características, tengan mas inquietudes en cuanto a su desempeño académico. y se cuestionen mas sobre su trabajo; tengan mas aspiraciones, mas expectativas económicas, ó sean mas críticos. Por ultimo:

10<sup>o</sup>. Los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, que trabajan en escuelas particulares, tienden a estar mas satisfechos con su trabajo, que los que laboran en secundarias oficiales. Esto puede deberse a que las escuelas particulares tengan menor numero de alumnos y/ó de docentes ó a que se considere mas elevado el estatus social de un docente de escuela particular que de gobierno.

### Recomendaciones

Las recomendaciones sugeridas de lo aprendido en esta investigación y de los resultados de la misma, se dividen en metodológicas, administrativas y dirigidas a proyectos futuros de investigaciones sobre el tema

#### *Metodológicas*

1<sup>o</sup>. Realizar el seguimiento necesario en cuanto a permisos de las instituciones respectivas al aplicar encuestas.

En el caso presente, la cantidad de documentos recuperados (93.6%) hace suponer que, aparte de la buena disposición de parte de los directivos de las escuelas aunada a la de los docentes para el llenado de la encuesta, (constatado mediante supervisión a algunas de ellas y comunicación personal con algunos directores), el haber seguido los canales apropiados, hizo posible la distribución y recolección de los instrumentos.

2<sup>o</sup>. Incluir en otra investigación sobre el tema, preguntas abiertas donde los docentes puedan externar sus opiniones, acerca del contexto de su trabajo, con la finalidad de enriquecer el instrumento.

3<sup>o</sup>. Utilizar el instrumento elaborado para esta investigación y perfeccionarlo de manera que pueda contarse con un instrumento estandarizado, con el fin de predecir la satisfacción en el trabajo con otras variables.

### *Administrativas*

A los administradores de la Secretaría de educación, se les sugiere:

1<sup>o</sup>. Investigar las causas por las que el tener un alto nivel de estudios, conduce a una disminución de la satisfacción en el trabajo de los recursos humanos de las escuelas.

2<sup>o</sup>. Evitar hasta donde sea posible, el aumento de escuelas secundarias demasiado grandes (arriba de 60 docentes), y favorecer el establecer las escuelas pequeñas, en términos de número de docentes.

3°. Considerar el nivel académico de los docentes, en el aumento salarial y en la designación de puestos relevantes dentro de la educación. A mayor preparación mayor salario y oportunidades competitivas. Esto debido a que según lo expuesto, los docentes con mas alta preparación tienden a estar mas insatisfechos en su trabajo. Lo cual, como ya se mencionó, puede indicar que tiene expectativas no cumplidas.

4°. Investigar el posible decremento de la fuerza laboral docente en un plazo de lo a 15 años, y la forma de solventar el problema.

A los administradores de las escuelas, se les recomienda:

1°. Dar a conocer los docentes al inicio del año escolar las expectativas que tiene la administración sobre su desempeño, con claridad y oportunamente, para que puedan cumplirlas, de acuerdo a lo requerido por la Secretaria de Educación y plasmado en el Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal al servicio de la educación.

Lo anterior, debido a que, como ya se había concluido, los docentes están totalmente de acuerdo en cumplir los reglamentos. En consecuencia, el administrativo, debe solamente cerciorarse de que los conozcan.

2°. Propiciar un ambiente positivo de trabajo, facilitando la formación de grupos informales de trabajo y de ser posible utilizarlos en actividades escolares, ya que esto reforzara el trabajo de grupo, elevando la satisfacción en el trabajo de los docentes.

3<sup>o</sup>. Indagar si los recursos humanos a su cargo, están satisfechos en su trabajo y proporcionarles un contexto de trabajo donde puedan trabajar efectiva mente.

4<sup>o</sup>. Coadyuvar con la Secretaria de Educación en las actividades técnico pedagógicas programadas por la misma y dadas a conocer oportunamente a las escuelas mediante circulares, para que se logren resultados óptimos en dichas actividades, de tal suerte que la comunidad educativa (alumnos, docentes, administrativos Y padres de familia) se encuentre satisfecha con ellos.

*Dirigidas a Proyectos de Futuras Investigaciones Sobre el Tema*

En futuras investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes, se recomienda:

- 1o. Realizar la investigación con docentes de secundaria de otro Estado de la República o con una cobertura más amplia, y confrontar resultados.
- 2<sup>o</sup>. Realizar esta investigación con docentes del nivel básico de primaria en el Estado de Nuevo León y confrontar resultados.
- 3<sup>o</sup>. Investigar y comparar los puntos afines y diferentes en los niveles de satisfacción de los docentes de los distintos niveles y entidades.

Se concluye el informe de esta investigación esperando que mediante la información señalada, se tenga una imagen del estado actual de la satisfacción de los docentes en su trabajo, para que, de acuerdo al propósito



de esta investigación, esta información pueda ser utilizada en congresos de educación, por los sindicatos de los trabajadores al servicio de la educación, por la Secretaría de Educación en el estado de Nuevo León y por los administradores en general.

Se espera que los resultados descritos en este trabajo, provean información valiosa a los administradores de la educación y que despierte la inquietud de los mismos por contribuir a elevar la satisfacción de los docentes, ya que un docente satisfecho, creara un ambiente de satisfacción en el aula de clases, lo cual repercutirá en beneficio propio, de sus alumnos, y posteriormente, de la sociedad en general.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Abelson, Robert P. (1995). *Statistics as Principled Argument*. Hillsdale NJ, USA: LEA.
- Aguilera, Mejía Mario A. (1996). *Crónica de los Cien Días*. Monterrey N.L., México: CECAM.
- American Psychological Association. (4th. ed.). (1996). *Publication Manual of the American Psychological Association*. Wisconsin, USA: Banta Company.
- Barnabé Clermont & Mildred Burns. (1990). Teachers' job characteristics and motivation. *Educational Research*. 1994, 36,. 171-183.
- Barriento Valerio Jorge A. (1993). *Introducción a la Estadística Inferencial*. Costa Rica: EUED.
- Basulto Hilda. (2da. Ed.) (1996). *Cuide su Ortografía*. México: Trillas.
- Biblioteca Práctica de Negocios. (1990). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Tomo III. México: McGraw-Hill. 152-153, 205.
- Bridges Edwin M. (1980). Job Satisfaction and teacher absenteeism. *Educational Administration Quarterly*. 16, 41-56.
- CECAM. (1996). Evaluación en la educación básica. CECAM . Material sin publicar. Monterrey N.L., México: CECAM/SE.
- Cherrington David J. (1994). *Organizational Behavior*. USA: Allyn and Bacon.

- Cirino G. Gabriel. (1993). *Introducción al Desarrollo de Pruebas Escritas*. Puerto Rico: First Book Publishing.
- Cochram, William G. (1993). *Técnicas de Muestreo*. México: CECSA.
- Craig, Grace J. (6ta. ed.). (1994). *Desarrollo Psicológico*. México: Prentice Hall.
- Crane, Nancy (October 29, 1997). Electronic sources: APA style of citation. Recommended patterns given in the *Publication Manual of the American Psychological Association*. (4th. ed.).(1996). Disponible: E-mail: ncrane@zoo.uvm.edu.
- Davis, Keit & W. Newstrom,. John. (8ª ed.). (1995). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Darren George & Mallery Paul. (1995). *SPSS/pc+Step by Step*. Belmont, California, USA: Wadsworth.
- Dewar Robert & Werbel James. (1979). Universalistic contingency predictions of employee. satisfaction and conflict. *Administrative Science Quarterly*. . 24, 426-444.
- Fierro, Alfredo. (1991). El ciclo del malestar docente. *Educación*. 295, 235-241.
- FIME. (1997). Tablas de Estadística. *Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica*. Monterrey N.L., México: FIME/UANL.
- Fraze, Steven D. & Ritz, Rudy A. (1994) *A Comparison of the Career Choice and Job Satisfaction of Scholarship Recipients with non Scholarss in a College of Agriculture*. Disponible: <http://ssu-agri.minnesota.edu/ssu/aqed//naerm/5/-i-3.htm>.

- Galloway, D. Boswell, K., Panckurst, F., Boswell, C. & Geen, K. (1985).. Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary School Teachers. *Educational Research*. 27, 44-51.
- Garza Treviño Juan Gerardo. (1995). *Administración Contemporánea*. México: Alhambra Mexicana.
- Gordon, Judith. R. ( 3rd. ed.). ( 1997 ). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Grajales G., Tevni. (1996). *Conceptos Básicos para la Investigación Social*. México: Universidad de Montemorelos. (Serie: Textos Universitarios).
- Henerson, M., Lyons M., & Fitz G. Carol. (1987). *How to Measure Attitudes*. USA: SAGE.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, & C., Baptista Lucio, P. (1994). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Hersey, Paul & Blanchard, kenneth H. ( 5th ed. ). (1988). *Management of Organizations/Behavior*. USA: Prentice Hall
- Heye, Carl. ( 2nd. ed.). (1973). *The Enciclopedia of Management*. Melbourne, New York, USA: UNR, Company.
- Hill, Tim. (1994). Primary headteachers: their job satisfaction and future career aspirations. *Educational Research*. 36, 223-234.
- Hodgettss M. Richard. (3rd. ed.). (1987). *Modern Human Relations at work*. Chicago, USA: Dryden.
- Holdaway Edward A. (1978). Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*. .14(tomo1), 30-47.

- Inter American Statistical Institute. (2nd. ed.). ( 1960 ). *Statistical Vocabulary. Vocabulario Estadístico*. Washington, DC: Pan American Union.
- J. Norusis, Marisa. (1988). *SPSS/PC+ Studentware*. USA: Norusis SPSS INC.
- Kahan Howard & Robertson Ivan T. (1992). *Training and Experience as Predictors of Job Satisfaction and Work Motivation when Using Computers: A Correlational Study (Abstract)*. Behaviour and Information Technology. 11(No.1), 53-60. Disponible: [.cms.dmv.ac.uk/people/cph/vrbib/bit/kahn92a.html](http://cms.dmv.ac.uk/people/cph/vrbib/bit/kahn92a.html)
- Karasek Jr., Robert A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24, 285-304.
- Kash Kachigan, Sam. ( 2nd. ed.). (1991). *Multivariate Statistical Análisis. A conceptual Introduction*. New York, USA: Radius Press.
- King, W. C., Jr., lahiff, J.M., & Hatfield, J.D.(1988). A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction. *Communication Research Reports*. 5, 36-43. Disponible: <http://www.muohio.edu/~kingwc/articles/ar-crll.htm>.
- Kirk, Roger. E. (1996). Practical significance: A concept whose time has come.*Educational and Psychological Measurement*. 56(No.5), 746-759.
- Kish, Leslie. (1965). *A Survey Sampling*. New York, USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Klein, Stuart M. & Ritti, R. Richard. (2nd. ed.). ( 1984). *Understanding Organizational Behavior*. Massachusetts, USA: Kent Publishing Company.

- Knight, George R. (2nd. ed.). (1989). *Philosophy and Education*. Michigan, USA: Andrew's University Press.
- Koontz, Harold & Heinz, Weihrich. (10<sup>a</sup> ed.) (1994). *La Administración: Una perspectiva Global*. México: McGraw-Hill.
- Lapassade, Georges. (1985). *Grupos, Organizaciones e Instituciones*. México: Gedisa.
- Larwood, Laurie. (1984). *Organizational Behavior and Management*. Massachusetts, USA: Kent Publishing Company.
- Lutz, Frank W. & Wang Lee-Yen. (1985). Predicting public dissatisfaction: a study of school board member defeat. *Educational Administration Quarterly*, 1987. 23, 65-77
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*. 21(No. 2), 89-96.
- Linn, Robert & Gronlund Norman. (7th. ed.). (1995). *Measurement and Assessment in Teaching*. USA: Prentice Hall.
- Lutz, Frank W. & Wang Lee Yen. (1987). Predicting public dissatisfaction: A study of school board member defeat. *Educational Administration Quarterly*. 23(No.1), 65-77.
- Maslow, Abraham. (1981). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Díaz Santos, S.A.
- Mc Guigan, F.J. (6<sup>a</sup> ed.). (1996). *Psicología Experimental: Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Mondy, R. Wayne. (6th. ed.). (1993). *Management*. USA: Allyn and Bacon.

- Napier, Rodney W. ( 3era. ed. ). (1990). *Grupos: Teoría y experiencia*. México: Trillas.
- Newman, Richard, S. & Wick, Patricia L. (1987). Effect of age, skill, and performance feedback on children's judgments of confidence. *Journal of Educational Psychology*. 79(No.2), 115-119.
- Oldam, Greg R. & Hackman J. Richard. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly*. 26, 66-81.
- Picazo Manríquez, Luis R. (1992). *Ingeniería de Servicios*. México: McGraw-Hill.
- Pteffer, Jeffrey & Lawler, John. (1980). Effects of job alternatives, extrinsic rewards, and behavioral comitment on attitude toward the organization. *Administrative Science Quarterly*. 25, 38-48.
- Riggs Kathleen & Beus Karen M. (1993). *A Study of Agents' Coping Strategies and Job Attitudes*. 31(No.2). Feature Articles. Disponible: [gopher://joe.org/00/joe/1993.summer/a5](http://gopher://joe.org/00/joe/1993.summer/a5).
- R. Jares, Xesús. (1993). El lugar del conflicto en la organización escolar. *Educación*. 302, 113-127.
- Robbins , Stephen P.(6ª ed.). (1994a). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (4ª ed.). (1994b). *Administración: Teoría y Práctica*. México: Prentice Hall.
- S.E./Gobierno del Estado de Nuevo León. (1996). *Estadística Básica: Inicio de Cursos 1995-1996*. Monterrey N.L., México: Secretaría de Educación en Nuevo León.

- S.E./Gobierno del Estado de Nuevo León. (1997). *Estadística Básica: Inicio de Cursos 1996-1997*. Monterrey N.L., México: Secretaría de Educación en Nuevo León.
- SE./Unidad de Integración Educativa. (1995). *Manual de Capacitación a Directores de Planteles Educativos: Ciclo Escolar 95-9*. Monterrey N.L., México: Secretaría de Educación en Nuevo León,
- SE./Unidad de Integración Educativa. (1995). *Documento para el Director de Escuelas Secundarias: Ciclo Escolar 96-97*. Monterrey N.L., México: Secretaría de Educación en Nuevo León,
- Seco, Manuel. (1993). *Diccionario de Dudas y Dificultades*. Madrid, España : ESPASA Calpe.
- Secretaría de Educación Pública. (1993a). *Artículo 3º Constitucional y Ley General de Educación*. México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2º ed.). (1993b). *Plan y Programas de Estudio. Educación Básica (secundaria)*. México: SEP.
- Sell, R.G. & Shipley Patricia. (1980). Satisfactions in work design: ergonomics and other approaches. *Administrative Science Quarterly*. 25(No.4), 703-705.
- Shao, Stephen. (14ª ed.). (1978). *Estadística para Economistas y Administradores de Empresas*. (Trad.al español por: Lic. Romeo E. Madrigal). México: Herrero Hermanos. Sucs., S. A.
- Siegel, Laurence. ( 1984). *Psicología de la Organización Industrial*. México: Continental S.A. de C.V.
- Spector Paul E. (1992). *Summated Rating Scale Construction*. Florida, USA: Sage University Paper.



- Taylor, John, W. (1993). *Diseño de Trabajos de Investigación*. Montemorelos N. L., México: Universidad de Montemorelos.
- Ubieta, José Angel. ( 1967). *La Biblia de Jerusalén*. Bilbao España: Descleee de Brouwer.
- Wayne k., Hoy & Cecil G., Miskel.(4th. ed.). (1991). *Educational Administration*. USA: McGraw-Hill. USA.
- White, Elena G. de. (1975). *Patriarcas y Profetas*. México: Publicaciones Interamericanas.
- White, Elena G. de. (1977). *El Deseado de Todas las Gentes*. México: Publicaciones Interamericanas.
- Yoder, Dale & Heneman H.G. (1958). *Handbook of Personnel Management and Labor Relations*. USA: Mc. Graw-Hill.
- Zorrilla Arena, Santiago. (10<sup>a</sup> ed.). (1993). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. México: Aguilar.
- Zubizarreta, Armando F. (2da. ed.). (1986). *La Aventura del Trabajo Intelectual*. USA: Addison Wesley Iberoamericana.
- (No date). *Overall Satisfaction of Minnesota Citizens*. Disponible: <http://www.excite.com/sarch.gw?search=overall+satisfactionof+minnesota+citizens&trace=/&x3x&y>//>.

# APÉNDICES

APÉNDICE A  
Instrumento



UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS  
POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN

ENCUESTA DE OPINIÓN A DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ( SECUNDARIA)

Estimado docente: deseamos saber cómo juzgan los docentes de educación básica su empleo. Para tal efecto le pedimos que haga el favor de contestar 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 valiosa en la recolección de la información. Esta, será tratada en forma confidencial.

Por favor, sea honesto(a) en sus respuestas y conteste *todos los ítems*.

Al terminar de contestar la encuesta, por favor llene el formulario que se encuentra en la última página.

Una vez completada la presente encuesta, sea tan amable de regresarla el mismo día y durante el transcurso de su horario de trabajo a la persona que se la entregó.

## API~NDICE [3

Información utilizada en la selección de la muestra representativa c  
identificación de esta

B-1. Listado de todas las escuelas secundarias B-2.

Listado de los 912 números aleatorios.

B- 3. Concentración de números aleatorios por Regiones.

B-4. Muestra de cómo se organizaron los datos de identificación de los  
docentes que formaron parte de la muestra representativa.

B-5. Concentración de instrumentos recuperados

B-6. Datos demográficos de la muestra.

## B-1. Listado de todas las escuelas secundarias

SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES  
Intervalo

No. orden

CLAVECT	TUR	ZON	ORSE	NOMBRECT	Intervalo	DOMICILIO	NOMBRELOC	NOMBRE_MUN	TEL	C	P	DCG	DOC
1	19EES0162Z	1	044	02	JOSE RUBEN ROMERO	1-6	AV JOSE MA MORELOS Y PAVON	ABASOLO	0060565	65650	0	6	
2	19DST0008Y	1	014	10	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 9	7-13	ALLENDE Y CERDO DE TEJADA SIN	AGUALEGUAS	0010109	65000	0	7	
3	19EES0164X	1	046	06	SEVERIANO SALINAS	14-22	MORELOS 43	AGUALEGUAS	0010171	65800	0	9	
4	19DES0015Q	1	010	05	IGNACIO MANUEL ALTAMIRANO	23-40	LIBERTAD Y ALVAREZ	BUENA VISTA	0083013	67350	0	18	
5	19DES0081P	1	010	05	ESCUELA SECUNDARIA	41-51	SOBRE LAS OLAS SIN	COLONIA POPULAR				1	11
6	19DST0013K	1	008	05	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 13	52-64	APOO POSTAL 27	TERREROS LOS	0010275	67350	0	13	
7	19EES0017N	2	034	05	PROFR RAMON SALINAS ELIZONDO	65-84	ALLENDE Y GUILLERMO PRIETO 400	ALLENDE	0063730	67350	0	20	
8	19EES0101L	1	034	05	PROFR PABLO LIVAS	85-106	ALLENDE Y GUILLERMO PRIETO 400	ALLENDE	0082101	67350	0	22	
9	19ESN0026C	3	040	05	PROFR JESUS MUNOZ BALDERAS	107-114	ALLENDE Y GUILLERMO PRIETO 400	ALLENDE	0083730	67350	0	8	
10	19PES0025R	1	034	05	COLEGIO IGNACIO ALLENDE	115-127	GUILLERMO PRIETO # 401	ALLENDE	0083925	67350	0	13	
11	19DST0008Z	1	014	10	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 8	128-151	ALFONSO MTZ DOMINGUEZ Y MAIZ	ANAHUAC	0070433	65030	0	24	
12	19EES0027U	1	016	10	PROFRA CONSUELO CISNEROS LARA	152-163	HIDALGO Y DR DIAZ	ANAHUAC	0071266	65030	0	17	
13	19EES0161Z	2	016	10	CONSUELO CISNEROS LARA	164-175	HIDALGO Y DR DIAZ	ANAHUAC	0071266	65030	0	12	
14	19EES0078Y	1	016	10	CARLOS SALINAS LOZANO	176-179	DR DIAZ E HIDALGO	ANAHUAC	0040081	65000	1	4	
15	19DES0013M	1	007	06	GENERAL Y LIC AARON SAENZ GARZA	200-209	ARROYO URRUTIA E HIDALGO	ANAHUAC	3140822	66630	0	30	
16	19DES0003O	1	007	06	MOISES SAENZ GARZA	210-215	DIAGO DIAZ DE BENJANGA Y ACEROS	MEZQUITAL EL	3863803	66600	0	26	
17	19DES0003E	1	007	06	RICARDO FLORES MAGON	216-262	PADRE MIER 301 SUR APOO POST 17	CIUDAD APODACA	3413495	66600	0	33	
18	19DES0003E	2	007	06	RICARDO FLORES MAGON	263-295	AV SAUDITA SIN	LOMAS DEL PEDREGAL	3411292	66600	0	23	
19	19DES0005O	1	007	06	LIC JOSE VASCONCELOS	296-318	AV SAUDITA SIN	LOMAS DEL PEDREGAL	3124273	66410	0	23	
20	19DES0005O	2	007	06	LIC JOSE VASCONCELOS	319-342	AV MONTERREY Y PRIV MONTERREY	LOMAS DEL PEDREGAL	3863687	66600	0	28	
21	19DES0005A	1	007	06	LIC JOSE VASCONCELOS	343-368	AV MONTERREY Y PRIV MONTERREY	NORIA SUR LA	0000000	66600	0	22	
22	19DES0005A	2	007	06	PROFRA OFELIA CARRILLO CEPEDA	369-391	AV MONTERREY Y PRIV MONTERREY	NORIA SUR LA	0000000	66600	0	19	
23	19DES0007O	2	007	06	PROFRA OFELIA CARRILLO CEPEDA	392-419	DEL CANELO Y DEL NISPERO	FRESNOS 4TO SECTOR LOS	3143495	66600	0	25	
24	19DES0008O	1	007	06	PROFR ROBERTO GARZA CRUZ	420-425	DEL CANELO Y DEL NISPERO	FRESNOS 4TO SECTOR LOS	3825899	00000	0	26	
25	19DST0094E	1	009	06	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	426-447	PADRE MIER # 301 SUH	CIUDAD APODACA	3825899	00000	0	18	
26	19DST0094E	2	009	06	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 43	448-466	OLMO SIN	ESTEBAN GARCIA	0000000	66600	0	6	
27	19DST0050O	1	009	06	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 43	467-491	RIO IGUAZU Y RIO URUGUAY	FOMERREY 54 PUEBLO NUEVO	0000000	66600	0	22	
28	19DST0050O	2	009	06	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 50	492-528	RIO IGUAZU Y RIO URUGUAY	FOMERREY 54 PUEBLO NUEVO	3143495	66600	0	25	
29	19DST0058G	1	009	06	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 50	492-528	CANADA # 409	NUEVO AMANECLER 1 SECTOR	0000000	66600	0	27	
30	19DST0058G	2	009	06	ALFONSO REYES AURRECOECHA	529-554	CANADA # 409	NUEVO AMANECLER 1 SECTOR	0000000	66600	0	13	
31	19DST0059F	1	009	06	ALFONSO REYES AURRECOECHA	555-572	AV METROPLEX SIN	METROPLEX	0000000	66600	0	9	
32	19DST0065O	1	009	06	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 59	573-599	CONOCICIO	NUEVO AMANECLER 1 SECTOR	0000000	66600	0	27	
33	19DST0070B	1	009	06	HUMBERTO BUENTELLO CHAPA	600-612	CAVADO # 409	UNIDAD INDEPENDENCIA	0000000	66600	0	13	
34	19DST0073Z	1	009	06	PROFR SALVADOR VILLARREAL CAVADO	613-621	CAVADO # 409	COSMOPOLIS	0000000	66600	0	9	
35	19EES0145I	1	027	02	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA # 73	622-625	CAVADO # 409	EBANOS LOS	0000000	66600	0	4	
36	19EES0235O	2	027	02	PROFR NICOLAS CUEVAS SANCHEZ	626-640	CAVADO # 409	FOMERREY 54 PUEBLO NUEVO	0000000	66600	0	15	
37	19EES0289E	1	018	06	PROFR HUMBERTO RAMOS LOZANO	641-659	CAVADO # 409	COL MOISES SAENZ	3850966	66610	0	15	
					PROFRA LILIA MALDONADO LEAL	660-670	AV LA ESPERANZA Y LIBERTAD SIN	COL MOISES SAENZ	0850935	66030	0	15	
								NUEVA DEMOCRACIA	0000000	66600	0	11	

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

CLAVECCT	TUR	ZON	ORSE	NOMBRECT	DOMICILIO	NOMBRELOC	NOMBRE_MUN	TEL	C	P	T
19ESN0201	3	042	06	PROFR Y LIC FCO VELOQUIO ARRIAGA	671-660 ZARAGOZA 106 NTE	CIUDAD APODACA	APODACA	0961421	66600		
19ESN060J	3	042	06	PROFR CESAR GUADIANA JASSO	681-699 RIO BLANCO Y RIO PILON	PUEBLO NUEVO	APODACA	0000000	00000		
19ESN0069A	3	042	06	ESCUELA SECUNDARIA NOCTURNA # 3	700-710 CANADA # 409	NUEVO AMANECER 1 SECTOR	APODACA	3143495	63650		
19ESN0700	3	042	06	ESCUELA SECUNDARIA NOCTURNA # 4	711-718 HIDALGO SIN	UNIDAD INDEPENDENCIA	APODACA	3219184	60000		
19PES0041T	1	007	06	LICEO DE APODACA	719-726 VIRREY DE VELASCO No 500	RINCONADA COLONIAL	APODACA	3863205	65600		
19DST0005B	4	013	09	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 5	727-736 LISTA DE CORREOS	ASCENSION, LA	ARAMBERRI	0000000	67660		
19DST0019E	1	013	09	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 19	737-742 SIERRA DEL FRAILE 209	ESPERANZA, LA	ARAMBERRI	0000000	00000		
19EES0089G	1	047	09	PROFRA JULIA NAVA ORTEGA	743-748 CONOCIDO	SANDIA EL GRANDE	ARAMBERRI	0000000	67350		
19EES0114P	1	047	09	LIC BENITO JUAREZ	749-750 JUAREZ Y CONSTITUCION	ASCENSION, LA	ARAMBERRI	0000000	67540		
19EES01150	1	047	09	PROFR PABLO LIVAS	759-770 INDEPENDENCIA 19 NTE	ASCENSION, LA	ARAMBERRI	0000000	67540		
19EES00871	1	016	10	PROFR CELSO FLORES ZAMORA	771-781 NARANJO 102 OTE	BUSTAMANTE	BUSTAMANTE	0000000	65150		
19DES003680	1	006	03	MOISES GARZA GARZA	782-791 LIC EDUARDO LIVAS SIN	CARIOS SALINAS DE GORTARI	CADEREYTA JIMENEZ	0000000	67480		
19DST0007Z	4	012	08	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 7	792-806 CONOCIDO	SANTA ISABEL Y DOLORES	CADEREYTA JIMENEZ	0000000	67480		
19DST0036V	1	012	08	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 36	807-833 LOPEZ MATEOS Y ALVARO OBREGON	LIC ADOLFO LOPEZ MATEOS	CADEREYTA JIMENEZ	0040003	67460		
19DST0036V	2	012	08	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 36	834-843 LOPEZ MATEOS Y ALVARO OBREGON	LIC ADOLFO LOPEZ MATEOS	CADEREYTA JIMENEZ	0042003	67450		
19DST0036P	1	012	08	PROFR ISRAEL CAVAZOS GARZA	844-851 AV JOSE O MARTINEZ SIN	JOSE O MARTINEZ	CADEREYTA JIMENEZ	0044484	67450		
19EES0009E	1	028	08	PROFR ABEL GARZA LIVAS	852-855 CONOCIDO	PALMITOS	CADEREYTA JIMENEZ	0000000	67450		
19EES0090W	1	028	08	PROFR EMILIO RODRIGUEZ CORTES	856-877 20 DE NOVIEMBRE SUR 801	CADEREYTA JIMENEZ	CADEREYTA JIMENEZ	0040790	67450		
19EES0091V	2	028	08	PROFR JESUS M CAMPOS	878-900 20 DE NOVIEMBRE SUR 801	CADEREYTA JIMENEZ	CADEREYTA JIMENEZ	0040485	67450		
19EES0093T	1	023	08	PROFRA MANUELA MONTEMAYOR	901-908 CUAUHTEMOC Y BOLIVAR SIN	SAN JUAN	CADEREYTA JIMENEZ	0000148	67470		
19EES0119K	2	023	08	LIC RAMON LOPEZ VELARDE	909-921 JUSTO SIERRA 117	CADEREYTA JIMENEZ	CADEREYTA JIMENEZ	0044423	67480		
19EES0192T	1	028	08	GRAL LAZARO CARDENAS	922-930 INSURGENTES Y PINO SUAREZ SIN	ATONGO DE ABAJO	CADEREYTA JIMENEZ	0045926	67450		
19EES0258L	1	028	08	DR H C ABELARDO A LEAL	931-945 JUSTO SIERRA 117	NUEVO CADEREYTA	CADEREYTA JIMENEZ	0000000	67480		
19PES0035K	3	036	08	PROFR MANUEL MORALES SALAZAR	946-958 JUAREZ 308 PTE	CADEREYTA JIMENEZ	CADEREYTA JIMENEZ	0040000	67480		
19PES0092Z	1	028	08	INSTITUTO CADEREYTA	959-969 HIDALGO OTE 600	CADEREYTA JIMENEZ	CADEREYTA JIMENEZ	0040793	67450		
19EES0032N	1	044	02	MARCELINO VILLARREAL	970-985 VICTORIA 801	CARMEN, EL	CARMEN	0060064	66560		
19EES01560	1	046	06	LIC ARTURO B DE LA GARZA	986-995 MORELOS PTE 516	CIUDAD CERRALVO	CERRALVO	0050429	65940		
19EES0233C	1	046	05	EUSEBIO DE LA CUEVA	996-1007 GRAL CEPEDA Y E. CARRANZA	CIUDAD CERRALVO	CERRALVO	0050427	65960		
19EES0086Q	1	017	08	PROFR BUENAVENTURA TUJERINA	1001-1031 CARRETERA MONTERREY REYNOSA P	CHINA	CHINA	0000000	67000		
19EES0150U	2	026	05	ALFONSO MARTINEZ DOMINGUEZ	1032-1037 CONOCIDO	BARRETA, LA	CHINA	0021127	67050		
19EES00070	3	036	08	DR JULIAN GARZA TUJERINA	1038-1045 PADRE MIER Y ESCOBEDO	CHINA	CIENEGA DE FLORES	0060074	65900		
19EES0084L	1	027	02	AQUILES SERDAN	1046-1061 REFORMA Y N BRAVO 230 NTE	CIENEGA DE FLORES	CIENEGA DE FLORES	0060400	63550		
19EES0111S	2	027	02	DR ENRIQUE GONZALEZ MARTINEZ	1062-1071 REFORMA Y NICOLAS BRAVO 250	CIENEGA DE FLORES	CIENEGA DE FLORES	0000000	67360		
19DST0006A	4	013	09	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 6	1072-1081 APARTADO POSTAL 14	ACUNA	DOCTOR ARROYO	0000000	67920		
19DST0012L	1	013	09	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 12	1082-1091 APDO POSTAL 150 MATEHUALA S L P	MEDINA, LOS	DOCTOR ARROYO	0000000	67920		
19DST0020J	1	013	09	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 20	1092-1098 PADRE MIER Y JUAREZ	CHARQUILLO, EL	DOCTOR ARROYO	0000000	67920		
19EES0065I	1	024	05	GRAL JOSE SILVESTRE ARAMBERRI	1099-1103 CARRETERA GENERAL KM 57	SANTA ANA	DOCTOR ARROYO	0021473	67920		

SECRETARIA DE EDUCACION  
 SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
 DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR  
 LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOMBRE	DOMICILIO	NUMERO DE ESCUELA	DIRECCION	NOMBRE DOCENTE	TEL	C	P	DCS	DOC
R	1	024	09	PROFR PATRICIO GUZMAN ZAMORA	1104-1107	LAGUNITA DE LOS CASTILLO	LAGUNITA DE CASTILLO	0000269	57901	1	4	
Z	1	024	09	LIC BENITO JUAREZ	1108-1117	CAMPO Y BERNARDO REYES S/N	DOCTOR ARROYO	0000000	67900	0	30	
S	1	024	09	PROFR ESTEBAN LEAL VILLARREAL	1138-1142	CONOCIDO	CRUZ DE ELORZA	0000000	67900	0	5	
Y	1	024	09	PROFR FRANCISCO MERLA MORENO	1143-1145	EJIDO SAN GREGORIO	SAN GREGORIO	0000000	00000	1	3	
Z	1	024	09	PROFR BENJAMIN SIERRA RAMOS	-1146	CONOCIDO	SAN RAMON DE MARTINEZ	0000000	67900	1	4	
Z	1	024	09	DIVISION DEL NORTE	1147-1150	CONOCIDO	SAN PABLO DE LOS RUEDA	0000574	00000	1	4	
P	3	024	09	ESCUELA SECUNDARIA NOCTURNA	-1151	ARAMBERRI	DOCTOR ARROYO	0000000	00000	0	1	
U	1	017	08	MANUEL MARIA DEL LLANO	1152-1156	ORREGON S/N	DOCTOR COSS	0040085	66950	0	5	
D	1	018	06	LONGINOS GUTIERREZ TREVINO	1157-1164	RUPERTO MARTINEZ # 108	DOCTOR GONZALEZ	0010005	66750	0	9	
J	1	011	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 1	1165-1179	DIEGO DE MONTEMAYOR 20	GALEANA	0030000	67850	0	15	
J	1	010	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 14	1180-1186	CONOCIDO	PROVIDENCIA	0000000	67800	1	7	
J	4	010	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 15	1187-1194	CONOCIDO	SAN JOSE DE RAICES	0030317	67870	0	8	
H	4	010	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 16	1195-1200	APDO POSTAL 30 GALEANA N L	CIENEGA DEL TORO	0030455	67860	0	5	
T	4	010	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 21	1201-1210	APDO POSTAL 49 GALEANA N L	DERRAMADERO EL	0030550	67850	0	10	
F	1	021	07	PROFR CARLOS TREVINO QUIROGA	1211-1219	CONOCIDO	PABULLO	0000000	67875	0	0	
M	4	021	07	MIGUEL HIDALGO	1220-1236	DURANGO NO 15	GALEANA	0010110	67850	0	17	
L	1	021	07	GRAL MARIANO ESCOBEDO	1237-1244	ALAMEDA Y NIROMANTE	POTOSI, EL	0030000	67850	0	9	
Z	1	021	07	PROFR MIGUEL GUADIANA IBARRA	1245-1255	CONOCIDO	SAN JOSE DE RAICES	0030317	67870	0	11	
H	1	021	07	15 DE MAYO	1256-1257	CONOCIDO	BARROCITO EL	0030670	67850	0	2	
Z	1	021	07	PROFR JOSUE LARA JIMENEZ	1258-1269	JUAREZ E HIDALGO	SAN RAFAEL	0000000	67855	0	12	
J	1	021	04	GRAL P A ROLANDO RODRIGUEZ	1270-1285	JOSE MARTI Y REVOLUCION	NUEVO AMANECER	0000000	66000	0	10	
F	1	015	04	LIC GENARO GARZA GARCIA	1286-1300	VICTORIANO TREVINO Y ESCOBEDO	GARCIA	0000000	65000	0	15	
H	2	052	04	JOSEFINA VALADEZ DE MASCARENA	1301-1307	VICTORIANO TREVINO Y ESCOBEDO	GARCIA	0000000	66000	0	1	
U	1	052	04	MANUEL L BARRAGAN	1308-1312	CONOCIDO	RINCONADA	0000000	66000	0	3	
Z	1	056	04	INSTITUTO JUVENTUD	1313-1317	HIDALGO 404	GARCIA	0000000	66000	0	5	
R	1	001	04	CONSTITUCION MEXICANA	1318-1341	COBALTO Y COBRE	FOMERREY 22	0000000	65210	0	24	
U	1	001	04	JESUS M MONTEMAYOR	1342-1366	JUAREZ SUR 703 AVDO HOSTAL 35	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0000000	66200	0	25	
U	2	001	04	JESUS M MONTEMAYOR	1367-1401	JUAREZ SUR 703 APDO POSTAL 35	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0000000	66200	0	25	
X	2	001	04	PROFR PORFIRIO RODRIGUEZ ARRASOLA	1402-1441	COBALTO Y COBRE	FOMERREY 22	0000000	66200	0	25	
R	3	001	04	MA DOLORES MORALES VDA DE LOPEZ	1442-1450	JUAREZ SUR 703 APDO POSTAL 37	SAN PEDRO	0000000	66200	0	9	
C	1	007	04	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 4	1451-1484	INDEPENDENCIA 127 PTE	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0000000	66200	0	34	
F	1	007	04	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 4	1485-1528	INDEPENDENCIA 127 PTE	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0000000	66200	0	44	
Z	1	007	04	GERONIMO SILLER	1529-1553	FRANCISCO CARVAJAL S/N	FRACC EL OBISPO	0000000	66200	0	25	
Z	2	007	04	GERONIMO SILLER	1554-1560	FRANCISCO CARVAJAL S/N	FRACC EL OBISPO	0000000	66200	0	7	
N	3	057	04	DEMOCRACIA SOCIAL	1561-1569	PORFIRIO DIAZ Y ZARAGOZA	SAN PEDRO	0000000	66200	0	9	
B	3	057	04	PROFR FIDEL C MIRELES	1570-1578	AV MORONES PRIETO 251	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0000000	66200	0	9	
A	3	057	04	PROFR LAURO AGUIRRE	1579-1585	COBALTO Y CORRE	FOMERREY 22	0000000	66210	0	7	



SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOMBRE CT	DOMICILIO	NOMBRELOC	NOMBRE MUN	TEL	C. P	DOC	DOC
2R	1	065	04	LICEO DE MONTERREY	1596--1594 AV ENRIQUE HERRERA 400	COLONIA DEL VALLE 2A SECCION	0632710	66230	0	5
2N	1	065	04	NECALI CENTRO EDUCATIVO S C	1595--1602 ALFONSO REYES # 717	SAN AGUSTIN CAMPESTRE	3632295	66250	0	8
2Z	1	065	04	COLEGIO INGLIS	1603--1613 REAL DE SAN AGUSTIN 100	SAN AGUSTIN CAMPESTRE	0631717	66220	0	11
2U	1	065	04	CENTRO EDUCATIVO MONTESSORI	1614--1621 AV NOGALES 175	SANTA ENGRACIA	0782878	66267	0	8
2Z	1	066	04	INSTITUTO DEL REY A C	1622--1624 PORFIRIO DIAZ 653 PTE	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0384181	64250	0	3
3N	1	066	04	GUADALUPE	1625--1637 GUERRERO 153 NTE	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0383048	66230	0	13
2F	1	066	04	INST AMERICANO DE MONTERREY	1638--1656 PERSEVERANCIA 100	BALCONES DEL VALLE	0781255	66220	0	19
2S	1	066	04	INSTITUTO MATER A C	1657--1671 MANUEL GOMEZ MORIN 1000 SUR	COLONIA DEL VALLE 2A SECCION	0354410	66220	0	15
2R	1	066	04	INST IRLANDES DE MONTERREY	1672--1700 BATAILLON SAN PATRICIO 110	SANTA ENGRACIA	03631246	66220	0	25
2F	1	066	04	CENTRO ESCOLAR GANTE	1701--1713 GUERRERO 300 SUR	SAN PEDRO	0384811	66230	1	3
2E	1	066	04	COL MONTESSORI SIERRA MADRE	1714--1727 JUAREZ 250 SUR	SAN PEDRO	0381612	66230	1	14
2A	4	065	04	THE AMERICAN SCHOOL FOUNDATION	1728--1761 RIO MISSOURI OTE 555	COLONIA DEL VALLE 1A SECCION	0354650	66220	1	34
3Y	1	066	04	LICEO ANGLO FRANCES DE MTA	1762--1770 RIO DE LA PLATA 107 OTE	COLONIA DEL VALLE 1A SECCION	0354044	66220	0	9
4X	1	065	04	INSTITUTO ANGLIA S C	1771--1781 FRESNOS 195 NTE Y STA ENGRACIA	SANTA ENGRACIA	0564690	66267	0	11
9I	1	065	04	CENTRO DE EDUC Y CULTURA DEL VALLE	1782--1803 AV ALFONSO REYES 400 OTE	SAN PATRICIO	3631501	66220	0	22
2Y	1	065	04	INSTITUTO COLUMBIA S C	1804--1817 AV ENRIQUE HERRERA 2305 OTE	LOMAS DE SAN AGUSTIN	0634824	66260	0	14
3L	1	065	04	COLEGIO LABASTIDA	1818--1839 JOSE VASCONCELOS 110 OTE	COLONIA DEL VALLE 1A SECCION	0354530	66220	0	22
2J	1	065	04	INSTITUTO SAN ROBERTO	1840--1854 REAL SAN AGUSTIN NUM 4	SAN AGUSTIN CAMPESTRE	0631330	66230	0	15
2Z	1	066	04	INSTITUTO BRILLAMONT	1855--1862 JOSE VASCONCELOS 701 PTE	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0387464	66230	0	8
2P	3	066	04	GUADALUPE	1863--1874 GUERRERO 193 NTE	SAN PEDRO GARZA GARCIA	0383048	66230	0	12
2N	4	012	08	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	1875--1890 BERNARDO REYES 703	TRES CAIDAS, LAS	0000000	67000	0	16
2P	1	017	08	GRAL PORFIRIO G GONZALEZ	1891--1902 BERNARDO REYES 406 SUR	GENERAL BRAVO	0040220	67000	0	12
2G	1	008	02	DONATO ELIZONDO AYALA	1903--1932 FCO I MADERO NUM 300	CIUDAD GENERAL ESCOBEDO	0840896	66050	0	30
2J	1	008	02	MARIANO ESCOBEDO	1933--1962 PERAL 200	NGGALES, LOS	3975733	66053	0	30
2I	1	008	02	MARIA E VILLARREAL CAVAZOS	1963--1983 TITANIO Y ANTIMONIOS/N	PEDREGAL DEL TOPO CHICO	0000000	00000	0	21
2U	1	008	02	MARIA E VILLARREAL CAVAZOS	1984--2001 TITANIO Y ANTIMONIOS/N	PEDREGAL DEL TOPO CHICO	0000000	00000	0	18
2U	1	008	02	NUOVO REGNO DE LEON	2002--2030 CONOCIDO	INF FELIPE CARRILLO PUERTO IV SE	0845670	66050	0	29
2I	2	008	02	ESCUELA SECUNDARIA	2031--2067 FRANCISCO I MADERO # 300	CIUDAD GENERAL ESCOBEDO	3874625	66050	0	37
2E	2	008	02	ESCUELA SECUNDARIA	2068--2105 JOSE MA MORELOS Y J MUJICA SIN	INF FELIPE CARRILLO PUERTO IV SE	3845670	66050	0	38
2U	1	003	02	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	2106--2138 PASEO LA RIVERA Y P DE CUMBRES	MONTERREAL INFONAVIT	0842373	66050	0	33
2U	2	003	02	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	2139--2176 PASEO LA RIVERA Y P DE CUMBRES	MONTERREAL INFONAVIT	0842373	66050	0	33
2T	1	003	02	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	2177--2201 LOS ROBLES SIN	MONTERREAL ESCOBEDO	3972651	66050	0	25
2T	2	003	02	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	2202--2217 LOS ROBLES SIN	RESIDENCIAL ESCOBEDO	3972651	66050	0	15
2O	1	003	02	PROF JUAN GUZMAN CABELLO	2218--2236 SANTA MARTHA	RESIDENCIAL ESCOBEDO	0000000	00000	0	19
2Y	1	003	02	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	2237--2242 AV CRISTOBAL COLON SIN	QUINTO CENTENARIO	3841583	66075	0	6
2A	4	013	02	AMADO NERVO	2243--2267 MIGUEL F MARTINEZ Y F VACACIONAL	FLOWERREY 95	0844387	66050	0	25
2L	1	013	02	GRAL JUAN IGNACIO RAMON	2268--2296 QUERETARO 100	CELESTINO GASCA	0844387	66050	0	29

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOMBRECT	DOMICILIO	NOMBRELOC	NOMBRE_MUN	TEL	C	P	DCG	DOC
1	2	014	02	PIPLA	2297-2329 QUERETARO 100	CELESTINO GASCA	0844183	66050	0	33	
H	3	025	02	PROFR MIGUEL GUADIANA IBARRA	2330-2345 QUERETARO 100	CELESTINO GASCA	0000000	66050	0	16	
C	3	025	02	PROFRA JOSEFA FRAUSTRO SANCHEZ	2346-2359 TITANIO Y ANTIMONIO	PEDEGAL DEL TOPO CHICO	0000000	00000	0	14	
H	1	010	05	JAIME TORRES BODET	2360-2371 15 DE MAYO Y REFORMA	GENERAL TERAN	0033333	67400	0	12	
G	1	008	05	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	172372-2380 CARR MONTEMORELOS CHINA KM 36	CORONA LA	0000000	67400	0	9	
F	1	008	05	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	422381-2384 EJ SAN JUAN DE VAQUERIAS	EJIDO SAN JUAN DE VAQUERIAS	0025710	00000	0	4	
G	1	026	05	GRAL DE DIV ANACLETO GUERRER	2385-2405 REFORMA Y RAYON	GENERAL TERAN	0070071	67400	0	21	
F	2	026	05	PROFR PEDRO J HURTADO	2406-2413 CONOCIDO	LLANO EL	0000000	67400	0	3	
W	3	040	05	LIC ROQUE GONZALEZ SALAZAR	2414-2422 REFORMA Y RAYON	GENERAL TERAN	0070746	67400	0	9	
W	1	046	06	PROFR GORGONIO SAENZ	2423-2427 FCO MADERO Y FLAVIO GALINDO	GENERAL TREVINO	0020056	65950	0	5	
Y	1	047	09	PROFR MARCELO TORRES	2428-2439 NICOLAS BRAVO 12	GENERAL ZAPAGOZA	0030340	67960	0	12	
M	1	027	02	PROFR ABELARDO GONZALEZ MARQUEZ	2440-2452 BOLIVAR Y CARR A MONTERREY	GENERAL ZUAZUA	0070595	65750	0	13	
L	1	006	03	NINOS HEROES	2453-2481 JUAN ESCUTIA 100	NINOS HEROES DE CHAPULTEPEC	0000000	67190	0	29	
K	1	012	03	DIEGO RIVERA	2482-2515 PACHUCA Y GUADALAJARA	JOSEFA ZOZAYA	3415015	67110	0	34	
K	2	012	03	DIEGO RIVERA	2515-2542 PACHUCA Y GUADALAJARA	JOSEFA ZOZAYA	3415015	67110	0	27	
J	1	003	03	FELIPE CARRILLO PUERTO	2543-2580 AV COSTERA 600	FRACCIONAMIENTO ACAPULCO	0600724	67190	0	36	
N	1	003	03	CINCUENTENARIO DE LA EXP PETROLERA	2581-2605 CALLE VILLA DEL CARMEN SIN	FRACC LAS VILLAS	3675500	67190	0	25	
A	1	006	03	ANTONIO I VILLARREAL	2606-2632 REYNOSA Y FCO VILLA	TAMAULIPAS	3261898	67190	0	27	
A	2	006	03	ANTONIO I VILLARREAL	2633-2652 REYNOSA Y FCO VILLA	TAMAULIPAS	3261898	67190	0	20	
F	1	012	03	PRIMERO DE SEPTIEMBRE 1982	2653-2682 DEMOSTENES Y ANAHUAC SIN	FRACC HERCULES	0794851	67120	0	30	
B	1	003	03	ESCUDO DE NUEVO LEON	2683-2717 AV RIO LA SILLA Y EL REALITO	HERRADURA LA	0552877	67140	0	35	
N	1	003	03	PABLO LIVAS	2718-2754 NOCHE BUENA Y PABLO LIVAS	PROFESOR RAFAEL RAMIREZ LA SEC	0607182	67520	0	37	
K	1	012	03	MA GLORIA DE LOS SANTOS	2755-2780 AV JARDINES DE SAN RAFAEL SIN	JARDINES DE SAN RAFAEL	0000000	67110	0	26	
K	2	012	03	MA GLORIA DE LOS SANTOS	2781-2809 AV JARDINES DE SAN RAFAEL SIN	JARDINES DE SAN RAFAEL	0000000	67110	0	29	
G	1	006	03	JESUS REYES HEROLES	2809-2813 S J DE LOS LAGOS Y P BOLANOS	PLAN TIERRA PROPIA	0000000	67190	0	25	
G	2	006	03	JESUS REYES HEROLES	2814-2865 S J DE LOS LAGOS Y P BOLANOS	PLAN TIERRA PROPIA	0000000	67190	0	25	
G	1	012	03	PROFR MARCOS CASTILLO HERNANDEZ	2866-2886 FERTIL Y VALLE ALEGRE	VALLE SOLEADO	2000000	67114	0	21	
R	2	012	03	PROFR MARCOS CASTILLO HERNANDEZ	2887-2902 FERTIL Y VALLE ALEGRE	VALLE SOLEADO	0000000	67114	0	16	
J	1	006	03	MAESTROS FEDERALES	2903-2924 VIOLETA Y LATON	SANTA CRUZ ARBOLEDAS	3262488	67190	0	22	
Q	2	006	03	MAESTROS FEDERALES	2925-2944 VIOLETA Y LATON	SANTA CRUZ ARBOLEDAS	3362488	67190	0	20	
P	1	003	03	RAUL RANGEL FRIAS	2945-2972 EVOLUCION Y ESTAMBUL	TACUBAYA	0000000	67190	0	9	
P	2	003	03	RAUL RANGEL FRIAS	2973-2981 EVOLUCION Y ESTAMBUL	TACUBAYA	0000000	67190	0	43	
A	2	006	03	ESCUELA SECUNDARIA	2982-3024 JUAN ESCUTIA # 100	NINOS HEROES DE CHAPULTEPEC	3600724	67130	0	40	
Z	2	003	03	PROFR HUMBERTO RAMOS LOZANO	3025-3064 AV COSTERA # 600	FRACCIONAMIENTO ACAPULCO	3672652	67190	0	37	
Y	2	003	03	18 DE MARZO	3065-3095 VILLA DEL CARMEN SIN	FRACC LAS VILLAS	3615009	67520	0	48	
G	2	003	03	LIC DIANA LAURA RIOSAS REYES	3096-3143 NOCHE BUENA Y PABLO LIVAS	PROFESOR RAFAEL RAMIREZ LA SEC	3494535	67520	0	10	
A	1	000	03	ESCUELA SECUNDARIA	3144-3153 DIAMANTE	INFONAVIT INDEPENDIENTES					

SECRETARIA DE EDUCACION, SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS, DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOMBRE	DOMICILIO	NUMERO DE DOCENTES	NOMBRE LOCALIDAD	TEL	C	P	DCG	DOC
3T	3	012	03	JOSE ELEUTERIO GONZALEZ	3154-3165 HIDALGO 102 OTE	GUADALUPE	354578	67100	0	12	0
6O	3	012	03	JUAN E AGUIRRE HERRERA	3166-3183 AV COSTERA 600	FRACCIONAMIENTO ACAPULCO RIO	0586257	67190	0	18	0
6P	1	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 253184-3211	RIO CONCHOS CON RIO LERMA	RIO	3232214	67160	0	28	0
7P	2	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 253212-3227	RIO CONCHOS CON RIO LERMA	RIO	3232214	67160	0	28	0
7N	1	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 253228-3255	RODOLFO GONZALEZ Y JUAN GUZMAN VICTORIA, LA	GUADALUPE	0648377	67110	0	31	0
7N	2	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 253256-3286	RODOLFO GONZALEZ Y JUAN GUZMAN VICTORIA, LA	GUADALUPE	0649377	67110	0	31	0
7L	1	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 253287-3312	PLAN DE AYALA Y EMILIANO ZAPATA FOMERREY 18	FOMERREY 18	0000000	67110	0	26	0
7L	2	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 253313-3332	PLAN DE AYALA Y EMILIANO ZAPATA FOMERREY 18	FOMERREY 18	0000000	67110	0	20	0
7X	1	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 343333-3361	JOAQUIN CAPILLA Y MEXICO 68	VILLA OLIMPICA 2DO SECTOR	0605346	67180	0	29	0
7X	2	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 343362-3408	JOAQUIN CAPILLA Y MEXICO 68	VILLA OLIMPICA 2DO SECTOR	0605346	67180	0	29	0
7S	1	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 35409-3432	CANCER Y CAPRICORNIO SIN JOYITA, LA	JOYITA, LA	0527222	67164	0	24	0
7S	2	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 35433-3464	CANCER Y CAPRICORNIO SIN JOYITA, LA	JOYITA, LA	0527222	67164	0	32	0
7H	1	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 407465-3491	AV ZACATECAS Y TEPETONGO FOMERREY 41 CANADA BLANCA	FOMERREY 41 CANADA BLANCA	3343857	67110	0	27	0
7H	2	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 407492-3516	AV ZACATECAS Y TEPETONGO FOMERREY 41 CANADA BLANCA	FOMERREY 41 CANADA BLANCA	3343857	67110	0	25	0
7D	1	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 407517-3543	RIO PANUCO Y AV JARDINES DEL RIO JARDINES DEL RIO	JARDINES DEL RIO	3273456	67116	0	27	0
7D	2	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 407544-3566	RIO PANUCO Y AV JARDINES DEL RIO JARDINES DEL RIO	JARDINES DEL RIO	3273456	67116	0	23	0
7C	1	005	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 407567-3598	JULIETA CON NOCHE BUENA 7200	JARDINES DEL RIO	3517989	67190	0	32	0
7C	2	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 407599-3634	JULIETA CON NOCHE BUENA 7200	RESID SANTA MARIA	3617895	67190	0	36	0
7K	1	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 50635-3655	FONTANA Y ASTILLERO RIBERAS DEL RIO	RIBERAS DEL RIO	0677666	67160	0	21	0
7K	2	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 50656-3678	FONTANA Y ASTILLERO RIBERAS DEL RIO	RIBERAS DEL RIO	0677666	67160	0	23	0
7S	1	005	03	SECUNDARIA TECNICA # 63	ALTILLO Y CONGREGACION SIN VILLA DE SAN MIGUEL	VILLA DE SAN MIGUEL	3370632	67110	0	12	0
7R	1	005	03	ESC SECUNDARIA TECNICA # 64	LOMA BAJA Y LOMA REDONDA COL LOMAS DE SAN MIGUEL	COL LOMAS DE SAN MIGUEL	0000000	67190	0	12	0
7N	1	006	03	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA # 67	RINCON DE LA BASILICA SIN RINCON DE GUADALUPE	RINCON DE GUADALUPE	3603214	67190	0	13	0
7L	2	037	03	MIGUEL VALDES GALLARDO	AV DE LOS REYES Y AV LAS TORRES CAMINO REAL	CAMINO REAL	3370956	67170	0	37	0
7K	2	037	03	REFORMA EDUCATIVA 1975	VENUS # 4401 Y GALAXIA FOMERREY 20	FOMERREY 20	3615001	67180	0	26	0
7A	1	011	03	CARMEN SERDAN	AV DE LOS REYES Y AV LAS TORRES CAMINO REAL	CAMINO REAL	0372534	67170	0	47	0
7A	2	011	03	CAPITAN ALONSO DE LEON	HIDALGO Y BARBADILLO GUADALUPE	GUADALUPE	0542808	67100	0	30	0
7Z	1	011	03	GRAL MARIANO ESCOBEDO	TEPANECA 125 OTE Y NAVAJO CD AZTECA	CD AZTECA	0373570	67150	0	37	0
7	1	011	03	PROFR FELIX ESCAMILLA	MONTERREY Y 10 DE MAYO SIN LIBERTAD	LIBERTAD	0778304	67130	0	35	0
7Y	2	012	03	PROFR ROSENDO LAZO	HIDALGO Y BARBADILLO GUADALUPE	GUADALUPE	0549889	67100	0	18	0
7X	2	012	03	PROFR MANUEL E GONZALEZ	TEPANECA 125 OTE CD AZTECA	CD AZTECA	0372550	67150	0	36	0
7W	2	012	03	NICEFORO ZAMBRANO	MONTERREY Y 10 DE MAYO SIN LIBERTAD	LIBERTAD	0778436	67130	0	26	0
7N	1	051	03	PROFR JOSE L FLORES	VENUS Y GALAXIA 4401 2 DE MAYO	2 DE MAYO	3602903	67100	0	26	0
7K	1	011	03	GRAL JOSE SILVESTRE ARAMBURU	4035-4074 SITIO DE CUAUTLA 120 JOSE MARIA MORELOS Y PAVON	JOSE MARIA MORELOS Y PAVON	0376870	67150	0	40	0
7J	1	011	03	JOSE MA MORELOS	CONSTITUYENTES DE N L 205 NTE LINDA VISTA	LINDA VISTA	3348672	67130	0	9	0
7J	1	051	03	MARIANO JIMENEZ	4084-4118 CERAFIN PENA Y BENITO JUAREZ CHULA VISTA 1A SECCION	CHULA VISTA 1A SECCION	0601033	67180	0	21	0
7M	2	012	03	CONGRESO DE CHIHPANCIINGO	4119-4145 SITIO DE CUAUTLA 120 JOSE MARIA MORELOS Y PAVON	JOSE MARIA MORELOS Y PAVON	0982555	67150	0	27	0

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

CLAVECCT	TUR	ZON	ORSE	NOMBRE CT	DOMICILIO	NUMEROS	NOMBRE LOCAL	TEL	Z	P
19EES0217L	2	012	03	LIC FRANCISCO DE BARBADILLO	4146-4175 VICTORIA Y A/LAS TORRES		GUADALUPE	0373441	01	03
19EES0225U	2	037	03	PROFR MATIAS R CANTU	4176-4210 SERAFIN PENA Y BENITO JUAREZ		GUADALUPE	3621049	01	03
19EES0247F	1	051	03	GRAL PEDRO MA ANAYA	4211-4243 VICTORIA Y CALLE 1		MARTE	0374337	01	03
19EES226S	1	051	03	PROFR MANUEL GARCIA RODRIGUEZ	4244-4273 LOMAS DE SAN FCO Y CO MURGIA		GUADALUPE	0375666	01	03
19EES0269R	2	037	03	CARLOS A CARRILLO	4274-4300 FRANCISCO MURGIA Y L DE SAN FCO		GUADALUPE	0375666	01	03
19EES0290U	1	051	03	ESCUELA SECUNDARIA	4301-4314 CALABAZA Y FAISAN SIN		GUADALUPE	0300000	01	03
19ESN0003S	3	045	03	GRAL MARIANO ARISTA	4315-4328 TEPANECA 125 OTE Y NAVAJO		GUADALUPE	0373686	01	03
19ESN0004R	3	045	03	GRAL IGNACIO ZARAGOZA	4329-4339 SERAFIN PENA Y BENITO JUAREZ		GUADALUPE	0302000	01	03
19ESN0023F	3	045	03	C ALFONSO GARCIA ROBLES	4340-4363 8 DE MAYO CON 27 DE SEP		GUADALUPE	0300000	01	03
19ESN0028A	3	045	03	ALFONSO REYES	4364-4377 HIDALGO Y BARBADILLO SIN		GUADALUPE	0354580	01	03
19ESN0041V	3	045	03	ING MIGUEL F MARTINEZ	4378-4388 MONTE ESCOBEDO Y CONCEPCION DE FOMERREY		GUADALUPE	0307000	01	03
19ESN0042U	3	045	03	PROFR SERAFIN PENA	4389-4402 ELOY CAVAZOS Y GUADALUPE CHAVE		GUADALUPE	0307000	01	03
19ESN0047P	3	036	08	LIC JOAQUIN BARANDA	4403-4410 SIERRA DEL FRAILLE 209		GUADALUPE	0373570	04	03
19ESN0061I	3	036	08	PROFR GERMAN ALMARAZ VILLALBA	4411-4422 REVINOSA Y FRANCISCO VILLA SIN		GUADALUPE	0300000	01	03
19ESN0063G	3	036	08	ESC SECUNDARIA NOC # 9	4423-4429 PRIV BOLANOS Y SAN JUAN DE LOS L		GUADALUPE	0300000	01	03
19ESN0068B	3	036	08	ESCUELA SECUNDARIA NOCTURNA	4430-4441 VIOLETA Y LATON SIN		GUADALUPE	0300000	01	03
19PES0019R	1	067	03	INSTITUTO BERAIN	4442-4451 P DE LAS AMERICAS 2469 C CONTRY		GUADALUPE	0577315	01	03
19PES0020G	2	067	03	JUAN PABLO II	4452-4460 ATANACIO GONZALEZ 800		GUADALUPE	0554789	01	03
19PES0026A	4	067	03	ESCUELA SECUNDARIA LOS NARANJOS	4461-4469 IGNACIO ZARAGOZA 669 SUR		GUADALUPE	0343011	01	03
19PES0031M	1	067	03	COLEGIO LICEO DEL CONTRY	4470-4474 PASEO DE LAS AMERICAS # 2450		GUADALUPE	0366078	01	03
19PES0032L	1	067	03	COLEGIO LAS AMERICAS	4475-4483 I ZARAGOZA 659 SUR		GUADALUPE	0340011	01	03
19PES0039H	1	067	03	COLEGIO CIUDAD DE MONTERREY	4484-4488 PINTORES MEXICANOS # 720		GUADALUPE	3573089	01	03
19PES0044Q	1	067	03	INSTITUTO SAN DIEGO S C	4489-4499 BELLA VISTA # 209 NTE		GUADALUPE	3774211	01	03
19PES0081U	1	067	03	CENTRO EDUCATIVO Y CULTURAL	4500-4500 TRES HERMANAS 107		GUADALUPE	0605880	01	03
19PES0254V	1	067	03	INST JOSE MA MORELOS Y PAVON	4508-4513 ALCATRAZ # 7323		GUADALUPE	3605759	01	03
19PES0257S	1	067	03	COL ALFONSO REYES AURRECOECHA	4514-4523 DIGITAL # 3932		GUADALUPE	3603941	01	03
19EES0015P	2	044	02	GUADALUPE G LOZANO VILLARREAL	4524-4540 CARR MONTERREY MINA MONCLOVA		HIDALGO	0300155	03	02
19EES0049T	4	044	02	PROFR CECILIO SANTOS MORALES	4541-4559 NINOS HEROES Y RAYON		HIDALGO	0305740	01	02
19EES0081O	1	044	02	GRAL BONIFACIO SALINAS LEAL	4560-4573 CARR MONTERREY MINA MONCLOVA		HIDALGO	0306225	03	02
19EES0274C	1	018	03	DIEGO DE GONZALEZ	4574-4580 CARR MAPIN HIGUERAS		HIGUERAS	0302000	01	03
19PES0051V	1	010	05	EDUARDO AGUIRRE PEQUENO	4581-4590 CONOCICO		HUALAHUISES	0365079	01	05
19EES0108E	1	020	07	MELCHOR OCAMPO	4591-4608 CHIAPULTEPEC 203 SUR		HUALAHUISES	0300007	01	05
19EES0119C	1	038	07	GRAL DIV FEDERICO AMAYA RODRIGUEZ	4609-4619 INDEPENDENCIA NO 1		ITURBIDE	0300000	01	03
19PES0009F	1	006	03	IGNACIO RAMIREZ	4620-4649 A GARZA LEAL 200		JUAREZ	0302089	01	03
19PES0003F	2	006	03	IGNACIO RAMIREZ	4650-4675 A GARZA LEAL 200		JUAREZ	0305025	01	03
19PES0071A	2	012	08	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA	4676-4683 FERNANDO V # 100		JUAREZ	0302000	01	03
19EES0175C	1	016	10	PROFR Y GRAL ANTONIO IVILLARRIAS	4684-4694 ZUAZUA 378 OTE		LAMPAZOS DE NARANJO	0303007	01	03

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

T	TUR	ZON	ORSE	NOMBRECT	DOMICILIO	NOMBRELOC	NOMBRE_MUN	TEL	C	P	DCG	DOC
3M	1	010	05	BATALLON JUAREZ DE LINARES	4695-4709 RIO PABILLO SIN	INFONAVIT RIO VERDE	LINARES	0025544	67700	0	15	0
2E	1	011	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 2	4710-4732 CARR NAL KM 156	EMILIANO ZAPATA	LINARES	0023195	67700	0	23	0
3R	1	011	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 23	4733-4743 CONOCIDO	SAN RAFAEL	LINARES	0000000	67700	0	11	0
5O	1	011	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 294	4744-4768 VALLECILLOS SIN C RODRIGO GOMEZ	LINARES	LINARES	0022388	67700	0	25	0
5O	2	011	07	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 264	4769-4783 VALLECILLOS SIN C RODRIGO GOMEZ	LINARES	LINARES	0022388	67700	0	15	0
2Z	2	038	07	C NEMESIO DUENAS DAVILA	4784-4793 BLVD DOS CULTURAS PROL PTE	LINARES	LINARES	0023570	67768	0	10	0
3Y	1	020	07	DR CARLOS GARCIA RODRIGUEZ	4794-4816 FRACC PROVILEON AL SURESTE	CERRITO, EL	LINARES	0025620	67710	0	23	0
3F	1	038	07	LIC RAUL CABALLERO ESCAMILLA	4817-4822 CARR LINARES GALEANA K 3.5	LINARES	LINARES	0024622	67800	0	6	0
3T	2	020	07	GRAL MARIANO ESCOBEDO	4823-4852 DR C GARCIA RDZ Y CORREGIDORA	LINARES	LINARES	0020285	67700	0	30	0
1T	4	020	07	JOSE S VIVANCO	4853-4875 RIO SAN JUAN Y COLORADO	VILLA SECA	LINARES	0023160	67780	0	23	0
2S	1	038	07	ALFONSO MARTINEZ DOMINGUEZ	4876-4879 CONOCIDO	CERRO PRIETO	LINARES	0000000	67700	0	4	0
5G	1	020	07	RODRIGO GOMEZ	4880-4894 PROTACIO RODRIGUEZ Y PROL PTE	LINARES	LINARES	0022430	67700	0	15	0
6Z	1	020	07	EUGENIO GARZA SADA	4895-4917 DR C GARCIA RDZ Y CORREGIDORA	LINARES	LINARES	0022288	67700	0	23	0
5H	1	038	07	PROTACIO RODRIGUEZ CUELLAR	4918-4933 LUCIO BLANCO Y AV LAS AMERICAS	PETACA, LA	LINARES	0020889	67750	0	16	0
9T	3	020	07	PROFRA CONCEPCION RANGEL R	4934-4948 VICENTE GUERRERO E HIDALGO	LINARES	LINARES	0022001	67700	0	15	0
6D	3	020	07	SECUNDARIA NOC # 2	4949-4955 FRACC PROVILEON	CERRITO, EL	LINARES	0025620	67710	0	8	0
1Y	1	038	07	COLEGIO MODELO A C	4957-4967 GRAL ANAYA 101 OTE	LINARES	LINARES	0020265	67700	1	11	0
2X	1	033	07	COLEGIO LINARES A C	4968-4979 MARINA SILVA DE RODRIGUEZ 1301	LINARES	LINARES	0022259	67700	1	12	0
4S	1	017	08	LIC EDUARDO LIVAS VILLARREAL	4980-4984 HIDALGO SUR 802	ALDAMAS, LOS	LOS ALDAMAS	0030095	66900	1	5	0
3R	1	017	08	ING RAUL CHAPA ZARATE	4985-4995 DE FEBRERO Y ZARAGOZA	HERRERAS, LOS	LOS HERRERAS	0050029	66650	0	11	0
4S	1	017	08	LIC BENITO JUAREZ	4996-5008 MORELOS 756 OTE Y MADERO	RAMONES, LOS	LOS RAMONES	0010076	66800	0	13	0
3J	1	018	05	LIC LEOPOLDO ORTIZ LIEBICH	5009-5017 PORFIRIO DIAZ Y ZARAGOZA	MARIN	MARIN	0040050	65700	0	9	0
1G	1	046	05	PADRE MIER	5018-5024 MADERO E HIDALGO	MELCHOR OCAIMPO	MELCHOR OCAIMPO	0070009	65950	0	7	0
3O	1	013	09	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 24	5025-5031 CONOCIDO	SAN RAFAEL DE MARTINEZ	MIER Y NORIEGA	0000000	67950	0	7	0
2Y	1	047	09	PROFR ELPIDIO MARTINEZ L	5032-5042 HIDALGO Y ALDAMA 8	MIER Y NORIEGA	MIER Y NORIEGA	0000000	67980	0	11	0
5X	1	068	02	CARLOTA LEDEZMA CASILLAS	5043-5051 HIDALGO 301	MINA	MINA	0080105	65100	0	9	0
0V	1	010	05	SEBASTIAN LERDO DE TEJADA	5052-5076 DEMARCACION B LERDO DE TEJADA	DEMARCAACION B LERDO DE TEJADA	MONTEMORELOS	0032822	67500	0	25	0
2S	1	068	05	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 22	5077-5080 PPO POSTAL 134 MONTEMORELOS N	VALLE HIDALGO	MONTEMORELOS	0000000	67500	0	4	0
3U	1	019	05	PROFR FELIPE DE JESUS JASSO	5081-5095 DR ELEUTERIO GONZALEZ SIN	GIL DE LEYVA	MONTEMORELOS	0035477	67530	0	13	0
1K	1	019	05	ANTONIO DE LA GARZA GARCIA	5094-5119 RAYON Y LIBERTAD SN	MONTEMORELOS	MONTEMORELOS	0032305	67500	0	26	0
1M	2	035	05	PROFR SERAFIN PENA	5120-5143 PROLONGACION MATAMOREOS SIN	MONTEMORELOS	MONTEMORELOS	0032286	67500	0	24	0
4R	4	020	05	PROFRA ELENA C MANCILLAS	5144-5163 RAYON Y LIBERTAD S N	MONTEMORELOS	MONTEMORELOS	0033611	67500	0	23	0
1M	1	019	05	PRESIDENTE CALLES	5164-5185 VALLE PRINCIPAL SIN	LADRILLERA LA	MONTEMORELOS	0034719	67500	0	22	0
3D	3	040	05	PROFR CIRO R CANTU	5186-5192 CONOCIDO	CALLES	MONTEMORELOS	0000000	67610	0	4	0
4O	2	025	05	INSTITUTO SOLEDAD ACEVEDO DE LA	5190-5201 CONSTITUCION # 555	MONTEMORELOS	MONTEMORELOS	0033593	67500	0	12	0
3N	1	026	05	INSTITUTO CIENTIFICO MOTOLINIA	5202-5212 ARRETERA EL VAPOR KM 1	MONTEMORELOS	MONTEMORELOS	0034312	67500	0	11	0
					5213-5222 ALLENDE 101 NTE	MONTEMORELOS	MONTEMORELOS	0032054	67500	0	10	0

SECRETARIA DE EDUCACION  
 SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
 DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR  
 LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

ESTADO	MUNICIPIO	ZONA	NOMBRE	DOMICILIO	NOMBRELOC	MUNICIPIO	C.P.	DCG	DOCENTES
IN	1	002	12	EDUCADORES DE NUEVO LEON	5223-5256	RIO NAZAS Y S CANTU	JARDINES ROMA	MONTERREY	0590435 64740 0 34
SJ	1	005	11	EUGENIO GARZA SADA	5257-5291	LAZARO CARDENAS #500	ZAPATA EMILIANO	MONTERREY	0488734 64610 0 35
SJ	2	005	11	EUGENIO GARZA SADA	5292-5322	LAZARO CARDENAS #500	ZAPATA EMILIANO	MONTERREY	0488734 64610 0 31
SL	1	002	12	CELERINO CANO PALACIOS	5323-5334	MILAN SIN	SANTA FE FRACCIONAMIENTO	MONTERREY	3759963 64740 0 28
SH	1	011	11	LUIS CARVAJAL Y DE LA CUEVA	5348-5358	PORFIDIO Y ALABASTRO	SAN BERNABE	MONTERREY	0397717 64100 0 34
SH	2	011	11	LUIS CARVAJAL Y DE LA CUEVA	5382-5412	PORFIDIO Y ALABASTRO	SAN BERNABE	MONTERREY	0397717 64100 0 31
SG	1	011	11	CUAUHTEMOC	5413-5452	FIDEL VELAZQUEZ	HOGARES FERROCARRILEROS	MONTERREY	3519573 64250 0 42
SG	2	011	11	CUAUHTEMOC	5453-5468	FIDEL VELAZQUEZ	HOGARES FERROCARRILEROS	MONTERREY	3519573 64250 0 15
SI	1	011	11	REVOLUCION MEXICANA	5469-5505	C REAL CON ESPISA	RE FORMA FOMERREY 1	MONTERREY	3914221 64260 0 31
SI	1	002	12	JOSE MARIA LUIS MORA	5506-5553	OLIVO Y VIA TAMPICO	JARDINES DE LA MODERNA	MONTERREY	0655346 64530 0 26
SJ	1	011	11	SOLIDARIDAD	5552-5566	LABORAL Y C REAL	CROC	MONTERREY	0000000 64200 0 34
SJ	1	005	11	JOSE PAGES LLERGO	5566-5608	DA DEL REFUGIO SIN	HACIENDA MITRAS	MONTERREY	0105565 64340 0 41
SW	1	002	12	LIBERTAD	5607-5637	ASEO SN MARINO CON P GRANADA	TORRES LAS	MONTERREY	3578620 64930 0 31
TV	1	005	11	PROFR JUAN GARZA GARZA	5638-5677	AV LINCOLN Y PELICANO	VALLE VERDE	MONTERREY	0394616 64340 0 43
TV	1	002	12	REFORMA	5678-5711	PLAN DE GUADALUPE # 1004	FIERRO	MONTERREY	0546404 64590 0 37
TV	2	002	12	REFORMA	5714-5738	PLAN DE GUADALUPE # 1004	FIERRO	MONTERREY	0546404 64590 0 34
TH	1	005	11	PEDRO MARIA ANAYA	5739-5769	ALLE 6 ANDADOR 26	BIROCRATAS FEDERALES	MONTERREY	0733047 64380 0 31
TH	2	005	11	PEDRO MARIA ANAYA	5770-5795	ALLE 6 ANDADOR 26	BIROCRATAS FEDERALES	MONTERREY	0733047 64380 0 26
TO	1	005	11	OLIVIA SANCHEZ PENA	5796-5836	CHORLITO Y GALLINETA	VALLE VERDE	MONTERREY	0390411 64117 0 41
TI	1	002	12	MONTERREY	5837-5855	AV POSTAL SIN	CARTEROS	MONTERREY	3178386 64688 0 15
TI	2	002	12	MONTERREY	5852-5865	AV POSTAL SIN	CARTEROS	MONTERREY	3178386 64688 0 14
IB	2	002	12	MAESTRO ALTAMIRANO	5866-5898	IO NAZAS Y S CANTU	JARDINES ROMA	MONTERREY	3178386 64688 0 14
IV	2	011	11	INDEPENDENCIA DE MEXICO	5899-5936	AMINO REAL Y ESPIG	CROC	MONTERREY	3590435 64740 0 33
IV	2	011	11	NUEVO LEON	5937-5973	C LABORAL Y CAMINO REAL	CROC	MONTERREY	0000000 64200 0 38
IV	2	005	11	ESCUELA SECUNDARIA	5974-6015	DA DEL REFUGIO SIN	CROC	MONTERREY	0000000 64200 0 37
IV	2	005	11	PROFRA MARIA BARRIOS YANEZ	6016-6058	AV LINCOLN Y PELICANO	HACIENDA MITRAS	MONTERREY	3329247 64340 0 42
IV	2	005	11	ESCUELA SECUNDARIA	6059-6087	CHORLITO Y GALLINETA	VALLE VERDE	MONTERREY	3329247 64340 0 42
IV	1	011	11	ESCUELA SECUNDARIA GENERAL	6088-6099	ESCUALPO / EGIRA Y DIDIMA	HACIENDA MITRAS	MONTERREY	3390411 64400 0 39
IV	3	009	01	GRAL LAZARO CARDENAS	6100-6112	E GARZA SADA # 5620	MEDEOS	MONTERREY	0000000 64200 0 12
US	3	019	01	ESC SEC P TRABAJADORES	6113-6117	SEPT NTE 1400	GARZA PABLO A DE LA	MONTERREY	0000000 64200 0 12
US	3	009	01	J CRUZ TORRES CHARLES	6118-6129	AV LINCOLN Y PELICANO	VALLE VERDE	MONTERREY	0428588 64000 0 13
US	3	005	01	SECUNDARIA NOCTURNA	6130-6138	DELFO Y DODONA	VALLE VERDE	MONTERREY	0394616 64380 0 12
US	1	001	01	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 11	6139-6165	TAMAULIPAS SUR # 1400	PORVENIR EL	MONTERREY	0000000 64206 0 9
US	1	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 18	6166-6203	E ZAPATA Y FIDEL VELAZQUEZ	INDEPENDENCIA	MONTERREY	3592772 64720 0 27
US	2	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 18	6204-6237	E ZAPATA Y FIDEL VELAZQUEZ	GRANJA SANITARIA	MONTERREY	3221147 64230 0 38
VA	1	001	01	JOSE MARIA PARAS	6238-6264	SENDA CAPRICHOSA SIN	GRANJA SANITARIA	MONTERREY	3221147 64230 0 34
VA	2	001	01	JOSE MARIA PARAS	6265-6290	SENDA CAPRICHOSA SIN	VILLA LAS FUENTES FRACC	MONTERREY	0571211 64350 0 27
VA	2	001	01	JOSE MARIA PARAS	6291-6320	SENDA CAPRICHOSA SIN	VILLA LAS FUENTES FRACC	MONTERREY	0571211 64890 0 26

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR  
LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

CLAVECCT	TUR	ZON	ORSE	NOMBRECCT	DOMICILIO	NOMBRECCT	NOMBRE_MUN	TEL	C.P.
19DST0038T	1	001	01	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 386291-6322	J DE LA VEGA Y G GARZA	VALLE VERDE BER SECTOR	MONTERREY	5783331	64100
19DST0038T	2	001	01	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 386323-6360	J DE LA VEGA Y G GARZA	VALLE VERDE BER SECTOR	MONTERREY	5783331	64100
19DST0041G	1	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 416361-6382	HORNABLENDA SIN	SAN BERNARDE 3 SECT FORERRE Y 2	MONTERREY	5810344	64100
19DST0041G	2	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 416383-6405	HORNABLENDA SIN	SAN BERNARDE 3 SECT FORERRE Y 2	MONTERREY	5810344	64100
19DST0051N	1	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 516406-6433	ARTESANOS SIN	TERRA PROPIA FORERRE 33	MONTERREY	5820000	64100
19DST0051N	2	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 516434-6458	ARTESANOS SIN	TERRA PROPIA FORERRE 33	MONTERREY	5820000	64100
19DST0052M	1	002	11	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 526459-6487	LORENZO AVALOS Y GRAL P LUNA	VILLA FRANCISCO	MONTERREY	5800010	64100
19DST0060V	1	001	01	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 606488-6511	LAMDA Y GAMA	VILLA CUERRES	MONTERREY	5814013	64100
19DST0060V	2	001	01	ESCUELA SECUNDARIA TECNICA 606512-6533	LAMDA Y GAMA	VILLA CUERRES	MONTERREY	5814013	64100
19DST0072Z	1	002	11	ESC SECUNDARIA TECNICA # 72	6534-6539 AV. CABEZADA Y C. DELA PRADERA	FUESTA DEL SOL CO. SUTUPAR DE B.	MONTERREY	5785000	64100
19EES0011T	1	031	11	GRAL JESUS GONZALEZ ORTEGA	6540-6559 MITLA Y COPAN	LUJANAS DE ANHUAC	MONTERREY	5785000	64100
19EES0018M	2	055	11	GRAL FELIPE ANGELES	6560-6584 LA GAVIA Y LAS SELVAS	AZTLAN RESIDENCIAL	MONTERREY	5785000	64100
19EES0019L	2	003	12	PROFR ARMANDO TREVIÑO LOZANO	6585-6612 J. M. FLOWELLS Y T. F. MOLINA	JARDIN ESPARTEL	MONTERREY	5785000	64100
19EES0020A	1	005	01	DAVID ALFARO SIQUEIROS	6613-6629 MADERO Y PORFIRIO DIAZ	MONTERREY	MONTERREY	3724645	64100
19EES0021Z	1	006	12	LIC JOSE VASCONCELOS	6630-6666 B. PRIMAVERA Y C. BRAVA	PRIMAVERA, LA	MONTERREY	5595050	64600
19EES0025W	2	001	01	PROFR ANDRES OSUNA HINOJOSA	6667-6688 M M DEL LLANO 125 RTE	MONTERREY	MONTERREY	5404001	64100
19EES0028V	1	004	01	FRAY SERVANDO TERESA DE MIER	6689-6715 L G URBINA Y PIPILA # 2330	MARTINEZ	MONTERREY	5840000	64600
19EES0028T	2	030	01	JOSE MA MORELOS	6716-6727 JUAN ESCUTIA Y M M DEL LLANO	OBREERA	MONTERREY	3448770	64100
19EES0029S	2	030	01	SOR JUANA INES DE LA CRUZ	6728-6745 LUIS G URBINA Y PIPILA # 2330	MARTINEZ	MONTERREY	3848115	64100
19EES0030H	1	004	01	PROFR EMETERIO LOZANO MARTINEZ	6746-6783 AV. RUIZ CORTINES OTE # 3333	COYOACAN	MONTERREY	5848330	64100
19EES0031G	1	007	12	JESUS M MONTEMAYOR	6784-6831 L. PATZCUARO Y SAN LUIS	INDEPENDENCIA	MONTERREY	5400181	64100
19EES0032F	1	007	12	LIC MIGUEL ALEMAN	6832-6854 ABASOLO 1030	MONTERREY	MONTERREY	5455017	64100
19EES0033E	2	001	01	GRAL EMILIANO ZAPATA	6855-6864 ABASOLO 1308 OTE	MONTERREY	MONTERREY	5455017	64100
19EES0034D	1	005	12	NINOS HEROES	6865-6899 AV. FEDERICO GOMEZ # 2067	BUENOS AIRES	MONTERREY	5642619	64600
19EES0035C	2	003	12	GRAL SANTIAGO F XICOTENDATI	6900-6921 AV. FEDERICO GOMEZ # 2067	BUENOS AIRES	MONTERREY	5641931	64600
19EES0036B	1	033	12	DR JAIME TORRES BODET	6922-6944 E. GARZA SADA Y QUITO	ALTAVISTA	MONTERREY	5056179	64640
19EES0037A	2	056	12	DR JAIME TORRES BODET	6945-6973 EUGENIO GARZA SAUA Y CUERTO	ALTAVISTA	MONTERREY	5580015	64100
19EES0038Z	1	006	12	JESUS CANTU LEAL	6974-7010 MORET Y G. VALENZUELA	FERRIS, LA	MONTERREY	5814013	64100
19EES0039Z	2	003	12	PROFR LUCO J MONTMAYOR MILZ	7011-7037 LUCO MELIJA Y VALENZUELA	FERRIS, LA	MONTERREY	5814013	64100
19EES0040O	1	033	12	PROFRA ELVIRA MALDONADO	7038-7071 TRAVEN Y VASCONCELOS	BUROCRATAS MUN. CIUDADES	MONTERREY	5688110	64700
19EES0042M	1	005	01	PROFR MOISES SARENZ GARZA	7103-7167 ARAMBERRI Y CARRANZA	MONTERREY	MONTERREY	5432039	64100
19EES0043L	2	001	01	VENUSTIANO CARRANZA	7168-7202 ARAMBERRI Y CARRANZA	MONTERREY	MONTERREY	5432039	64100
19EES0045J	2	001	01	J J FERNANDEZ DE LIZARDI	7203-7232 SERAFIN PENA SUR 100	MONTERREY	MONTERREY	5455017	64100
19EES0046I	1	004	01	DR GABINO BARREDA	7233-7263 PARIS Y STO DOMINGO	MONTERREY	MONTERREY	5611105	64100
19EES0047H	2	030	01	PROFR JESUS URDIALES VERASTEGUI	7264-7289 PARIS Y STO DOMINGO	ARCO JUANA DE	MONTERREY	5611209	64610
19EES0048G	1	053	01	PROFR JOSE T PUENTE	7290-7332 CESENA Y CAGLIARI	SANTA CECILIA	MONTERREY	5722247	64100

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOMBRE CT	DOMICILIO	NOMBRE LOCAL	NOMBRE MUN	TEL	C	P	DCG	DOC
V	2	002	01	GUADALUPE GARCIA DE ORDONEZ	7333-7348 DEL PRADO	MONTERREY	0757905	64410	0	16	
J	1	005	01	CENTENARIO DE LA CONSTITUCION	7349-7386, BUSTAMANTE # 2521	MONTERREY	0464062	64420	0	38	
F	2	005	11	5 DE FEBRERO	7387-7409A BUSTAMANTE # 2521	MONTERREY	3487924	64420	0	23	
S	1	041	11	FELIPE PESCADOR	7410-7438AV FERROCARRILERA # 2063	MONTERREY	0761040	64250	0	29	
R	2	002	01	PROFR CRO R CANTU	7439-7467 AV ANGEL BELARES # 2003	MONTERREY	0700523	64250	0	29	
D	0	005	01	MIGUEL HIDALGO	7468-7497 RAMON CORRAL # 1900	MONTERREY	0512435	64290	0	30	
P	2	002	01	IGNACIO ALLENDE	7498-7510 RAMON CORRAL # 1900	MONTERREY	0517131	64400	0	13	
S	1	041	11	PROFR JUAN F ESCAMILLA	7511-7537 ENAYUCA Y ATZCAPOTZALCO	MONTERREY	3221267	64140	0	27	
R	2	022	11	PROFR ERNESTO DE VILLARREAL	7538-7569 ENAYUCA Y ATZCAPOTZALCO	MONTERREY	0221232	64140	0	32	
S	1	031	11	HERMANOS FLORES MAGON	7570-7598 SALINAS Y MINA	MONTERREY	3524122	64280	0	29	
D	1	007	12	RICARDO FLORES MAGON	7599-7619 MODESTO ARREOLA 305 OTE	MONTERREY	0407282	64000	0	21	
S	1	031	11	CENTRO ESCOLAR EMILIANO ZAPATA	7620-7655 AV ALMAZAN SIN	MONTERREY	3708919	64240	0	36	
S	4	003	01	JOSE MARIA VELASCO	7656-7678 ISMENE SIN	MONTERREY	0106834	64350	0	23	
N	2	006	12	FRANCISCO ZARCO MATEOS	7679-7689 PALMA SIN MAZANA 10	MONTERREY	0655030	64788	0	11	
L	1	003	01	EMMA GODOY	7690-7707 PICO DE ORIZABA # 140	MONTERREY	3115398	64390	0	13	
S	1	050	11	PROFRA CONCEPCION VARGAS	7708-7723 HEND E IMPOSTA	MONTERREY	0000000	64105	0	15	
L	1	050	11	LIC EMILIO PORTES GIL	7724-7747 JOSE DE SAN MARTIN	MONTERREY	3224173	64210	0	24	
K	2	030	01	PROFR ATENEDORO COLUNGA	7748-7755 F U GOMEZ Y GRAL TREVINO	MONTERREY	0724840	64600	0	3	
J	1	041	11	LIC GUSTAVO DIAZ ORDAZ	7756-7792 LA GAVIA Y LAS SELVAS	MONTERREY	0734779	64250	0	37	
R	1	006	12	PROFR ROGER POMPA PEREZ	7793-7831 M PLOWELLS Y T DE MOLINA	MONTERREY	0557140	64820	0	35	
V	4	000	11	IGNACIO MANUEL ALTAMIRANO	7832-7862 H IRIGUYEN Y QUETZALCOATL	MONTERREY	3159399	64120	0	31	
J	1	007	12	PROFR MACARIO PEREZ CAZARES	7863-7904 M DEL LLANO RTE 125 PTE	MONTERREY	0435162	64500	0	42	
N	1	003	01	PROFR RAFAEL S CUBILLAS DE LEON	7905-7930 SAN BERNABE Y PARQUE PTE	MONTERREY	0700050	64180	0	26	
D	2	005	11	PROFR ROBERTO MARTINEZ GONZALEZ	7931-7963A REYES # 2050	MONTERREY	0700523	64230	0	32	
L	1	041	11	PROFR PABLO R CANTU VILLARREAL	7964-7999 MAR DE FILIPINAS # 841	MONTERREY	0395137	64120	0	26	
P	1	033	12	PROFRA ANGELINA GARZA VILLARREAL	8000-8012 MAZATLAN Y P PROGRESO	MONTERREY	0432385	64750	0	13	
H	2	005	11	PROFR SIGIFREDO H RODRIGUEZ	8013-8049 SESENA Y CAGUARI	MONTERREY	0702899	64150	0	37	
S	2	006	12	MIGUEL RAMOS ARIZPE	8050-8092 TRAVEN Y VASCONCELOS	MONTERREY	0592353	64740	0	43	
S	2	002	11	PROFR BENITO GARZA CANTU	8093-8122 SALINAS Y MINA	MONTERREY	0761339	64260	0	30	
R	1	007	12	MELCHIOR OCAMPO	8123-8156 TEPEYAC # 1600	MONTERREY	0407243	64710	0	34	
P	2	006	12	GRAL LAZARO CARDENAS	8157-8179 CALDIA # 1005	MONTERREY	0596830	64600	0	23	
K	2	002	11	CUAUHTEMOC	8180-8202 MAR DE FILIPINAS # 841	MONTERREY	3389141	64120	0	23	
Q	1	004	01	PROFR MARGARITO MARTINEZ LEAL	8203-8235 GAV RUIZ CORTINES OTE # 3033	MONTERREY	0555198	64510	0	54	
F	1	004	01	PROFR PLINIO D ORDONEZ	8257-8285 PIRUL # 200	MONTERREY	0757529	64410	0	29	
X	1	001	11	FRANCISCO I MADRERO	8286-8333A REYES # 2050	MONTERREY	0707670	64290	0	48	
X	2	001	01	PROFRA CONCEPCION T DE MONTE	8334-8361 PATZCUARO Y SAN LUIS	MONTERREY	0403286	64720	0	26	
H	2	002	11	PROFR HORACIO GONZALEZ RIOS	8363-8380 JOSE DE SAN MARTIN	MONTERREY	3224731	64210	0	21	



SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOMBRE CT	DIRECCION	NUMERO DE DOCENTES	NOMBRE ESCUELA	NOMBRE MUN	TEL	C P	DCG	DOC
4	2	002	01	LIC ARON SAENZ GARZA	8384-8413	MILA Y COPAN	MONTERREY	578964	6645	3	31
3	1	005	12	JOSE NAVARRO	8414-8424	PALMA SIN MANZANILLA	MONTERREY	365600	6740	0	11
4	2	007	01	LIC JAVIER RUIZ GARCIA	8425-8470	HERALDI GARCIA DE MING	MONTERREY	337007	64200	0	14
3	2	004	12	LIC JOSE VASCONGOS	8471-8478	HERMANERA Y U BRAVA	MONTERREY	359751	64800	0	41
4	1	001	01	PROFR YDRA JUSTINA SOLEDAD	8479-8492	POTOSI Y KILIMANJARO	MONTERREY	3715218	64150	0	14
4	1	005	11	PROFR JESUS TREVINO GOMEZ	8493-8506	POTOSI Y KILIMANJARO	MONTERREY	3715218	64150	0	14
1	1	050	11	PROFRA ESTHER GARCIA GUADIAN	8507-8527	BADIAN Y ORTIGA	MONTERREY	3000000	64361	0	21
4	2	022	11	GRAL EMILIANO ZAPATA	8527-8546	ALMAZAN Y RUBEN JARAPILLO	MONTERREY	3708919	64240	0	19
4	4	009	11	ENRIQUE FLORES MAGON	8547-8566	MUSEROLA Y SEGADURA	MONTERREY	3913124	64100	0	20
2	2	022	11	JOSE MARTI	8567-8592	FOMERREY 112 VICTORIA POPULAR	MONTERREY	3970000	64211	0	26
4	2	006	12	PROFRA ELMIRA MARTINEZ CHAVARRA	8593-8607	PUERTO PROGRESO Y PTO MAZATLAN	MONTERREY	3655484	64790	0	15
1	3	043	12	JOSE MA MORELOS	8608-8614	TENAYUCA Y ATZCAPOTZALCO	MONTERREY	3221315	64140	0	7
0	3	010	01	VETERANOS DE LA REVOLUCION	8622-8631	PLAN DE GUADALUPE 1913 # 401	MONTERREY	3000000	64780	0	7
4	3	039	11	EMILIANO ZAPATA	8632-8644	AV ALMAZAN SIN	MONTERREY	3000000	64260	0	10
4	3	043	12	LIC ANTONIO CASSO	8645-8653	AV FEDERICO GOMEZ # 2367	MONTERREY	0542674	64300	0	3
4	3	009	11	TTE JUAN DE LA BARRERA	8654-8662	ARTESANOS SIN	MONTERREY	0756592	64000	0	9
4	3	009	12	JUAN ESCOBAR	8663-8675	COAHUILA # 300 SUR	MONTERREY	0435084	64720	0	13
2	3	008	01	FRANCISCO MARQUEZ	8676-8692	JOAQUIN Y TAPIA	MONTERREY	0431398	64000	0	11
2	2	009	12	AGUSTIN MELGAR	8693-8704	F U GOMEZ Y 2A DE MAGNOLIA	MONTERREY	0757637	64560	0	12
4	3	008	01	FERNANDO MONTES DE OCA	8705-8712	V CARRANZA Y M DEL LLANO	MONTERREY	0423353	64200	0	8
4	3	008	01	VICENTE SUAREZ	8713-8719	18 DE MARZO Y M MUQUIZ	MONTERREY	0487677	64460	0	7
4	3	009	12	PROFR MANUEL M CERRA	8720-8727	LINCOLN KM 5	MONTERREY	3594837	64340	0	8
4	3	006	01	PROFR TIMOTEO L HERNANDEZ	8728-8735	CESENA Y CAGLIARI	MONTERREY	3702000	64150	0	5
4	3	006	01	CENTENARIO DE ZAPATA	8736-8746	J J CORRO # 1919	MONTERREY	0486934	64480	0	11
4	3	006	01	AÑO DEL SENADO	8747-8757	GRUJALVA Y CAMARERO	MONTERREY	3707287	64190	0	11
4	3	006	12	MARTINES DE CHICAGO	8758-8773	SALINAS Y MINA	MONTERREY	0763985	64000	0	16
4	3	006	12	JOSEFA ZOTAYA	8774-8791	AV POSTAL Y APARTADOS	MONTERREY	0720932	64480	0	8
4	3	009	11	NEMESIO GARCIA NARANJO	8792-8793	JOSE DE SAN MARTIN	MONTERREY	0394895	64310	0	9
4	3	010	01	PROFR OZIEL HINOJOSA	8794-8802	AV DE LA UNIDAD # 140	MONTERREY	0300000	64870	0	13
4	3	040	12	MARIANO AZUELA	8803-8815	AV SAN ANGELES Y VALLE HERIBERTO	MONTERREY	3596600	64000	0	9
4	3	041	12	PROFR MARTIN ARAMBULA	8816-8824	ALCALDI # 105	MONTERREY	0220760	64000	0	13
0	3	009	11	JULIO GARCIA RODRIGUEZ	8825-8837	ORRESTES PEREYRA SIN	MONTERREY	54960	0	9	
4	3	042	12	LIC PABLO OUIROGA	8839-8846	P DE VALLADOLID Y CAJAD	MONTERREY	0300000	64150	0	9
4	3	010	01	Diego Rivera	8847-8855	AVENUE REFECCION SIN	MONTERREY	0300000	64150	0	9
4	3	009	11	PROFR HECTOR IBARRA GONZALEZ	8856-8864	IRIGOVEN Y QUETZALCOATLI	MONTERREY	0300000	00000	0	9
3	1	001	12	COLEGIO BILINGUE MADISON S C	8865-8871	MARSELLA # 3055	MONTERREY	0595527	64840	1	7

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

ZONA	ORSE	NOMBRE CI	MUNICIPIO	NOMBRELOC	NOMBRE MUN	TEL	C	P	DOC	DOC
01	062	01	COLEGIO CULTURAL MEXICANO AMERICANO	MITRAS CENTRO	MONTERREY	5475922	64650	1	6	
01	064	01	INSTITUTO AMARANTO A.C	VISTA HERMOSA	MONTERREY	5487676	64632	1	1	
01	064	01	COLEGIO MONTESSORI DE MONTERREY	SAN JERONIMO	MONTERREY	3333507	64630	0	1	
01	063	12	COLEGIO MARANATHA	ROSALES, LOS	MONTERREY	3492311	64790	1	1	
01	063	01	INSTITUTO UNIVERSITARIO OXFORD	MONTERREY	MONTERREY	5425996	64000	0	13	
01	063	12	INST BILINQUE LA SILLA	JARDINES ROMA	MONTERREY	0580545	64740	1	14	
01	062	01	LICEO DE MONTERREY	SAN JERONIMO	MONTERREY	3468970	64659	0	11	
01	063	13	INSTITUTO LAS BRISAS	VALLE DE LAS BRISAS	MONTERREY	5572939	64780	0	9	
01	061	01	ANTONIO DE PEROS	MONTERREY	MONTERREY	5427297	64000	0	12	
01	064	01	COL NORTEAMERICANO	ORISPADO	MONTERREY	0472292	64010	0	8	
01	061	01	ESCUELA BRITANICA AMERICANA SUR	MONTERREY	MONTERREY	3423997	64000	0	1	
01	061	01	SECUNDARIA LEON DE VIGOSA	ORISPADO	MONTERREY	3420436	64260	0	1	
01	063	01	COLEGIO SAN PATRICIO	DEL PASO RESIDENCIAL	MONTERREY	0655018	64920	0	26	
01	062	01	COLEGIO SALESIANO DON BOSCO	FRESNOS, LOS	MONTERREY	0795728	64540	0	13	
01	063	12	INSTITUTO CIENTIFICO Y LITERARIO	TORRES LAS	MONTERREY	3578920	64769	0	7	
01	063	12	INSTITUTO LOMAS DEL SUR CENTRO	ALTA VISTA INVERNADERO	MONTERREY	3519345	64830	1	12	
02	061	01	CENTRO EDUCATIVO ALFA Y OMEGA	TREVINO	MONTERREY	3725908	60000	0	7	
01	064	01	COLEGIO FRAY BARTOLOME DE LAS CASAS	TALLERES	MONTERREY	5485224	64450	0	9	
01	063	12	COLEGIO BRUNING MARK TWAIN	CONTRY	MONTERREY	0574669	64860	0	13	
01	064	01	INSTITUTO JOHN F KENNEDY	CONTRY	MONTERREY	5482435	64630	0	3	
01	061	01	INSTITUTO LAURENS A.C	SAN JERONIMO	MONTERREY	3487701	64630	0	25	
01	061	01	COLEGIO BRATZ ZELRUCHE A.C	SAN JERONIMO	MONTERREY	0484603	64010	0	3	
01	062	01	CLUB DE LEONES NO. 1	ORISPADO	MONTERREY	3512939	64280	0	9	
01	061	12	COLEGIO ANILO ESPANOL A.C	MONTERREY	MONTERREY	0574893	64860	1	16	
01	061	01	COLEGIO EXCELSIOR A.C	MONTERREY	MONTERREY	0426496	64000	0	15	
01	061	12	INSTITUTO EXCELSIOR DE MONTERREY	ALTAVISTA	MONTERREY	3594614	64840	0	15	
01	061	01	OTRO EDUCATIVO BILINGUE LA PAZ	MONTERREY	MONTERREY	0444290	64000	0	9	
01	061	12	COLEGIO REGIONMONTANGA	CONTRY	MONTERREY	0577468	64860	0	14	
01	061	01	PAN AMERICAN SCHOOL SS	CONTRY	MONTERREY	0420778	64000	0	21	
01	061	01	CENTRO ESCOLAR DE MONTERREY	MONTERREY	MONTERREY	3739924	64200	0	7	
01	062	01	COLEGIO VISTA HERMOSA	VISTA HERMOSA	MONTERREY	2485203	64620	0	3	
01	064	01	UNIVERSITARIO FRANCISCO MEXICANO	GONZALITOS	MONTERREY	0472180	64640	0	30	
01	061	01	INSTITUTO REGIONMONTANGA A.C	REGIONMONTANGA	MONTERREY	0453933	64000	0	21	
01	061	01	ISRAELITA DE MONTERREY	VISTA HERMOSA	MONTERREY	0469677	64620	0	9	
01	064	01	INSTITUTO MOLINIA A.C	ORISPADO	MONTERREY	3483310	64010	0	21	
01	062	01	INSTITUTO GUMBRES A.C	GUMBRES - PAR SECTOR LOMAS	MONTERREY	2492499	64610	0	15	
01	064	01	COLEGIO ANTONIO L. ROBBINS	TREVINO 2630 PTE	MONTERREY	0471616	64000	0	10	

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

TUR	ZON	ORSE	NOBRE/CI	NOBRELOC	TEL	C	P	DOC	DOC
1	1	01	COLEGIO ENRIQUENO A.D.	SAN JERONIMO	0489728	5484	1	25	
1	1	01	COLEGIO SORIANA	MONTERREY	0751556	5400	1	5	
1	4	02	INST MANG AMIGA DEL MONTERREY	MI PUBLICA LA	057142	6490	1	17	
1	4	12	INSTITUTO VICENTE SUAREZ	LADRILLERA	059314	6480	1	13	
1	1	01	LATIN AMERICAN SCHOOL OF MEX	CUMBRES 1ER SECTOR	3301678	5460	1	22	
1	1	01	INST DE EDUC BILINGUE DE MONTERREY	MONTERREY	0444408	5400	1	12	
1	1	01	INSTITUTO DON BOSCO	MONTERREY	0709405	6460	1	13	
1	1	01	INST FRAY MARCHI DE JESUS	CUMBRES 2DO SECTOR	3477784	6430	1	9	
1	1	01	COLEGIO BEL PENITENCIA	INDEPENDENCIA	3440358	6470	1	9	
1	1	01	INSTITUTO MOFFHANN	MONTERREY	3735555	6400	1	6	
1	3	03	COLEGIO PNAS ANTONIA Y MARIA	CONTRY	0582657	6480	1	17	
1	1	04	JOSE MA PARAS	PARAS	0050103	6540	1	5	
1	1	06	PROFR CLEMENTE CHIAPA VALCARR	SANTA MARIA LA FLORA #4	3446345	6680	1	9	
1	1	06	PROFR ANTONIO D COLLO	PESQUERIA	0042241	6550	1	13	
1	1	06	PROFR MIGUEL VALDES GALARRAGA	RAYONES	0020285	6750	1	6	
1	1	07	JOSEFINA VALAREZ	ENRIQUE LOZANO	0026440	6520	1	16	
1	1	07	ESQUELA SE CUABARRA TEJUNICAJ	CIUDAD SABINAS HIDALGO	0022697	6520	1	11	
1	1	07	LEONA VALEZ	VALLE DEL SOL	0021895	6520	1	22	
1	1	07	PROFR ANTONIO	SABINAS HIDALGO	0031089	6520	1	16	
1	1	07	PRAC EN VALDE DE MANA	SABINAS HIDALGO	0021356	6520	1	14	
1	1	07	PROFR MIGUEL SORIANA Y GUERRA	VALLE DEL SOL	0021998	6520	1	11	
1	1	07	PROFR DANIEL ENRIQUE BARRERA	CIUDAD SABINAS HIDALGO	0021681	6520	1	15	
1	1	07	PROFR JORGE PEREZ	SABINAS HIDALGO	0011285	6550	1	12	
1	1	07	PROFR ANIVELUZ GONZALEZ	SABINAS VICTORIA	0001000	6550	1	12	
1	1	07	MONSES FERNANDEZ	SABINAS VICTORIA	0001000	6550	1	12	
1	1	07	VALERIN GONZALEZ	VALLE ARRIALES LOS	0001000	6550	1	12	
1	1	07	REYNOLDO REYES	MONTECA	0001000	6550	1	12	
1	1	07	REYNOLDO GONZALEZ	FRACC JARDINES DE ANAHUAC	0001000	6550	1	12	
1	1	07	REYNOLDO GONZALEZ	FRACC JARDINES DE ANAHUAC	0001000	6550	1	12	
1	1	07	GRISelda RIVERA	ESTANCIA MINERA LA	0001000	6550	1	12	
1	1	07	GRISelda RIVERA	ESTANCIA MINERA LA	0001000	6550	1	12	
1	1	07	PROFR LAURO AGUIRRE ESPANZA	MONTECA 2DO SECTOR	0001000	6550	1	12	
1	1	07	PROFR LAURO AGUIRRE ESPANZA	MONTECA 2DO SECTOR	0001000	6550	1	12	
1	1	07	FUENCIO A SOLIS OBERGANA	MONTECA 2DO SECTOR	0001000	6550	1	12	
1	1	07	FUENCIO A SOLIS OBERGANA	MONTECA 2DO SECTOR	0001000	6550	1	12	
1	1	07	DR ALBERT BARRIN	BOQUES DEL ROBLE	0001000	6550	1	12	
1	1	07	DR ALBERT BARRIN	BOQUES DEL ROBLE	0001000	6550	1	12	
1	1	07	PROFR LUIS OTTEGAL	BOQUES DEL ROBLE	0001000	6550	1	12	
1	1	07	PROFR LUIS OTTEGAL	BOQUES DEL ROBLE	0001000	6550	1	12	



SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

CI	TUR	ZON	ORSE	NOMBRECI	DIRIGENTE	11043-11100	11100-11200	11200-11300	11300-11400	11400-11500	11500-11600	11600-11700	11700-11800	11800-11900	11900-12000	12000-12100	12100-12200	12200-12300	12300-12400	12400-12500	12500-12600	12600-12700	12700-12800	12800-12900	12900-13000	13000-13100	13100-13200	13200-13300	13300-13400	13400-13500	13500-13600	13600-13700	13700-13800	13800-13900	13900-14000	14000-14100	14100-14200	14200-14300	14300-14400	14400-14500	14500-14600	14600-14700	14700-14800	14800-14900	14900-15000	15000-15100	15100-15200	15200-15300	15300-15400	15400-15500	15500-15600	15600-15700	15700-15800	15800-15900	15900-16000	16000-16100	16100-16200	16200-16300	16300-16400	16400-16500	16500-16600	16600-16700	16700-16800	16800-16900	16900-17000	17000-17100	17100-17200	17200-17300	17300-17400	17400-17500	17500-17600	17600-17700	17700-17800	17800-17900	17900-18000	18000-18100	18100-18200	18200-18300	18300-18400	18400-18500	18500-18600	18600-18700	18700-18800	18800-18900	18900-19000	19000-19100	19100-19200	19200-19300	19300-19400	19400-19500	19500-19600	19600-19700	19700-19800	19800-19900	19900-20000
01	1	013	02	GUILLERMO PRIETO	11043-11100	11100-11200	11200-11300	11300-11400	11400-11500	11500-11600	11600-11700	11700-11800	11800-11900	11900-12000	12000-12100	12100-12200	12200-12300	12300-12400	12400-12500	12500-12600	12600-12700	12700-12800	12800-12900	12900-13000	13000-13100	13100-13200	13200-13300	13300-13400	13400-13500	13500-13600	13600-13700	13700-13800	13800-13900	13900-14000	14000-14100	14100-14200	14200-14300	14300-14400	14400-14500	14500-14600	14600-14700	14700-14800	14800-14900	14900-15000	15000-15100	15100-15200	15200-15300	15300-15400	15400-15500	15500-15600	15600-15700	15700-15800	15800-15900	15900-16000	16000-16100	16100-16200	16200-16300	16300-16400	16400-16500	16500-16600	16600-16700	16700-16800	16800-16900	16900-17000	17000-17100	17100-17200	17200-17300	17300-17400	17400-17500	17500-17600	17600-17700	17700-17800	17800-17900	17900-18000	18000-18100	18100-18200	18200-18300	18300-18400	18400-18500	18500-18600	18600-18700	18700-18800	18800-18900	18900-19000	19000-19100	19100-19200	19200-19300	19300-19400	19400-19500	19500-19600	19600-19700	19700-19800	19800-19900	19900-20000	

SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS  
DIRECCION DE ESTADISTICA Y CONTROL ESCOLAR

LISTADO DE ESCUELAS SECUNDARIAS CON EL NUMERO DE DOCENTES

ACT	TUR	ZON	ORISE	NOMBRE(C)	CURRÍCULO	NOMBRELOC	NOMBRE_MUN	TEL	C	P	DCC	DCC
3522	1	037	04	OLIVERIO TUERINA TORRES	11672-11708	CALLE 4 Y BITE	SANTA CATARINA	0832048	66350	0	3*	
3522	2	037	04	OLIVERIO TUERINA TORRES	11709-11747	CALLE 4 Y BITE	UNIDAD HAB ADOLFO LOPEZ MATEO	0832048	66350	0	3*	
3527	1	037	04	EUGENIO GARZA-SAGUA TECNICA	11748-11777	CALLE 4 Y BITE	SANTA CATARINA					
3528	1	037	04	SANTA CATARINA 439	11778-11793	JUAN DE LOS REYES Y ANCHILENA	SANTA CATARINA	0885510	66350	0	25	
3528	2	037	04	SANTA CATARINA 439	11794-11817	DECEMBER Y MARCELOS	SANTA CATARINA	0885510	66350	0	21	
3528	3	037	04	LIC. LUIS DONALDO COLOSIO	11818-11826	DECEMBER Y MARCELOS	SANTA CATARINA	0885510	66350	0	24	
3528	4	037	04	LIC. LUIS DONALDO COLOSIO	11827-11830	AV LUIS DONALDO COLOSIO Y 4 PTE	SANTA CATARINA	0885510	66350	0	24	
3528	5	037	04	LIC. LUIS DONALDO COLOSIO	11831-11836	AV LUIS DONALDO COLOSIO Y 4 PTE	SANTA CATARINA	0885510	66350	0	9	
3528	6	037	04	FSC SECUNDARIA TECNICA # 74	11837-11855	CERRO ALTO Y XOCIPILLI	SANTA CATARINA	0000000	66350	0	4	
3528	7	037	04	JOAQUIN GARCIA	11856-11893	AV HIBALGO Y CONCORDIA	SANTA CATARINA	66357	0	5		
3528	8	037	04	LIC RAUL KANALE FRIAS	11894-11930	MOBTLOS ARNTT	SANTA CATARINA	0863593	66100	0	19	
3528	9	037	04	GUILLERMO	11931-11954	MOBTLOS ARNTT	SANTA CATARINA	0863593	66350	0	39	
3528	10	037	04	PROFR CECILIO GONZALEZ DOMINGUEZ	11955-11985	PUERTO BALANDRA SIN	SANTA CATARINA	0863130	66350	0	37	
3528	11	037	04	FIDEL AYALA JIMENEZ	11986-12011	SAN JUAN DE LOS LAGOS SN	SANTA CATARINA	3165409	66380	0	24	
3528	12	037	04	ROBERTO LOPEZ VILLARREAL	12012-12037	PUERTO BALANDRA SIN	SANTA CATARINA	0164048	66380	0	35	
3528	13	037	04	PROFR EFRAN DIAZ DEL VALLE	12038-12069	PUERTO BALANDRA SIN	SANTA CATARINA	0888999	66385	0	22	
3528	14	037	04	FEDERICO GANTU	12070-12099	AV HIBALGO Y CONCORDIA	SANTA CATARINA	0885191	66350	0	25	
3528	15	037	04	PROFR ROSELINDA VILLARREAL	12100-12117	ALFONSO MARTINEZ DOMINGUEZ 639	SANTA CATARINA	0363130	66100	0	3*	
3528	16	037	04	PROFR SAN YULIANA BLANCO	12118-12151	ALFONSO MARTINEZ DOMINGUEZ 639	SANTA CATARINA	3885739	66350	0	3*	
3528	17	037	04	ANDRE DEL ESPALMADO	12152-12157	ALFONSO MARTINEZ DOMINGUEZ 639	SANTA CATARINA	3885486	66350	0	28	
3528	18	037	04	VALENTIN ROMEZ FARIAS	12158-12165	PUERTO BALANDRA SIN	SANTA CATARINA	0000000	66385	0	24	
3528	19	037	04	SELENE ROSARIO JOSE DA SILVA	12166-12171	PUERTO BALANDRA SIN	SANTA CATARINA	0820130	66350	0	9	
3528	20	037	04	VERONICA DE VINO DE MARCOS	12172-12191	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTA CATARINA	0000000	00000	0	12	
3528	21	037	04	PROFR EDUARDO REPOSADO	12192-12197	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTA CATARINA	0000000	00000	0	14	
3528	22	037	04	PROFR MANDAMBA DE SANTA C	12198-12210	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTA CATARINA	3164064	66350	0	13	
3528	23	037	04	PEDRO GREGORIO BALTAZAR	12211-12239	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0051335	67320	0	15	
3528	24	037	04	ERILIANO ZAPATA	12240-12244	VARIANTE DE BIDAN SIN	SANTIAGO	0000000	00000	0	5	
3528	25	037	04	PROFR SERGIO MONTALVO S	12245-12249	AV ALBINO MARTINEZ 100	SANTIAGO	0000000	00000	0	5	
3528	26	037	04	DR JOSE FELIPE REYES REZALE	12250-12255	CONCORDIA	SANTIAGO	0000000	00000	0	5	
3528	27	037	04	JOSE DA MORALES	12256-12261	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0050590	67300	0	15	
3528	28	037	04	PROFR ANTONIO MORALES	12262-12264	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0050100	67320	0	19	
3528	29	037	04	PROFR GREGORIO MORALES	12265-12267	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0050530	67350	0	17	
3528	30	037	04	PROFR GREGORIO MORALES	12268-12270	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0000000	00000	0	5	
3528	31	037	04	FRANCISCO PRUNERA ALANIS	12271-12284	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0050100	67320	0	18	
3528	32	037	04	ANDRES OUNTANA RICO	12285-12289	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	SANTIAGO	0000000	65430	0	5	
3528	33	037	04	PROFR RAFAEL FARIAS	12290-12296	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	VALLECILLO	0050130	65350	0	11	
3528	34	037	04	DR ENRIQUE GONZALEZ	12297-12303	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	VILLADAMA	0000000	65350	0	5	
3528	35	037	04	DR ENRIQUE GONZALEZ	12304-12308	AV SAN JUAN DE LOS LAGOS # 99	POTREPO EL	0000000	65350	0	5	

## B-2. Listado de los 912 numeros aleatorios

c:\apps\sw\l\alea1.sav

id	alea11	alea2	alea3	alea5	alea4	alea4f	alea5	alea6	alea7	alea8	alea9					
1	1724	23	45	8171	67	5105	89	6268	111	11694	133	9238	155	3314	177	8089
2	5325	24	46	11553	68	4356	90	1448	112	6649	134	11788	156	773	178	75
3	7558	25	47	3897	69	5991	91	11417	113	10771	135	5491	157	6912	179	819
4	3590	26	48	6454	70	1226	92	6386	114	8733	136	8811	158	9376	180	488
5	1923	27	49	9455	71	8959	93	3351	115	4749	137	7126	159	744	181	44
6	8636	28	50	1569	72	460	94	7959	116	5977	138	584	160	8856	182	2704
7	4275	29	51	6906	73	2157	95	7948	117	181	139	6495	161	1968	183	2375
8	5502	30	52	12131	74	3160	96	10529	118	2345	140	4333	162	5085	184	11744
9	647	31	53	4016	75	8253	97	864	119	7184	141	5866	163	11960	185	3377
10	1274	32	54	6611	76	9398	98	5022	120	12052	142	12050	164	8593	186	6878
11	1743	33	55	6268	77	9923	99	6996	121	8154	143	8379	165	4453	187	7066
12	530	34	56	3482	78	8677	100	10411	122	9168	144	8644	166	7419	188	1213
13	7076	35	57	4287	79	592	101	2284	123	3355	145	389	167	8206	189	2650
14	1896	36	58	11572	80	4868	102	2995	124	4574	146	153	168	4055	190	11477
15	8830	37	59	5039	81	2823	103	2312	125	8097	147	9651	169	5451	191	10182
16	11461	38	60	1182	82	8966	104	12241	126	483	148	10955	170	6516	192	10212
17	7138	39	61	4122	83	10895	105	3365	127	10031	149	6572	171	351	193	7587
18	3233	40	62	7664	84	2250	106	8220	128	6906	150	2441	172	6230	194	4191
19	8949	41	63	7915	85	3453	107	8265	129	7437	151	8384	173	478	195	11546
20	458	42	64	9286	86	8387	108	7423	130	9335	152	5439	174	378	196	2904
21	1242	43	65	2380	87	11143	109	11434	131	1330	153	5069	175	526	197	10215
22	9045	44	66	1769	88	1316	110	10324	132	4633	154	6161	176	11033	198	3299



c:\spsswin\alcat1.sav

id	alcat1	alcat2	alcat3	alcat4	alcat5	alcat6	alcat7	alcat8	alcat9									
23	199	1185	221	4906	243	1579	265	9687	287	345	309	7971	331	1152	353	3113	375	10359
24	200	1712	222	10665	244	9241	266	11632	288	938	310	2515	332	4546	354	5602	376	10366
25	201	4636	223	2291	245	2367	267	7985	289	10382	311	1151	333	160	355	5497	377	12025
26	202	3056	224	11684	246	563	268	5389	290	3445	312	3234	334	5072	356	11434	378	9232
27	203	3134	225	10685	247	4731	269	3832	291	10041	313	10552	335	2113	357	634	379	4985
28	204	11198	226	5893	248	3754	270	10426	292	4629	314	12220	336	87	358	3484	380	1577
29	205	6555	227	7757	249	5000	271	8476	293	9371	315	9974	337	16	359	6571	381	7700
30	206	5258	228	9481	250	11095	272	5725	294	10295	316	993	338	8064	360	8722	382	10292
31	207	2064	229	8048	251	517	273	12188	295	8492	317	1927	339	11459	361	6657	383	6122
32	208	11462	230	2234	252	9060	274	8504	296	1765	318	1320	340	5068	362	4238	384	12042
33	209	123	231	185	253	2001	275	191	297	3969	319	2345	341	321	363	6356	385	10466
34	210	5163	232	9019	254	1431	276	5574	298	8847	320	11968	342	5715	364	3219	386	8855
35	211	11924	233	7448	255	8258	277	4704	299	5464	321	10471	343	6685	365	11139	387	1292
36	212	5474	234	12010	256	332	278	5714	300	4659	322	3213	344	10147	366	2060	388	471
37	213	10781	235	9392	257	9058	279	3862	301	8335	323	4712	345	4926	367	5049	389	3485
38	214	9280	236	5534	258	3310	280	10742	302	9273	324	10180	346	8415	368	7667	390	11877
39	215	9587	237	5925	259	3151	281	1518	303	2070	325	11379	347	8587	369	11565	391	137
40	216	5405	238	5763	260	1732	282	9608	304	9407	326	7023	348	6618	370	133	392	5509
41	217	2324	239	9185	261	7811	283	2159	305	10173	327	3189	349	2911	371	4372	393	5974
42	218	3015	240	6655	262	6296	284	10599	306	3819	328	11159	350	4292	372	8788	394	1143
43	219	1797	241	8255	263	10022	285	5208	307	7253	329	8872	351	1026	373	10228	395	2791
44	220	8713	242	11492	264	1087	286	2915	308	2089	330	5182	352	11402	374	7586	396	8963

c:\apps\sw\m\alea1.amv

id	alea1	id2	alea2	id3	alea3	id4	alea4	id5	alea5	id6	alea6	id7	alea7	id8	alea8	id9	alea9	
45	397	648	419	10374	441	7941	463	10799	485	1737	507	7351	529	10590	551	3599	573	1791
46	398	13323	420	7747	442	10013	464	3080	486	4393	508	740	530	6659	552	8270	574	10445
47	399	1722	421	12212	443	1859	465	6593	487	7069	509	9085	531	6182	553	9610	575	5001
48	400	3738	422	7533	444	9748	466	6001	488	10798	510	2092	532	5515	554	10549	576	11708
49	401	2602	423	4198	445	8220	467	8262	489	12009	511	3756	533	3763	555	4977	577	7192
50	402	1892	424	7069	446	8658	468	11320	490	7101	512	11357	534	6426	556	11328	578	2121
51	403	3417	425	271	447	7438	469	6339	491	7310	513	9319	535	11596	557	4801	579	2601
52	404	5147	426	10724	448	6551	470	175	492	3425	514	11597	536	7622	558	4900	580	1367
53	405	7606	427	3882	449	631	471	7944	493	8043	515	7470	537	3272	559	3417	581	6760
54	406	10635	428	1457	450	7851	472	1808	494	9593	516	9540	538	11554	560	10419	582	6630
55	407	9259	429	8261	451	6948	473	11577	495	7980	517	7486	539	11574	561	8242	583	4213
56	408	2237	430	4411	452	8433	474	12224	496	10067	518	6861	540	6554	562	4177	584	12089
57	409	11881	431	44	453	8127	475	915	497	6068	519	664	541	11060	563	10165	585	11156
58	410	848	432	2432	454	7771	476	9638	498	11374	520	7338	542	1928	564	11133	586	3867
59	411	8783	433	11802	455	770	477	10665	499	14	521	11521	543	9542	565	1555	587	2230
60	412	6353	434	1309	456	11219	478	6234	500	3143	522	2919	544	3378	566	10315	588	10240
61	413	3708	435	5164	457	4772	479	3494	501	3044	523	6681	545	11052	567	1781	589	4687
62	414	433	436	5298	458	7176	480	9080	502	4295	524	3715	546	2841	568	1548	590	3590
63	415	5486	437	9633	459	1425	481	10817	503	11771	525	3348	547	3663	569	3117	591	5769
64	416	617	438	11006	460	8811	482	2182	504	7142	526	4717	548	11798	570	653	592	1585
65	417	7276	439	6620	461	11420	483	9743	505	9910	527	8856	549	4751	571	7251	593	9373
66	418	6563	440	11599	462	10738	484	5143	506	11630	528	1317	550	1038	572	7234	594	4876

c:\apps\sw\l\alea1.asp

id	alea1	id2	alea2	id3	alea3	id4	alea4	id5	alea5	id6	alea6	id7	alea7	id8	alea8	id9	alea9	
67	595	2160	617	9982	639	12101	661	12109	683	5880	705	3486	727	8860	749	5618	771	6757
68	596	10731	618	11591	640	4974	662	1669	684	1511	706	5528	728	3226	750	4611	772	10064
69	597	9840	619	5977	641	10705	663	11581	685	3147	707	8657	729	6299	751	8483	773	4631
70	598	12120	620	603	642	9676	664	6006	686	5673	708	4757	730	1184	752	5059	774	10973
71	599	2550	621	4566	643	9515	665	9683	687	8144	709	4623	731	10152	753	6766	775	1496
72	600	8793	622	2047	644	5424	666	3690	688	5369	710	559	732	3717	754	8122	776	11652
73	601	73	623	11807	645	8915	667	9028	689	6234	711	1485	733	6353	755	7632	777	4186
74	602	10616	624	1744	646	5462	668	4144	690	6435	712	6165	734	8194	756	6078	778	11861
75	603	7500	625	6528	647	6872	669	2440	691	6381	713	5600	735	11480	757	10625	779	10423
76	604	2131	626	858	648	2614	670	1080	692	8641	714	5990	736	8434	758	3993	780	2097
77	605	3234	627	5456	649	3005	671	100	693	518	715	11422	737	5115	759	11593	781	9824
78	606	6982	628	2824	650	1846	672	6397	694	7003	716	887	738	6555	760	2801	782	309
79	607	4736	629	2338	651	4532	673	759	695	9171	717	3966	739	9962	761	7537	783	7853
80	608	3852	630	4750	652	7235	674	5161	696	6072	718	6080	740	1777	762	9130	784	9409
81	609	9275	631	555	653	7780	675	3368	697	5848	719	6542	741	10089	763	11372	785	6357
82	610	10632	632	8252	654	9774	676	7051	698	8285	720	5920	742	6653	764	2119	786	4754
83	611	4743	633	5438	655	1639	677	7082	699	5152	721	5413	743	6966	765	9513	787	10304
84	612	3462	634	11141	656	3236	678	8918	700	8731	722	3466	744	12186	766	2710	788	9837
85	613	7549	635	4266	657	79	679	9067	701	6980	723	3461	745	9959	767	7937	789	7879
86	614	1754	636	10440	658	1828	680	9024	702	8712	724	4026	746	7217	768	4094	790	5618
87	615	5092	637	4069	659	11893	681	6088	703	8603	725	7718	747	4692	769	8266	791	11452
88	616	5421	638	5303	660	2338	682	11612	704	1310	726	7450	748	1467	770	5063	792	7991

c:\pprwin\albac1.asp

id	albac1	id2	albac2	id3	albac3	id4	albac4	id5	albac5	id6	albac6
89	714	815	8355	837	1158	859	263	881	2202	903	5234
90	3906	816	351	838	10757	860	7343	882	4897	904	12193
91	10681	817	3528	839	6695	861	1139	883	8620	905	6264
92	622	818	5371	840	8638	862	633	884	3445	906	4934
93	5302	819	1759	841	9070	863	6209	885	8903	907	6254
94	5559	820	6601	842	8195	864	3616	886	6682	908	12112
95	1400	821	4223	843	5764	865	5098	887	5453	909	10058
96	9908	822	4614	844	8343	866	4691	888	3282	910	11126
97	723	823	9129	845	1303	867	10072	889	563	911	1461
98	10563	824	8859	846	9187	868	1440	890	6643	912	4632
99	10008	825	11290	847	12321	869	3441	891	9794	.	.
100	3562	826	10909	848	10963	870	7178	892	1968	.	.
101	1350	827	3957	849	3374	871	6878	893	8128	.	.
102	4083	828	2981	850	3528	872	8679	894	6408	.	.
103	11022	829	7971	851	12081	873	2167	895	87	.	.
104	3530	830	3968	852	8733	874	2347	896	8380	.	.
105	10790	831	7240	853	5695	875	5893	897	11040	.	.
106	4054	832	4516	854	9127	876	2631	898	2543	.	.
107	11110	833	4739	855	6305	877	11564	899	10857	.	.
108	4775	834	4278	856	8378	878	12	900	11327	.	.
109	2763	835	3614	857	990	879	5092	901	8925	.	.
110	2145	836	3357	858	4487	880	1770	902	11513	.	.

B-3. Concentración de números aleatorios por Regiones de la Secretaría de Educación en el Estado

Cuadro B. 1  
Números aleatorios resultantes identificados por Regiones

REGIÓN	NÚMEROS CONSIDERADOS	NÚMEROS REPETIDOS	TOTAL NÚMEROS ALEATORIOS
1	119	3	122
2	175	4	179
3	135	4	139
4	92	1	93
5	39	2	41
6	49	1	50
7	36	1	37
8	18		18
9	11		11
10	19		19
11	123	2	125
12	78		78
<b>TOTAL</b>	<b>894</b>	<b>18</b>	<b>912</b>

Total de números aleatorios considerados = 894

B-4. Muestra de como se organizaron los datos de identificación de los docentes que formaron parte de la muestra representativa

TABLA MUESTRA REPRESENTATIVA

No. en tabla de Nos. alatorios	No. alatorio correspondiente	No. en lista de escuelas	Intervalo correspondiente a la escuela	No.(s) correspondiente (s) a los maestros seleccionados	Nombre de la escuela y total maestros a encuestar	Municipio	Región	Zona	TIPO DE ESCUELA	
									Part. Estatal	Tranf. Estatal
1, 399, 880	1724, 1722, 1720	122	1714-1727	11, 9, 7	Col. Montessori Sierra M.(3)	Garza Garcia	04	66	X	
2	5325	300	5323-5347	3	Celerino Cano Palacios (1)	Monterrey	12	02		X
3, 613	7558, 7549	379	7538-7569	21, 12	Prof. Ernesto villarreal (2)	Monterrey	11	22		X
4, 590	3590, 3590	202	3567-3598	24, 24 *	*Técnica 45TM (1)	Guadalupe	03	06		X
5, 317, 542	1923, 1927, 1928	134	1903-1932	21, 25, 26	Donato Elizondo Ayala (3)	Gral. Escobedo	02	08		X
6, 144, 692, 840	8636, 8644, 8641, 8638	422	8632-8644	5, 13, 10, 7	Emiliano Zapata (4)	Monterrey	11	39		X
7, 57, 350, 502, 834	4275, 4287, 4292, 4295, 4278	227	4274-4300	2, 17, 19, 22, 5	Carlos A. Carrillo (5)	Guadalupe	03	37		X
8, 67, 135, 212, 355, 415	5502, 5505, 5491, 5474, 5497, 5486	305	5469-5505	34, 37, 23, 6, 29, 18	Revolución Mexicana (6)	Monterrey	11	11		X
9, 29, 397, 570	647, 652, 648, 653	36	641-659	7, 12, 8, 13	Prof. Humberto Ramos (4)	Apodaca	02	27		X
10	1274	95	1270-1285	5	Gral. P.A. Rolando Rdz. (1)	García	04	07		X
11, 614, 624, 819	1743, 1754, 1744, 1759	123	1728-1761	16, 27, 17, 32	The American School (4)	Garza Garcia ( )	04	65	X	
12	530	29	529-554	2	*Alfonso Reyes TM (1)	Apodaca	06	09		X
13, 62, 368	7676, 7664, 7667	383	7656-7678	21, 9, 12	José María Velasco (3)	Monterrey	01	53		X

14, 402	1896, 1892	133	1891-1902	6, 2	Gral. Porfirio González (2)	Gral. Bravo	08	17		X
15, 460	8830, 8831	440	8825-8837	6, 7	Julio García Rodríguez (2)	Monterrey	11	39		X
16, 208, 339	11461, 11462, 11459	577	11454-11465	8, 9, 6	Colegio Oxford (3)	San Nicolás	02	68	X	
17, 137, 504	7138, 7126, 7142	365	7103-7167	36, 24, 40	Prof. Moisés Saenz (3)	Monterrey	01	05		X
18, 312, 605, 656	3233, 3234, 3234, 3236	190	3228-3255	6, 7, 7, 9 *	*Técnica 27 TM (3)	Guadalupe	03	06		X
19	8949	453	8946-8957	4	Antonio de P. Rios (1)	Monterrey	01	61	X	
20, 72	458, 460	26	448-466	11, 13	*Técnica 43 TV (2)	Apodaca	06	09		X
21	1242	91	1237-1244	6	Gral. Mariano Escobedo (1)	Galeana	07	21		X
22	9045	461	9044-9050	2	C. E. Alfa y Omega (1)	Monterrey	01	61	X	
23, 395, 485, 573, 760	2783, 2791, 2787, 2791, 2801	172	2781-2808	3, 11, 7, 21	Ma. Gloria de los Santos TV (4)	Guadalupe	03	12		X
24	2734	170	2718-2754	17	Pablo Livas (1)	Guadalupe	03	03		X
25, 422, 761	7532, 7533, 7537	378	7511-7537	22, 23, 27	Prof. Juan Escamilla (3)	Monterrey	11	41		X
26	11778	596	11773-11793	6	Santa Catarina 400 TM (1)	Santa Catarina	04	07		X
27	2925	178	2925-2944	1	*Maestros Federales TV (1)	Guadalupe	03	06		X
28, 194, 423, 562, 777	4179, 4191, 4198, 4177, 4186	224	4176-4210	4, 16, 23, 2, 11	Prof. Matías R. Cantú (.5)	Guadalupe	03	37		X
30	9116	467	9113-9120	4	Club de Leones No.1 (1)	Monterrey	01	62	X	
31, 254, 428, 748, 911	1479, 1481, 1457, 1467, 1461	105	1451-1484	29, 31, 7, 17, 11	*Técnica 4 TM (.5)	Garza García	04	07		X
32	727	43	727-736	1	Técnica 5 (1)	Aramberri	09	13		X



## B-5. Concentración de instrumentos recuperados

## Cuadro B. 2

## Instrumentos recuperados identificados por Regiones

RE- GIÓN	MUNICIPIO SEDE	No. DE INSTRUMENTOS ENVIADOS	TOTAL INS- TRUMENTOS RECUPERADOS
1	MONTERREY	119	113
2	SAN NICOLÁS	175	169
3	GUADALUPE	135	124
4	SANTA CATARINA	92	87
5	MONTEMORELOS	39	39
6	APODACA	49	28
7	LINARES	36	33
8	CADEREYTA	18	18
9	DR. ARROYO	11	8
10	SABINAS HIDALGO	19	18
11	MONTERREY	123	123
12	MONTERREY	78	77
<b>TOTAL</b>		894	837

Total de instrumentos recuperados = 837

B-6. Datos demográficos de la muestra representativa  
Cuadro B.3  
Concentración de datos demográficos

VARIABLE	Clasificación	Total de docentes
Edad	20-30 años	38
	31-40 años	392
	41-50 años	345
	51 años ó más	62
Sexo	Masculino	379
	Femenino	457
	1 no contestó	
Tipo de escuela donde trabaja	Estatad	473
	Trasferida	282
	Particular	82
Tiempo de servicio	1 año o menos	8
	de 2 a 5 años	57
	de 6 a 11 años	104
	de 12 a 21 años	338
	de 22 a 31 años	294
	32 años ó más	35
Posición actual	Maestro frente a grupo	755
	directivo	70
	directivo con grupo	10
	cambio de actividad	2
Nivel de estudios máximo	Técnico	11
	Licenciatura	669
	Especialización	25
	Maestría	130
	Doctorado	0
	2 no contestaron	
Asistencia a cursos de actualización	.SÍ	695
	NO	132
	10 No contestaron	

APÉNDICE C

## 7 ESTIMACION ESTADISTICA

- Análisis factorial:

1. Concentración de resultados para pulir el instrumenta.
2. Rotacion varimax en las variables: expectativas formales (EB), neccsidades de grupo (NG) y necesidades individuales (NP).

- Calculo del coeficiente de confiabilidad:

3. Alpha de Crombach en: piloteo y muestra.

- Prueba de hipótesis:

4. Tabulacion cruzada  $X^2$
5. Correlaciones: de Pearson y rho de Spearman.
6. Regresión Múltiple

## 1. Concentración de resultados del análisis factorial para pulir el instrumento

VARIABLE	ITEM EN EL INSTRUMENTO INICIAL	CLAVE	CARGA FACTORIAL
Satisfacción en el trabajo	14. La supervisión que hace de su trabajo docente el...	SATSUPDI	.79835
	13. Sus relaciones con sus superiores inmediatos	SATRELSU	.79536
	15. Las reglas del trabajo, establecidas por la administración...	SATREGAD	.77702
	5 Oportunidades de ascenso dentro de su trabajo	SATOPAS	.76012
	4 Los métodos utilizados para promover a los profesores	SATMETPR	.69088
	1. Los procedimientos utilizados por los administradores ...	SATPROCE	.68376
	11. Sus relaciones con sus compañeros de trabajo	SATRELCO	.67951
	10. Los valores, dentro del grupo de trabajo	SATVALGR	.64780
	8. Salario actual recibido	SATSALAR	.64735
	6 El status de los profesores en la sociedad	SATSTATU	.63447
	12. Las normas, en sus relaciones con sus amigos	SATNORAM	.58915
	2. El que se le involucre en la toma de decisiones	SATDECIS	.58638
	18. La autonomía en su labor docente	SATAUTON	.58321
	7. Facilidades para obtener préstamos	SATPRES	.58298
	17. Las condiciones físicas del plantel educativo en general	SATCPLAN	.54089
	9. El reconocimiento de su trabajo por parte de sus...	SATRECCO	.53271
3. Las experiencias obtenidas en su diaria labor docente	SATEXPER	.48625	
16. Las condiciones físicas de su salón de clase	SATCONSA	.47809	
Expectativas formales	15. Preparar oportunamente los cuestionarios para los...	EBPRECU	.81538
	14. Preparar oportunamente los instrumentos de evaluación...	EBPREINS	.79924
	5. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia...	EBFUNPLA	.79260
	19. Evaluar el aprendizaje a lo largo del proceso educativo	EBEVLA	.77223
	20. Evaluar el aprendizaje con procedimientos . pedagógicos...	EBEVPRO	.77113
	17. Participar en las reuniones y actividades...	EBREUN	.75544
	13. Impartir educación conforme a los objetivos, plan y...	EBEDOB	.74208
	4. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia...	EBTADOC	.73352
	16. Cumplir sus actividades docentes dentro del horario...	EBACHOR	.71812
	6. Organizar la labor docente de conformidad con los avances...	EBAVANED	.71152
	7. Presentar a los directivos de la escuela el programa anual...	EBPROG	.70000
	1. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores	EBPUNT	.68038
	3. Cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus...	EBCUMOR	.66868
	2. Desempeñar su labor con la calidad que ésta requiere	EBLABOR	.65837
	12. Revisar las tareas personalmente	EBREVTAR	.65769
	8. Informar a los directivos el resultado de las evaluaciones de...	EBINFEV	.65705
18. Ajustar sus vacaciones al calendario escolar que para...	EBVACCA	.64232	
9. Acompañar a su grupo en las actividades educativas que...	EBACED	.55397	
10. Asignar únicamente tareas que pueda revisar o discutir...	EBASTAR	.47000	
11. Evitar las tareas en los días de descanso y en los periodos...	*EBEVDES		
	10. Mi trabajo va de acuerdo con mi personalidad	NPPER	.83175
	11. Disfruto el coordinar alguna actividad dentro de la escuela	NPCOAC	.82688
	14. Disfruto el actualizarme para mi trabajo	NPACTUA	.81388
	9. Mi trabajo está de acuerdo a mi vocación	NPTRAVO	.80664
	17. Cuando doy clase se me pasa el tiempo volando	NPRAP	.79640

<b>Expectativas informales: Necesidades individuales</b>	13. Tengo la impresión de que mi familia aprecia el trabajo...	NPFAMAP	.78140
	7. Me considero capacitado(a) para mis funciones	NPCAPAC	.77890
	19. Me alegro frecuentemente por haber elegido la docencia...	NPALLEG	.77809
	29. Me considero realizado plenamente en forma general	NPPLLEN	.77731
	16. Disfruto las relaciones con mis alumnos	NPRELAL	.76947
	8. Mi trabajo me ha ayudado a realizarme en todo lo que...	NPREAL	.76261
	22. Disfruto las relaciones con mi familia	NPFAM	.75626
	27. Cumpló gustosamente las reglas informales en mi...	NPREGIN	.73100
	18. Deseo hacer las cosas mejor que los demás	NPMEJ	.67887
	12. Tengo la impresión de que mis superiores aprecian el...	NPSUPAP	.67404
	28. Disfruto las actividades del hogar que realizo en mi...	NPACHOG	.67119
	15. Me satisface el estatus adquirido dentro de mi centro de...	NPSTAT	.66711
	26. Veo en mi trabajo una oportunidad de relacionarme con...	NPOPREL	.63068
	21. Estoy satisfecho de mi estatus dentro de mi matrimonio...	NPMATR	.56429
	20. Disfruto con mi relación marital actual	NPMARIT	.53856
	6. Considero muy estable mi puesto	NPESTAB	.50604
	4. Mi trabajo es reconocido por mis compañeros docentes	NPCOMP	.47472
	5. Mi trabajo es reconocido por mis superiores	NPSUP	.46685
	23. Estoy de acuerdo con el sistema de reconocimientos...	NPSISREC	.42998
	24. Estoy de acuerdo con los métodos utilizados para ...	*NPPROM	
	25. Estoy satisfecho con las oportunidades de ascenso dentro...	*NPASCE	
	1. Las prestaciones que tengo en mi trabajo me dan un ...	*NPPRES	
	3. El trabajo docente es reconocido por la sociedad	*NPSOC	
	2. El sueldo recibido es suficiente para cubrir mis necesidades	*NPSUEL	
	<b>Expectativas informales: necesidades de grupo</b>	3. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	NGBIEN
8. Las normas del grupo de trabajo son significantes como...		NGSIG	.82452
13. Me agrada el rol que desempeño en mi grupo de trabajo		NGROLGR	.79798
4. Me satisface que el grupo aproveche mis talentos		NGAAPROV	.79430
12.. Me ajusto perfectamente a la estructura del grupo de...		NGESTGR	.79027
6. Existe sentido de unión entre los compañeros de trabajo		NGUNION	.78454
7. Existe sentido de respeto entre todos los compañeros de...		NGRESP	.77918
9. Me agrada participar en actividades sociales programadas...		NGACSOC	.76258
18. Me identifico con los valores de mi grupo de trabajo		NGVALOG	.75995
10. Me agrada participar en actividades culturales...		NGACTCUL	.74199
5. Las normas del grupo están de acuerdo con mis valores		NGNORGRU	.74003
11. Me agrada participar en actividades académicas...		NGACTAC	.73356
15. Soy leal a mi grupo de trabajo		NGLEAL	.72708
19. Existe igualdad de trato entre los miembros de mi grupo...		NGIGTRAT	.72298
20. Existe comunicación eficaz entre los docentes de mi...		NGCOMUN	.72216
17. No existen problemas interpersonales embarazosos entre...		NGPINTER	.66662
2. Observo con agrado las reglas explícitas del grupo de...		NGREGEX	.66599
22. Existe ausencia de conflictos entre el personal docente de...		NGAUSCON	.65624
21. La conducta del líder de la escuela, es adecuada a cada...		NGADEC	.64654
1. Observo con agrado las reglas implícitas del grupo de...		NGIMPLI	.64318
23. Utilizo mis habilidades en beneficio del grupo	NGBENEF	.62359	
14. Usualmente respeto al líder formal del grupo de trabajo	NGRESLI	.60997	
24. Me agrada que los resultados del trabajo del grupo, se...	NGRESLU	.59708	
16. La distribución de los recursos didácticos a los docentes...	NGRECIU	.48358	

\* porcentaje de la variable < .40

C-2. Rotación varimax en las variables: expectativas formales (EB), necesidades de grupo (NG) y necesidades individuales (NP)

08 Aug 97 SPSS for WINDOWS Release 6.1

## PILOTEO

-----  
FACTOR ANALYSIS-----

VARIMAX            rotation I for extraction I in analysis            I-Kaiser Normalization.

VARIMAX converged in 6 iterations.

Rotated Factor Matrix:

## VARIABLES:

\_ NECESIDADES DE GRUPO (NG): 4, 5, 7, 8, IS, 16, 18, 20 Y 21

-NECESIDADES INDIVIDUALES (NP): 1, 2, 3, 6, 9, 11, 12, U, 17 y 19 \_ EXPECT A TIV

AS FORMALES (EB): 1-6

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
NG1UNION	.82599	.03746	-.04262
NG2RESP	.75687	.13710	.11723
NG3BIEN	.70606	.38248	.05561
NG4PINTE	.67919	.15771	-.00149
NG5IGrRA	.81022	.06904	.17451
NG6COMUN	.77834	.14941	.20299
NG7AUSCO	.86444	.06389	-.02952
NG8VALOG	.64809	.31820	.03221
NG9SIG	.70717	.24484	-.00307
NP10FAH	.14866	.46219	.20372
NP11BENE	.26497	.69189	.13513
NP1CAPAC	.04828	.48331	.04252
NP2TRAVO	.13114	.66879	.04672
NP3PER	.40945	.64563	-.04740
NP4FAMAP	.39425	.52387	.02249
NP5Ac rDA	.34754	.49573	.31304
NP6RELAL	.04456	.48953	.19891
NP7RAP	.17874	.63510	.10761
NP8MEJ	.03843	.71931	-.00011
NP9ALEG	.14952	.65936	.18302
EB1PUNT	-.10078	.25201	.39328
EB2LABOR	.02440	.30113	.34901
E.B3CVMOR	.36679	<b>.21350</b>	<b>.40011</b>
EB4TADOC	.15867	.02852	.86777
EB5FUNPL	.04053	.06220	.90277
EB6AVANE	.05373	.09501	.88720

08 Aug 97 SPSS for WINDOWS Release 6.1

## MUESTRA

-----  
FACTOR ANALYSIS  
-----

VARIMAX      rotation 1 for extraction    1 in analysis      1-Kaiser Normalization .

VARIMAX converged in 6 iterations .

Rotated Factor Matrix:

## VARIABLES:

- NECESIDADES DE GRUPO (NG): 4, 5, 7, 8, 15, 16, 18, 20 y 21
- NECESIDADES INDIVIDUALES (NP): 1, 2, 3, 6, 9, 11, 12, 13, 17 y 19
- EXPECTATIVAS FORMALES (EB): 1-6

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
NG15IGTR	.73062	.07857	.08213
NG16COMU	.83951	.08500	.08124
NG18BIEN	.64651	.25631	.15587
NG20VALO	.62771	.38355	.01857
NG21NORG	.52402	.40616	.00230
NG4UNCOM	.79898	.10264	.13274
NG5RESCO	.79353	.08948	.08540
NG7PROIN	.77776	.00363	.05126
NG8AUSCO	.79744	.01870	.07148
NP10REL	.05650	.65678	.12800
NP11REL	.04136	.51287	.09301
NP12DIS	.07863	.68632	.03686
NP13MEJ	.15364	.46095	.03242
NP17ALE	.19074	.64939	.11165
NP19HAB	.21571	.59509	.18059
NP1CAPD	.01321	.51457	.21006
NP2VOCA	.02199	.58422	.23420
NP3PERT	.03804	.67323	.14441
NP6FAMA	.13447	.44199	.16568
NP9ACTUA	.09810	.63323	.19676
EB1ASPUN	-.04635	.14050	.76175
EB2LABCA	-.00844	.21738	.76768
EB3INSUP	.10035	.17947	.66786
EB4CODIT	.19240	.18179	.76872
EB5CODIF	.25043	.14433	.76330
EB6ORLAD	.11962	.28602	.66969



### C-3. Alpha de Cronbach en piloteo y muestra

08 Aug 97 SPSS for WINDOWS Release 6.1

## PILOTEO

## RELIABILITY ANALYSIS — SCALE (ALPHA)

Satisfacción en el trabajo  
Reliability Coefficients

N of Cases = 87.0

N of Items = 14

Alpha = .8910

Necesidades de grupo  
Reliability Coefficients

N of Cases = 86.0

N of Items = 9

Alpha = .9010

Necesidades individuales  
Reliability Coefficients

N of Cases = 87.0

N of Items = 11

Alpha = .8359

Expectativas burocráticas  
Reliability Coefficients

N of Cases = 97.0

N of Items = 6

Alpha = .7381

Escala de factores  
Reliability Coefficients

N of Cases = 76.0

N of Items = 26

Alpha = .9034

08 Aug 97 SPSS for WINDOWS Release 6.1

## MUESTRA

## RELIABILITY ANALYSIS — SCALE (ALPHA)

Satisfacción en el trabajo  
Reliabilit y Coefficients

N of Cases = 823.0

N of Items = 14

Alpha = .8680

Necesidades de grupo  
Reliabilit y Coefficients

N of Cases = 819.0

N of Items = 9

Alpha = .8983

Necesidades individuales  
Reliabilit y Coefficients

N of Cases = 808.0

N of Items = 11

Alpha = .8252

Expectativas burocráticas  
Reliabilit y Coefficients

N of Cases = 832.0

N of Items = 6

Alpha = .8481

Escala de factores  
Reliabilit y Coefficients

N of Cases = 786.0

N of Items = 26

Alpha = .8910

## **C-4. Tabulación cruzada $\chi^2$**

$H_{03}$ : La satisfacción en el trabajo y el género de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

SATNUM satisfacción en el trabajo (nominal) by DAT2SEXO sexo

Page 1 of 1

		DAT2SEXO		
Count		femenino	masculino	
Row Pct				Row
Col Pct				Total
Tot Pct		1	2	
SATNUM				
1.00	9	10	19	
baja	47.4	52.6	2.3	
	2.0	2.7		
	1.1	1.2		
2.00	192	161	353	
regular	54.4	45.6	42.9	
	42.7	43.3		
	23.4	19.6		
3.00	249	201	450	
alta	55.3	44.7	54.7	
	55.3	54.0		
	30.3	24.5		
Column	450	372	822	
Total	54.7	45.3	100.0	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	.49804	2	.77957
Likelihood Ratio	.49569	2	.78048
Mantel-Haenszel test for linear association	.27225	1	.60182

Minimum Expected Frequency - 8.599

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	-.01821	.03494	-.52155	.60213 *4
Spearman Correlation	-.01568	.03491	-.44914	.65345 *4

\*4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance

Number of Missing Observations: 15

H<sub>04</sub>: La satisfacción en el trabajo y el tipo de escuela donde trabajan los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, son independientes.

SATNUM satisfacción en el trabajo (nominal) by DAT3TIES tipo de escuela donde trabaja

Page 1 of 1

		DAT3TIES			
Count		estatal	trasferida	particular	
Exp Val					
Row Pct					Row
Col Pct					Total
Tot Pct		1	2	3	
SATNUM					
1.00					
baja	11	7	1	19	
	10.8	6.4	1.8	2.3%	
	57.9%	36.8%	5.3%		
	2.4%	2.5%	1.3%		
	1.3%	.9%	.1%		
2.00					
regular	204	131	18	353	
	199.9	119.2	33.9	42.9%	
	57.8%	37.1%	5.1%		
	43.8%	47.1%	22.8%		
	24.8%	15.9%	2.2%		
3.00					
alta	251	140	60	451	
	255.4	152.3	43.3	54.8%	
	55.7%	31.0%	13.3%		
	53.9%	50.4%	75.9%		
	30.5%	17.0%	7.3%		
Column		466	278	79	823
Total		56.6%	33.8%	9.6%	100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	16.64504	4	.00227
Likelihood Ratio	17.55920	4	.00150
Mantel-Haenszel test for linear association	4.56301	1	.03267

Minimum Expected Frequency - 1.824

Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 9 (11.1%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.07451	.03353	2.14077	.03259 *4
Spearman Correlation	.05316	.03444	1.52543	.12754 *4

\*4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance

Number of Missing Observations: 14

H<sub>08</sub>: La satisfacción en el trabajo y la asistencia de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León a cursos de actualización, son independientes.

SATNUM satisfacción en el trabajo (nominal) by DAT7ACTU asiste a cursos de actualización

Page 1 of 1

		DAT7ACTU		
Count		si	no	
Exp Val	Row Pct			Row Total
Col Pct	Tot Pct	1	2	
SATNUM				
1.00				19
baja		15	4	2.3%
		16.1	2.9	
		78.9%	21.2%	
		2.2%	3.1%	
		1.8%	.5%	
2.00				351
regular		287	64	43.1%
		296.7	54.3	
		81.8%	18.2%	
		41.7%	50.8%	
		35.3%	7.9%	
3.00				444
alta		386	58	54.5%
		375.3	68.7	
		86.9%	13.1%	
		56.1%	46.0%	
		47.4%	7.1%	
Column Total		688	126	814
		84.5%	15.5%	100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	4.46769	2	.10712
Likelihood Ratio	4.43170	2	.10906
Mantel-Haenszel test for linear association	4.39851	1	.03597
Minimum Expected Frequency -	2.941		
Cells with Expected Frequency < 5 -	1 OF 6 ( 16.7%)		

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.07355	.03566	2.10167	.03589 *4
Spearman Correlation	.07407	.03532	2.11639	.03462 *4

\*4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance  
 Number of Missing Observations: 23

## C-5. Correlaciones: de Pearson y rho de Spearman

H<sub>01</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de las escuelas donde laboran los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.

Variable	Cases	Mean	Std Dev
SATISFAC	823	5.0739	.9339
DAT8NUME	837	32.3357	15.3259

-- Correlation Coefficients --

	SATISFAC	DAT8NUME
SATISFAC	1.0000 ( 823) P= .	-.1579 ( 823) P= .000
DAT8NUME	-.1579 ( 823) P= .000	1.0000 ( 837) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

". ." is printed if a coefficient cannot be computed

H<sub>02</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.

--- SPEARMAN CORRELATION COEFFICIENTS ---

SAT	.0197
	N( 823)
	Sig .572

DATIEDAD

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

". ." is printed if a coefficient cannot be computed



H<sub>05</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tiempo de servicio de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.

--- SPEARMAN CORRELATION COEFFICIENTS ---

SAT                   -.0406  
                          N( 822)  
                          Sig .245

DAT4TISE

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

". ." is printed if a coefficient cannot be computed

H<sub>06</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y puesto actual de los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.

--- SPEARMAN CORRELATION COEFFICIENTS ---

SAT                   .0352  
                          N( 823)  
                          Sig .313

DAT5POSI

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

". ." is printed if a coefficient cannot be computed

H<sub>07</sub>: No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el nivel de estudios máximo que poseen los docentes de secundaria, del Estado de Nuevo León.

--- SPEARMAN CORRELATION COEFFICIENTS ---

SAT                   -.0700  
                          N( 821)  
                          Sig .045

DAT6NIES

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

". ." is printed if a coefficient cannot be computed

## **C-6. Regresión Múltiple**

H<sub>09</sub>. Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales, sus necesidades individuales y las necesidades del grupo de trabajo, no explican un porcentaje significativo de su satisfacción en el trabajo.

\*\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*\*

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. SAT NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TR

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000  
EXPECFOR NECGRUP NECINDIV

Variable(s) Entered on Step Number

1.. NECGRUP Actitud ante las necesidades del grupo

Multiple R .64834  
R Square .42035  
Adjusted R Square .41960  
Standard Error 9.96317

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	55859.59624	55859.59624
Residual	776	77029.44232	99.26475

F = 562.73349    Signif F = .0000

Variable	----- Variables in the Equation -----				Beta	T
	B	SE B	95% Confdnce	Intervl B		
NECGRUP	.925675	.039022	.849074	1.002276	.648342	23.722 .0000
(Constant)	23.364438	2.042157	19.355630	27.373245		11.441 .0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
EXPECFOR	.085368	.107466	.918577	3.009	.0027
NECINDIV	.057237	.070326	.875067	1.963	.0500

\* \* \* \* MULTIPLE REGRESSION \* \* \* \*

Equation Number 1 Dependent Variable.. SAT NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TR

Variable(s) Entered on Step Number

2.. EXPECFOR Actitud ante las expectativas formales

Multiple R	.65348
R Square	.42704
Adjusted R Square	.42556
Standard Error	9.91186

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	56749.20073	28374.60037
Residual	775	76139.83783	98.24495

F = 288.81484    Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidnce	Intervl B	Beta	T	Sig T
EXPECFOR	.400215	.133000	.139133	.661298	.085368	3.009	.0027
NECGRUP	.890896	.040505	.811383	.970408	.623983	21.995	.0000
(Constant)	9.055309	5.171034	-1.095585	19.206203		1.751	.0803

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
NECINDIV	.026426	.029919	.734486	.833	.4052

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

H<sub>010</sub>: Las actitudes de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, ante las expectativas formales e informales del sistema educativo, no son predictoras importantes de la satisfacción en el trabajo de dichos docentes al incluir variables demográficas como: edad, sexo, tiempo de servicio y tamaño de las escuelas donde laboran los docentes en cuestión.

25 Oct 97 SPSS for MS WINDOWS Release 6.1

Page 1 of 2

\*\*\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*\*\*

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. SAT NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TR

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000  
EXPECFOR EXPECINF DAT8NUME DAT4TISE DAT2SEXO DAT1EDAD

Variable(s) Entered on Step Number

1.. EXPECINF Actitud ante las expectativas informales

Multiple R .61574  
R Square .37914  
Adjusted R Square .37834  
Standard Error 10.30244

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	50232.20938	50232.20938
Residual	775	82258.78161	106.14036

F = 473.26208 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce	Intrvl B	Beta	T	Sig T
EXPECINF	.674662	.031012	.613783	.735540	.615741	21.755	.0000
(Constant)	-11.961224	3.833022	-19.485560	-4.436888		-3.121	.0019

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
EXPECFOR	.009407	.010868	.828706	.302	.7625
DAT8NUME	-.114127	-.144022	.988732	-4.049	.0001
DAT4TISE	-.055265	-.070081	.998392	-1.955	.0510
DAT2SEXO	.020597	.026054	.993380	.725	.4686
DAT1EDAD	-.033391	-.042331	.997823	-1.179	.2389

\*\*\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*\*\*

Equation Number 1 Dependent Variable.. SAT NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TR

Variable(s) Entered on Step Number

2.. DAT8NUME Número de docentes por escuela

Multiple R	.62611
R Square	.39201
Adjusted R Square	.39044
Standard Error	10.20162

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	51938.44158	25969.22079
Residual	774	80552.54941	104.07306

F = 249.52875    Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B	Beta	T	Sig
EXPECINF	.661388	.030883	.600763 .722013	.603626	21.416	.0000
DAT8NUME	-.098472	.024320	-.146213 -.050731	-.114127	-4.049	.0001
(Constant)	-7.158421	3.976542	-14.964507 .647665		-1.800	.0722

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
EXPECFOR	.013473	.015721	.818676	.437	.6621
DAT4TISE	-.050618	-.064808	.987013	-1.806	.0714
DAT2SEXO	.014438	.018428	.981291	.512	.6085
DAT1EDAD	-.026719	-.034168	.985224	-.951	.3421

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

## APÉNDICE D

Material utilizado para el jueceo:

D-1. carta a jueces

D-2. formato de evaluación

D-3. instrumento evaluado

Dr. Luis Alberto del Pozo Moras

Director de la División de Posgrado e Investigación  
Universidad de Monterrey Nuevo León

Presente.

Estimado Doctor:

Me dirijo a usted, para solicitarle participe como juez ayudándole a determinar la *pertinencia y claridad* de los ítems del instrumento anexo a la presente, los cuales servirán para medir la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria y su opinión ante las expectativas formales y no formales del sistema educativo. Para tal efecto le agradezco utilice la forma que se presenta en la siguiente hoja, en la cual se utiliza una escala de Likert del 1 al 5, siendo 1 el valor *mas bajo* y 5 el *valor mas alto* en cada aspecto señalado.

Por favor marque una "X"

- 1°. En el cuadro que corresponde mejor al grado de relevancia que a su juicio tiene el ítem.
- 2°. En el cuadro que corresponde mejor al grado de claridad que a su juicio tiene el ítem.

Así mismo, se le agradece realizar algunas observaciones y sugerir eliminar o agregar ítems, según considere pertinente.

El constructo de la investigación es el siguiente:

#### NIVEL DE SATISFACCION EN EL TRABAJO (Sección II)

Opinión que tienen los docentes sobre su trabajo, en cuanto a: la administración, su situación económica y social y su desarrollo personal.

#### EXPECTATIVAS FORMALES DEL SISTEMA EDUCATIVO (Sección III, A)

Juicios de los docentes acerca de su actitud ante las reglas y requerimientos institucionales, que determinan las funciones y responsabilidades del docente.

#### EXPECTATIVAS INFORMALES DEL SISTEMA EDUCATIVO (Sección III, B)

Juicios de los docentes acerca de su actitud ante los requerimientos tanto individuales (necesidades de realización personal) como de grupo (su interacción dentro del mismo) que

Le adelanto mi agradecimiento por colaborar como perito-consultor de esta investigación.

ATENTAMENTE

  
Sara Viera Padilla

Monterrey N.L., 17 de marzo de 1997





### ENCUESTA DE OPINIÓN A DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ( SECUNDARIA)

Estimado docente: deseamos saber cómo juzgan los docentes de educación básicas u empleo. Para tal efecto le pedimos que haga el favor de contestar 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 valiosa en la recolección de la información. Esta, será tratada en forma confidencial. Por favor, sea honesto(a) en sus respuestas y conteste *todos los ítems*.

#### Sección I. DATOS PERSONALES

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" el casillero que designe la información que más se aplique en su caso

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <p>1- EDAD</p> <p><input type="checkbox"/> a) 20-30 años</p> <p><input type="checkbox"/> b) 31-40 "</p> <p><input type="checkbox"/> c) 41-50 "</p> <p><input type="checkbox"/> d) 51 años ó más</p>  | <p>2. SEXO</p> <p><input type="checkbox"/> a) Femenino</p> <p><input type="checkbox"/> b) Masculino</p>  | <p>3. TIPO DE ESCUELA DONDE TRABAJA</p> <p><input type="checkbox"/> a) Estatal</p> <p><input type="checkbox"/> b) Trasferida</p> <p><input type="checkbox"/> c) Particular</p>  |
| <p>4. TIEMPO DE SERVICIO</p> <p><input type="checkbox"/> a) 1 año o menos</p> <p><input type="checkbox"/> b) 2 -5 años</p> <p><input type="checkbox"/> c) 6 -11 "</p> <p><input type="checkbox"/> d) 12-21 "</p> <p><input type="checkbox"/> e) 22-31 "</p> <p><input type="checkbox"/> f) 32 años o más</p> | <p>5. POSICIÓN ACTUAL</p> <p><input type="checkbox"/> a) Maestro frente a grupo</p> <p><input type="checkbox"/> b) Directivo con grupo</p> <p><input type="checkbox"/> c) Cambio de actividad</p> <p><input type="checkbox"/> d) Directivo</p> | <p>6. NIVEL DE ESTUDIOS MÁXIMO QUE POSEE</p> <p><input type="checkbox"/> a) Normal superior</p> <p><input type="checkbox"/> b) Licenciatura Univ.</p> <p><input type="checkbox"/> c) Especialización</p> <p><input type="checkbox"/> d) Maestría</p> <p><input type="checkbox"/> e) Doctorado</p> <p><input type="checkbox"/> f) Otro (especifique)</p> |

#### Sección II. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE L DOCENTE CON ALGUNOS ASPECTOS DE SU CONTEXTO DE TRABAJO

Instrucciones: Deseamos saber cuan satisfecho se encuentra en algunos aspectos dados en su centro de trabajo. Por favor, después de leer cada enunciado, cruce el número ( sólo 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	insa- tisfecho	ligeramente insatisfecho	ni satisfecho ni insatisfecho	ligeramente satisfecho	satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Los procedimientos utilizados por los administradores de la escuela para motivar a los docentes a realizar su trabajo efectivamente	1	2	3	4	5	6	7
2. El que se le involucre en la toma de decisiones	1	2	3	4	5	6	7
3. Sus relaciones con sus superiores inmediatos	1	2	3	4	5	6	7
4. La supervisión que hace de su trabajo docente el (la) director(a) de su escuela	1	2	3	4	5	6	7
5. Las reglas del trabajo, establecidas por la administración de la escuela	1	2	3	4	5	6	7
6. Los métodos utilizados para promover a los profesores	1	2	3	4	5	6	7
7. Las oportunidades de ascenso dentro de su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8. El estatus de los profesores en la sociedad	1	2	3	4	5	6	7
9. El salario actual recibido	1	2	3	4	5	6	7
10. Las facilidades para obtener préstamos	1	2	3	4	5	6	7
11. Los valores dentro del grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12. Sus relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
13. Las normas en sus relaciones con sus amigos	1	2	3	4	5	6	7
14. La autonomía en su labor docente	1	2	3	4	5	6	7

### Sección III. FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

INSTRUCCIONES: Esta forma contiene 26 posibles conductas de usted en su empleo o fuera de él. Para evaluarlas le pedimos que identifique su reacción frente a los sucesos que se mencionan en los ítems respectivos, y marque con una "X" el número ( sólo uno) que esté de acuerdo con su situación personal.

Utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ligeramente en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	ligeramente de acuerdo	de acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### A. Apruebo el tener que:

1. Asistir con puntualidad al desempeño de mis labores	1	2	3	4	5	6	7
2. Desempeñar mi labor con la calidad que ésta requiere	1	2	3	4	5	6	7
3. Cumplir las indicaciones que reciba de mis superiores en asuntos propios de mi empleo	1	2	3	4	5	6	7
4. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el cumplimiento de la tarea docente	1	2	3	4	5	6	7
5. Colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el buen funcionamiento del plantel	1	2	3	4	5	6	7
6. Organizar la labor docente de conformidad con los avances educativos	1	2	3	4	5	6	7

#### B.

1. Me considero capacitado(a) para ejercer mis funciones docentes	1	2	3	4	5	6	7
2. Mi vocación está de acuerdo con mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
3. Mi personalidad va de acuerdo con mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4. Existe sentido de unión entre los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
5. Existe sentido de respeto entre todos los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
6. Tengo la impresión de que mi familia aprecia el trabajo que hago	1	2	3	4	5	6	7
7. No existen problemas interpersonales embarazosos entre los miembros de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8. No hay conflictos entre el personal docente de la institución donde laboro	1	2	3	4	5	6	7
9. Disfruto el actualizarme para mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
10. Disfruto las relaciones que se dan con mis alumnos	1	2	3	4	5	6	7
11. Disfruto las relaciones que se dan con mi familia	1	2	3	4	5	6	7
12. Cuando doy clase me olvido del tiempo	1	2	3	4	5	6	7
13. Deseo hacer las cosas mejor que los demás	1	2	3	4	5	6	7
14. Existe igualdad de trato entre los miembros de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15. Existe comunicación eficaz entre los docentes de mi centro de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
16. Me alegro frecuentemente por haber elegido la docencia como profesión	1	2	3	4	5	6	7
17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18. Utilizo mis habilidades en beneficio del grupo	1	2	3	4	5	6	7
19. Me identifico con los valores de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
20. Las normas del grupo de trabajo son significantes como guía de mi conducta en el mismo	1	2	3	4	5	6	7

## APENDICE E

### Cartas de solicitud o aprobación:

- E-1. Solicitud del listado de escuelas secundarias con el numero de maestros por escuela, en el año escolar 96-97.
- E-2. Solicitud de autorización para aplicar la encuesta a los docentes que formaron parte de la muestra.
- E-3. Solicitudes de apoyo para la reproducción del instrumento.
- E-4. Oficio de respuesta a la solicitud de apoyo. No. SSE-0943/96-97.
- E-5. Solicitud de apoyo al director del CECAM, para la coordinación en la distribución y recolección de las encuestas
- E-6. Solicitud de apoyo a los jefes de región para la distribución y recolección de las encuestas. Oficio No. 00E-21 /96-97.
- E- 7. Oficio de remisión de encuestas.
- E-8. Carta a los aplicadores del instrumento
- E-9. Cartas a los distribuidores y recolectores del instrumento ( inspector, director).

Lic. Romeo Zarate

Jefe del Depto. de Estadística  
Secretaría de Educación en el Estado de Nuevo León  
Presente.

Estimado Licenciado:

La que suscribe, maestra Sara Viera Padilla, miembro de la Sección 50 de Trabajadores al Servicio de la Educación y actualmente con Beca-licencia para realizar la tesis doctoral, solicita respetuosamente de usted su colaboración para la obtención de unos datos necesarios para llevar a cabo la investigación en cuestión.


Los datos requeridos son: un listado de todas las escuelas secundarias generales o técnicas; trasferidas, estatales O particulares; indicando el numero de docentes en cada una de las escuelas.

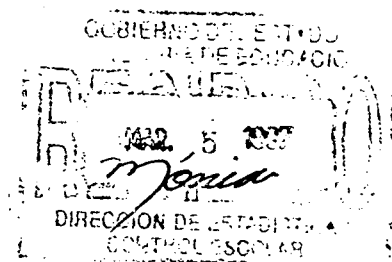
Se le agradece además que se señale en la lista, la zona y región a que pertenece cada una de las escuelas. antes señaladas.

Agradecie

ATENTAMENTE

usted,

  
Maestra Sara Viera Padilla



Monterrey N.L., 5 de marzo de 1997

Lic. Alfonso Rangel Guerra  
Secretario de Educación  
Estado de Nuevo León

Presente.

Respetable licenciado:

Mediante la presente, doy a usted las gracias por el apoyo recibido durante estos tres últimos años, con lo Beca-licencia, que se me ha otorgado y gracias a lo cual he podido realizar los estudios de Doctorado en Educación; y, según he informado oportunamente, estoy en la etapa de la elaboración de la tesis. La investigación, cuyo proyecto se me ha aprobado en la pre defensa presentada el 8 de abril del presente, se titula:

*"Las expectativas formales e informales del Sistema Educativa. como Predictoras de la Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Educación Básica (secundaria) en el Estado de Nuevo León"*

Los resultados de la investigación en cuestión, servirán entre otras cosas, para que los administradores de la Educación, tengan un panorama general de la satisfacción de los docentes de secundaria., pudiendo actuar en consecuencia.

Para realizar dicha investigación, se requiere aplicar un instrumento a docentes de escuelas secundarias de todo el estado de Nuevo León, que fueron seleccionados de manera aleatoria, para forma parte de la muestra representativa. Esto con 13 finalidad de dar mayor confiabilidad a dicho instrumento, y que se puedan hacer inferencias a la población,

Aprovecho este conducto, para *solicitar* ante usted *permiso* para aplicar el instrumento yo. mencionado, a la vez que apoyo para su distribución.

Le reitero mi agradecimiento por el apoyo recibido

ATENTAMENTE



Mtra. Sara Viera Padilla



Lic. . José Guadalupe Garza Gonzalez  
Subsecretario de Servicios Educativos  
Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León

Presente

Respetable licenciado:

Me dirijo a usted para solicitar su autorización para aplicar una encuesta a docentes de escuelas secundarias oficiales y particulares, que forman parte de una muestra representativa de todos los docentes del Estado de Nuevo León. dicha encuesta servirá en la recaudación de información para la investigación titulada:

*"Las Expectativas Formales e Informales del Sistema Educativo, como Predictoras de la Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Educación Básica Secundaria en el Estado de Nuevo León".*

Con fecha 17 de marzo del presente se ha solicitado la autorización respectiva al maestro Ismael Vidales Delgado, subsecretario de Investigación y Desarrollo, no habiendo realizado dicho tramite en esa fecha ante su dependencia, por ignorar el procedimiento.

Solicito ala vez algún apoyo para la distribución del instrumento antes mencionado, el cual se anexa a la presente.

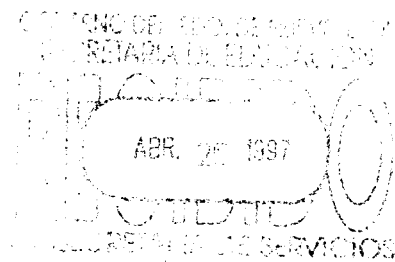
Agradeciendo de antemano el apoyo recibido, se despide de usted:

ATENTAMENTE

  
Mtra. Sara Viera Padilla

E-2

Monterrey N.L., 25 de abril de 1997



GRG 1040



Presente.

!-estimado maestro:

Aprovecho 1" presente para saludarlo a la vez que para solicitar su apoyo en la reproducción de unos encuestas que servirán para recolectar la información requerida en un trabajo doctoral titulado tentativamente:

*"Las expectativas formules e informales del Sistema Educativo, como Predictoras de in Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Educación Media Básica el Estado de Nuevo León"*

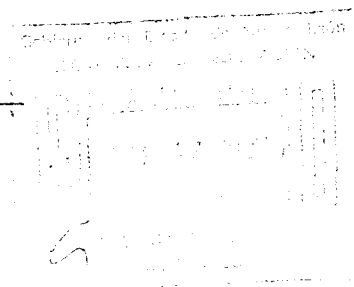
EJ instrumento antes mencionado, deberá ser distribuido en las diferentes escuelas del Estado de Nuevo León, de acuerdo a los docentes que formen parte de 1.1 muestra representativa de todos los docentes del Estado, y laboren activamente en las mismas, por lo que solicito a la vez su autorización para aplicar dichas encuestas.

Agradeciendo de antemano el apoyo recibido, se despide de usted:

ATENTAMENTE



Sara Viera Padilla



E-2

Monterrey N.L., 17 de marzo de 1997

7 Mtro. Adolfo Castillo Verastegui  
Subdirector Administrativo  
Escuela Normal Superior del Estado de Nuevo León

Presente.

Estimado maestro:

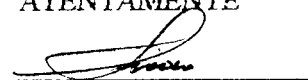
Por este conducto me dirijo a usted, para solicitar su autorización para la reproducción de 500 copias fotostáticas.

Las copias solicitadas constituyen parte del material elaborado para la pre defensa de la tesis titulada:

*"Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, como Predictoras de la Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Educación Media Básica en el Estado de Nuevo León"*

Le anticipo mi agradecimiento por el apoyo recibido

ATENTAMENTE



Sara Viera Padilla



GUBIERN DEL ESTADO  
DE NUEVO LEON  
ESCUELA NORMAL SUPERIOR  
PROFR. MOISÉS SÁENZ GARZA  
MONTERREY, N. L.  
DIRECCION GENERAL

Monterrey N.L., 7 de abril de 1997

Mtro. Raúl Emilio Garma López  
 Director General  
 Escuela Normal Superior del Estado de Nuevo León

Presente.

Estimado maestro:

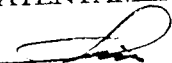
Por este conducto me dirijo a usted, para solicitar su autorización para la reproducción de aproximadamente 3000 copias fotostáticas, en las siguientes partes: 1000 de cartas a aplicadores, 300 de un instrumento y 1700 de la tesis doctoral titulada

*“Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, como Predictoras de la Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Educación Media Básica en el Estado de Nuevo León”*

Mediante la presente, me comprometo a corresponder, donando para la escuela de Graduados de la ENSE, una copia de la tesis antes mencionada, una vez terminada y empastada ésta.

Le anticipo mi agradecimiento por el apoyo recibido

ATENTAMENTE

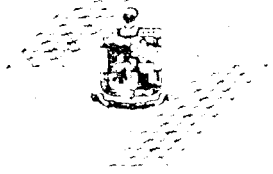


Sara Viera Padilla



Gobierno del Estado  
 de Nuevo León  
 Escuela Normal Superior  
 Profr. Moisés Sáenz Garza  
 Monterrey, N. L.  
 Dirección General

Monterrey N.L., 28 de abril de 1997



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS

Monterrey, Nuevo León, a 06 de Mayo de 1997.  
OFICIO No. SSE-0943 /96-97  
REFERENCIA: 3840/96-97

C. MTRA.  
SARA VIERA PADILLA.  
P R E S E N T E .-

Me refiero a su atento escrito del 25 de Abril del año en curso, relativo a una encuesta docente que desea aplicar en escuelas oficiales y particulares como parte del trabajo de investigación del Doctorado en Educación, que lleva a cabo en la Universidad de Montemorelos, para lo que no encontramos inconveniente en autorizar.

Lo anterior sin menoscabo del trabajo escolar y sujeto a las condiciones que el directivo del plantel considere oportunas establecer, al hacer de su conocimiento el presente documento.

Sin otro particular de momento, quedo a sus estimables órdenes.

ATENTAMENTE  
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION"



LIC. JOSE GUADALUPE GARZA GONZALEZ

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
SECRETARIO

- C.c.p. C. Lic. Alfonso Rangel Guerra, Secretario de Educación en el Estado.
- C.c.p. C. Profr. Ismael Vidales Delgado, Subsecretario de Desarrollo Académico e Investigación
- C.c.p. C. Profr. Jesús García García, Director de Operación Educativa.
- C.c.p. C. Lic. Mario Antonio Aguilera Mejía, Director del C.E.C.A.M.
- C.c.p. C.C. Jefes de Oficinas Regionales de Servicios Educativos Integrados en el Estado.
- C.c.p. Archivo.
- JGGG/empg.

Mtro. Mario Aguilera Mejía

Director del CECAM  
Secretaría de Educación en el Estado de Nuevo León

Presente.

Estimado maestro:

Aprovecho la presente para saludarlo a la vez que para solicitar su apoyo en la aplicación de unas encuestas que servirán para recolectar la información requerida en un trabajo doctoral titulado tentativamente:

*"Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, como Predictoras de la Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Educación Media Básica en el Estado de Nuevo León"*

El instrumento antes mencionado, será distribuido en las diferentes escuelas del Estado de Nuevo León, de acuerdo a los docentes que formen parte de la muestra representativa de todos los

Agradeciendo de antemano el apoyo recibido, se despide de usted:

*[Handwritten signature and initials]*  
E-5  
17-III-97

ATENTAMENTE

*[Handwritten signature]*

Sara Viera Padilla

Monterrey N.L., 17 de marzo de 1997

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No. DOE-201/96-97

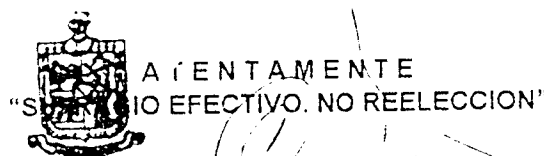
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

**C. ING.  
ADRIANA SALINAS GAYTAN.  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 2  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodriguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.



GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**JOSÉ GUADALUPE GARZA GARCÍA**  
DIRECTOR

E-6

- c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza Gonzalez. Subsecretario de Servicios Educativos.
- ✓ c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.
- c.c.p. Archivo.
- JGG: aisr.

Monterrey, N.L. a 19 de Mayo de 1997.-

C.COORDINADORES DE LOS CECAM  
P R E S E N T E.-

Por este conducto solicito a usted su apoyo para distribuir un material que servirá para integrar un estudio sobre las "Expectativas Formales e Informales del Sistema Educativo", cuya realización contribuirá revalorizar la función del Docente de Educación Básica Secundaria.


Para lo anterior se cuenta con el apoyo de la Dirección de Desarrollo Profesional, bajo el digno cargo del Lic. Mario Antonio Aguilera Mejía y las ORSEI, lo que consta en oficio DOE-201/96-97, que se anexa al material.

ATENTAMENTE.



Mtra. Sara Viera Padilla

Vo.Bo.



Mtro. Mario Antonio Aguilera Mejía  
Director de Desarrollo Profesional.

Ofi7.Doc  
Verónica

E-5

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No.: DOE-201/96-97


GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

C. PROFRA.  
MA. GUADALUPE HINOJOSA MADRIGAL  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 3  
P R E S E N T E .-

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

 ATENTAMENTE  
"SIN SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION"

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
PROFRA. JESUS GARCIA GARCIA  
DIRECTOR

E-6

c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González, Subsecretario de Servicios Educativos.  
c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.  
c.c.p. Archivo.  
JGG :alsr.



Monterrey, N.L, a 9 de mayo de 1997

OFICIO No. DOE-201/96-97



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA


**C. PROFR.  
GABRIEL SALGADO ENRIQUEZ  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 1  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

ATENTAMENTE  
"SOPORTE EFECTIVO. NO REELECCION"



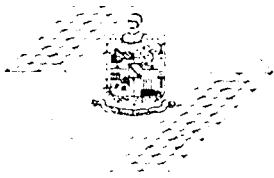
GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**JOSÉ JESÚS GARCÍA GARCÍA**  
DIRECTOR

E-6

c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza Gonzalez. Subsecretario de Servicios Educativos.  
c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.  
c.c.p. Archivo.  
JGG / alr.

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No.: DOE-201/96-97



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

**C. PROFRA.  
MA. DE LOS ANGELES GARZA RIOS  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 4  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

ATENTAMENTE  
"SERVICIO EFECTIVO. NO REELECCION"

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. JESUS GARCIA GARCIA**  
DIRECTOR

E-6

c.e.p. Lic. José Guadalupe Garza González. Subsecretario de Servicios Educativos.  
c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.  
c.c.p. Archivo.  
JGG :alsr

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No.: DOE-201/96-97



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

**C. PROFRA.  
ANA MARIA FERNANDEZ GONZALEZ  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 5  
P R E S E N T E .**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

**ATENTAMENTE**  
"SIN SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION"

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. JESUS GARCIA GARCIA**  
DIRECTOR

E-6

- c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza Gonzalez, Subsecretario de Servicios Educativos.
- ✓ c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.
- c.c.p. Archivo.
- JGG /alsr.

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No.: DOE-201/96-97



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

C. LIC.  
JORGE RAMIRO GOMEZ GONZALEZ  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 6  
P R E S E N T E .-

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.



ATENTAMENTE  
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION"

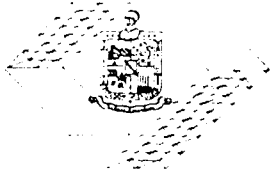
GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
PROFR. JESÚS GARCÍA GARCÍA  
DIRECTOR

E-6

c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González, Subsecretario de Servicios Educativos.  
c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.  
c.c.p. Archivo.  
JGG:alsr.

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No. : DOE-201/96-97




GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

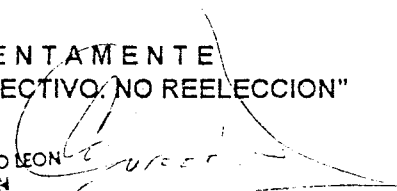
**C. PROFR.  
MIGUEL ANGEL SANCHEZ LERMA  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 7  
PRESENTE.-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

 **ATENTAMENTE**  
**"SERVICIO EFECTIVO. NO REELECCION"**

  
GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. JESÚS GARCÍA GARCÍA**  
**DIRECTOR**

E-6

- c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González. Subsecretario de Servicios Educativos.
- ✓ c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla
- c.c.p. Archivo.
- JGG / alsr.



Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No. DOE-201/96-97

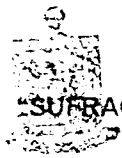
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

**C. PROFR.  
HERMINIO CORTEZ BUGARIN  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 8  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.



**ATENTAMENTE  
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION"**

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. JESÚS GARCÍA GARCÍA  
DIRECTOR**

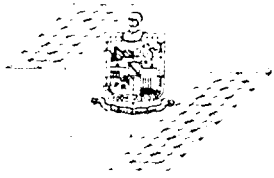
E-6

c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González, Subsecretario de Servicios Educativos.

c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.

c.c.p. Archivo

JGG / alsr.



Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No : DOE-201/96-97

GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

**C. PROFER.  
JOSE JAIME GUERRERO GARCIA  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 9  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.



**ATENTAMENTE  
"LAGIO EFECTIVO. NO REELECCION"**

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**JOSE JAIME GUERRERO GARCIA  
DIRECTOR**

E-6

- ✓ c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González. Subsecretario de Servicios Educativos.
- c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.
- c.c.p. Archivo.
- JGG : alsr

Monterrey, N.L. a 9 de mayo de 1997

OFICIO No.: DOE-201/96-97



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA


**C. PROFR.  
JORGE ARTURO RAMÍREZ NORIEGA  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 10  
PRESENTE.-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

**"SUFICIENTEMENTE  
EFECTIVO. NO REELECCION"**

  
GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. JESÚS GARCÍA GARCÍA  
DIRECTOR**

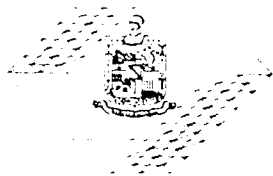
E-6

- ✓ c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González, Subsecretario de Servicios Educativos.
- c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla
- c.c.p. Archivo.  
JGG : alsr.



Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No.: DOE-201/96-97




GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

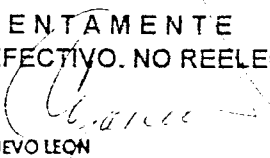
**C. PROFR.  
JOSE LUIS BANDA TORRES  
ENCARGADO DE LA O.R.S.E.I. No. 11  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.

**ATENTAMENTE**  
**"SUSPENDIDO EFECTIVO. NO REELECCION"**

  
GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. LIC. SUBGARCÍA GARCÍA**  
**DIRECTOR**

E-6

c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González, Subsecretario de Servicios Educativos.  
c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.  
c.c.p. Archivo.  
JGG:alsr.

Monterrey, N.L., a 9 de mayo de 1997

OFICIO No. DOE-201/96-97



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

**C. PROFR.  
J. HUMBERTO BUSTAMANTE GONZALEZ  
JEFE DE LA O.R.S.E.I. No. 12  
P R E S E N T E .-**

Por este conducto me permito presentar a la Maestra Sara Viera Padilla, Directora de la Esc. Secundaria "Protacio Rodríguez Cuéllar", quien solicita el apoyo de ustedes, para efectuar una encuesta de opinión a docentes de secundaria, para integrar un estudio sobre Las expectativas formales e informales del Sistema Educativo, cuya realización contribuirá a revalorar la función del Docente de Educación Media Básica.

La distribución y recepción de las encuestas se efectuará en coordinación con el CECAM y la Oficina Regional a su digno cargo.

Sin otro particular y en espera de su valiosa colaboración, quedo a sus estimables órdenes.



**ATENTAMENTE  
"TRABAJO EFECTIVO. NO REELECCION"**

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA  
**PROFR. JESUS GARCIA GARCIA  
DIRECTOR**

E-6

- c.c.p. Lic. José Guadalupe Garza González. Subsecretario de Servicios Educativos.
- ✓ c.c.p. Profra. Sara Viera Padilla.
- c.c.p. Archivo.
- JGG / alsr



SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
 OFICINA REGIONAL No. 2  
 OFICIO No. ORSEI-1105/96-97  
 ASUNTO: Se remiten encuestas.

Gral. Escobedo N.L., 21 de mayo de 1997.-

CC. INSPECTORES/SUPERVISORES  
 DE SECUNDARIAS ESTATALES, TRANSFERIDAS  
 Y PARTICULARES  
 Presentes.-

Por este conducto me permito solicitar de la manera mas atenta, su colaboración para efectuar una ENCUESTA de opinión a docentes de secundarias, con el fin de integrar un estudio sobre las expectativas formales e informales del Sistema Educativo; la realización de la mencionada Encuesta contribuirá a revalorar la función del docente de Educación Media Básica.

Dicha investigación está a cargo de la Maestra Sara Viera Padilla.

La recepción de Encuestas se realizará el día 6 de junio del año en curso, con el Enlace Académico de esta Oficina Regional.

Esperando contar con su valiosa colaboración y sin otro asunto en particular por el momento, me suscribo de usted,

**A T E N T A M E N T E**  
 "1996-1997, AÑO ESCOLAR DE LAS CIENCIAS Y LAS ARTES"  
 C. JEFE DE LA OFICINA REGIONAL  
 DE SERVICIOS EDUCATIVOS INTEGRADOS No. 2

*Adriana Salinas Gaytan*  
 ING. ADRIANA SALINAS GAYTAN  
 SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
 OFICINA REGIONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS INTEGRADOS  
 CENTRO REGIONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS INTEGRADOS

E-77

ASG/BNMR/mafm.

O.R.S.E.I. No. 2, Hidalgo No. 101, Pte. Grai. ESCOBEDO, NUEVO LEÓN, Tel 384-58-10 y 384-08-98

C. Prof. (a) aplicador(a) del instrumento

Presente.

Estimado (a) maestro(a):

**POR** este conducto me dirijo a usted, para solicitar su cooperación en la distribución y recuperación del material que se anexa ala presente. de acuerdo a las siguientes INSTRUCCIONES DE APLICACION DE LA ENCUESTA

Los **L** cuestionarios que se incluyen en el sobre, deberán ser entregados para su llenado, a los docentes cuyo numero aparece al final de la presente, identificados de acuerdo al numero que se les tiene asignado en la *lista de maestros* de su escuela *incluyendo a los directivos*.

Los maestros a quienes les aplicara la encuesta, fueron seleccionados al azar de entre todos los maestros que laboran en escuelas secundarias del Estado de Nuevo León. Por favor hágales saber esto, así como que la información que ellos proporcionen será confidencial y se utilizara en una investigación que servirá para mejorar las condiciones de trabajo del docente de secundaria.

Se le agradece asimismo, que solicite a los docentes, le regresen a usted de ser posible el mismo da, las encuestas ya contestadas.

Una vez recuperadas las encuestas, deberá entregarlas al director de la escuela, quien a su vez las hará llegar a mas tardar ala tercer día de que fueron recibidas, a el (la) inspector(a) de su zona, para que este(a) a su vez las regrese al CECAM de a Región a la cual pertenece su escuela.


Su participación como aplicador de estas encuestas será valiosa para la realización de la

13 y 37

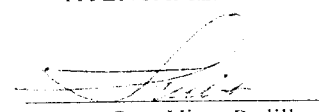
Le adelanto mi agradecimiento por su colaboración

E-8

Vo. Bo.

  
Mtro. Mario A. Aguilera Mejía  
DIRECTOR GENERAL DEL CECAM

ATENTAMENTE

  
Mtra. Sara Viera Padilla  
Investigadora  
UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Monterrey N.L., mayo de 1997

6 C. Director (a)

Presente.

Estimado(a) maestro(a):

En base a la autorización SSE-0943/96-97, de la Subsecretaria de Servicios Educativos, dependiente de la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León, por esta conducto le comunico que algunos de sus maestros fueron seleccionados en forma aleatoria para que hagan el favor de contestar un instrumento que forma parte de una investigación para el mejoramiento de la labor docente del maestro de secundaria, que esta siendo supervisada por el CECAM.

Asi mismo, apelando a su buena disposición, solicito a usted sea tan amable de designar a un docente, según su criterio para que distribuya y recupere los cuestionarios que se anexan a la presente, en el momento que usted considere oportuno. Las instrucciones para la aplicación y los números que identifican a los docentes que han sido seleccionados, se adjuntan en la siguiente pagina.

Reiterando que, como se señala en las instrucciones de la pagina siguiente, los maestros serán identificados por el numero que se les haya asignado en la lista de maestros de su escuela (incluyendo a los directivos).

Se le agradece asi mismo, que una vez recuperados por el docente que haya asignado para su distribución, los cuestionarios ya contestados, los haga llegar a su inspector(a).

La investigación antes mencionada, forma parte de la tesis doctoral que una servidora (maestra activa de la sección 50) esta realizando, como parte de su superación personal, que redundara en beneficio de la educación en Nuevo León.

Su participación como distribuidor(a) y recolector(a) de esta encuesta será valiosa para la realización de la investigación ya mencionada.



Le adelanto mi agradecimiento por su colaboración

ATENTAMENTE

E-9 GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARIA DE EDUCACION  
SUBSECRETARIA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCION DE OPERACION EDUCATIVA

  
Mtra. Sara Viera Padilla

Investigadora  
UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Monterrey N.L., mayo de 1997

C. Inspector (a)

Presente.

Estimado(a) maestro(a):

En base a la autorización SSE-0943/96-97, de la Subsecretaria de Servicios Educativos, dependiente de la Secretaria de Educación en el Estado de Nuevo León, y apelando a su buena disposición, por este conducto me permito dirigirme a usted, solicitando su apoyo en la distribución del material que se anexa a la presente, el cual esta agrupado de acuerdo a las escuelas que forman parte de su zona y que, resultaron seleccionadas para una investigación, relativa al desempeño laboral de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, la cual esta siendo supervisada por el CECAM.

La investigación antes mencionada, forma parte de la tesis doctoral que una servidora (maestra activa de la Sección 50) esta realizando, como parte de SU superación personal, que redituara en beneficio de la Educación en Nuevo León.

Se le agradece entregar los sobres antes mencionados a los directores de las escuelas respectivas, para que ellos a su vez hagan llegar las encuestas contenidas en los mismos, a los docentes que laboran en sus escuelas, y que fueron seleccionados en forma aleatoria para que haga el favor de contestarlas. Según el oficio antes citado, se deja a criterio del director las condiciones de horario y persona que distribuya y recupere las encuestas ya contestadas.

Se le agradece a usted que una vez recuperadas las encuestas ya contestadas, las regrese en su respectivo sobre al jefe de Región del CECAM correspondiente.

Su participación como distribuidor(a) de esta encuesta será valiosa para la realización de la investigación ya mencionada.

E-9



GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS EDUCATIVOS  
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN EDUCATIVA

Le adelanto mi agradecimiento por su colaboración

ATENTAMENTE

Una firma manuscrita en tinta que parece decir "Sara Viera Padilla".

Mtra. Sara Viera Padilla  
Investigadora  
UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Monterrey N.L., mayo de 1997

## APENDICE F

Formatos utilizados en la distribución de las  
encuestas

F-1. Identificación de los docentes por escuela

F -2. Identificación de docentes por zona

F - 3. Identificación de docentes por región



## F-1. IDENTIFICACIÓN DE LA MUESTRA DE DOCENTES POR ESCUELA. (EJEMPLO DEL FORMATO UTILIZADO)

<p>Secundaria Prof. Manuel García Rodríguez Sistema: Estatal Turno: Matutino Lomas de San Francisco y Francisco Murgía Col. Lomas de Tolteca Guadalupe N.L. Región: 03 Zona: 51</p> <p>Muestra: 5 docentes Números: 2, 5, 9, 13 y 23</p>	<p>Secundaria Técnica 27 Sistema: Trasferido Turno: Matutino Rodolfo González y Juan Guzmán. Col. La Victoria Guadalupe N.L. Región: 03 Zona: 06</p> <p>Muestra: 3 docentes Números: 6, 7 y 9</p>
<p>Secundaria Protacio Rodríguez Cuéllar Sistema: Estatal Turno: Matutino Lucio Blanco y Ave. Las Américas Congregación La Petaca Linares N.L. Región: 07 Zona: 38</p> <p>Muestra: 2 docentes Números: 5 y 9</p>	<p>Instituto Montessori Anáhuac del Norte Sistema: Particular Turno: Matutino Ave. Manuel L. Barragán # 230 Col. Anáhuac San Nicolás de los Garza N.L. Región: 02 Zona: 68</p> <p>Muestra: 4 docentes Números: 1, 8, 9 y 10</p>
<p>Secundaria Ignacio Ramírez Sistema: Trasferido. Turno: Vespertino Ave. Garza Leal # 200 Cd. Benito Juárez N.L. Región: 03 Zona: 06</p> <p>Muestra: 1 docente Número: 5</p>	<p>Secundaria Julio García Rodríguez Sistema: Estatal Turno: Nocturno Orestes y Pereyra s/n Col. Villa Francisco Monterrey N.L. Región: 11 Zona: 39</p> <p>Muestra: 2 docentes Números: 6 y 7</p>

**F-2. IDENTIFICACIÓN DE LA MUESTRA DE DOCENTES POR ZONA. (EJEMPLO DEL FORMATO UTILIZADO)**

<p>Región: 2                  Zona: 14  Sistema: Estatal  Turno: Vespertino</p> <p>Muestra:    6 escuelas                    13 docentes</p>	<p>Región: 2                  Zona: 13  Sistema: Trasferido  Turno: Vespertino</p> <p>Muestra: 2 escuelas                    3 docentes</p>
<p>Región: 3                  Zona: 6  Sistema: Trasferido  Turnos: Matutino y Vespertino</p> <p>Muestra:    11 escuelas                    24 docentes</p> <p>* Secundarias Técnicas</p>	<p>Región: 3                  Zona: 6  Sistema: Trasferido  Turno: Vespertino</p> <p>Muestra: 5 escuelas                    9 docentes</p>
<p>Región: 4                  Zona: 57  Sistema: Estatal  Turno: Nocturno</p> <p>Muestra:    3 escuelas                    4 docentes</p>	<p>Región: 4                  Zona: 66  Sistema: Particular  Turno: Matutino</p> <p>Muestra:    6 escuelas                    9 docentes</p>

### F-3. IDENTIFICACIÓN DE LA MUESTRA DE DOCENTES POR REGIÓN. (EJEMPLO DEL FORMATO UTILIZADO)

REGIÓN CECAM: 6, Dr. Arroyo  
JEFE: Prof. Heriberto Bulnes Castillo

REGIÓN S. E. 9  
Muestra: 4 Zonas: Sistema Estatal: 24 y 47  
Sistema Trasferido: 13 y 24  
4 paquetes: 2 de secundarias estatales, y  
2 de secundarias Trasferidas.

\* Se incluye oficio de petición de apoyo a Jefe Región 9, S.E.  
1/1

REGIÓN CECAM: 1, Monterrey  
JEFE: Mtra. Mirna Angelina Gallardo Rodríguez

REGIÓN S. E. 1  
Muestra: 8 Zonas Sistema Estatal: 1, 2, 4, 5, 8,  
10, 30 y 53  
9 paquetes de secundarias estatales

\* Se incluye oficio de petición de apoyo a Jefe Región 1, S.E.  
1/2

REGIÓN CECAM: 1  
JEFE: Mtra. Mirna Angelina Gallardo Rodríguez

REGIÓN S. E. 1  
Muestra: 5 Zonas: Sistema: Trasferido: 1 y 9  
Sistema Particular: 61, 62 y 64

Paquetes: 4 de secundarias particulares  
2 de secundarias trasferidas 2/2

## APÉNDICE G

### Asesorías:

.

G-1. Recomendaciones del asesor

G-2. Aprobación de la propuesta

G- 3. Recomendaciones de la Comisión

Asesora

## G-1. Recomendaciones del asesor

Marzo 19 de 1997  
Entrevista Sara Viera  
Revisión de propuesta de investigación doctoral

### 1. El instrumento.

- Atender las recomendaciones recibidas por parte de los expertos y explicar los casos en los que no se puede aplicar la recomendación de modo que pueda estar debidamente documentado. Ejemplo, añadir ítemes relacionados con el desarrollo personal lo cual implica una nueva aplicación exploratoria en este caso se redefine el concepto según el constructo lógico que representa.
- Verificar quiénes pueden tener acceso a préstamo de modo que todos los encuestados puedan estar en condiciones de dar respuesta a la pregunta.
- No titular las secciones del instrumento excepto lo corresponde a los datos demográficos.
- En la introducción general solicitar la respuesta a todas las preguntas y señalar el procedimiento para devolver la encuesta una vez contestada.
- Elaborar una carta con instrucciones precisas para la persona que aplicará la encuesta (el auxiliar) Entre otras: Qué hacer al aplicar la encuesta? Qué hacer al terminar la aplicación de la encuesta? etc.
- Introducir ítemes de control relacionados con  
Tienes interés en continuar estudios pedagogía, otra carrera y con la posibilidad de otro tipo de trabajo.

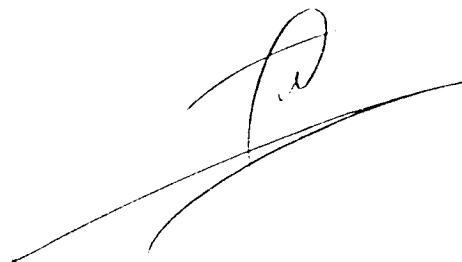
### 2. muestreo

- Determinar la población y describirla
- Describir los criterios y pautas para determinar el tamaño de la muestra
- Determinar los criterios de exclusión si lo hay.

### 3. Escribir la propuesta formal según el manual (formato)

- Describir en detalle la elaboración de Instrumento
- Completar las preguntas subordinadas y las hipótesis
- Completar el calendario de eventos y el presupuesto.
- Describir la población y la muestra.

4. Preparar la presentación de predefensa para el 8 de Abril en el aula máxima de FATAME a las 7:00 P.M.  
Consultar respecto al número de sinodales y las copias de propuesta necesarias. (Dr. Trejo y/o Del Pozo).



## G-2. Aprobación de la propuesta



## APROBACION DE PROPUESTA DE TESIS/PROYECTO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS  
División de Postgrado



*Instrucciones:* Este formulario, al ser debidamente llenado y contener las firmas requeridas, deberá ser entregado al Coordinador de Programa.

### I. DATOS PERSONALES

Nombre SARA VIERA PADILLA Núm. Matrícula 931328  
 Dirección Local \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 Programa de Estudio \_\_\_\_\_ Especialidad ADMINISTRACIÓN  
 Modalidad del Trabajo:  Tesis  Proyecto Profesional EDUCATIVO

### II. DECLARACION DEL ALUMNO

*Por este medio, deseo solicitar la aprobación de la propuesta formal para mi tesis/proyecto. Entiendo que la aprobación de esta propuesta no será oficial hasta que este formulario cuente con las firmas de mi Comisión Asesora y haya sido entregado al Coordinador de Programa.*

Firma del Candidato [Firma] Fecha \_\_\_\_\_

### III. APROBACION DE LA COMISION ASESORA

*Por este medio certificamos a la Coordinación del Programa que la propuesta formal presentada para tesis/proyecto es satisfactoria, y que el alumno podrá seguir adelante en su implementación/desarrollo. Las siguientes firmas registran el apoyo de la Comisión Asesora a esta propuesta.*

Presidente Tenni Zorrillas Fecha 8/4/97  
 Secretario Miguel Trujillo Fecha 8-4-97  
 Vocal Eduardo González Fecha 8/4/97

### IV. RECIBIDO POR LA COORDINACION DEL PROGRAMA (Considerar)

Coordinador [Firma] Fecha 08-04-97

### G-3. Recomendaciones de la Comisión Asesora

9 de abril de 1997

M. A. Sara Viera Padilla  
Universidad de Montemorelos

Apreciado Estudiante:

Me permito comunicarle los resultados de la predefensa realizada el día 8 de abril de 1997 ante el jurado que autoriza su propuesta de investigación. A continuación transcribo el siguiente acuerdo del comite.

Acordado autorizar la propuesta de investigación de la estudiante doctoral Sara Viera Padilla con las siguientes recomendaciones:

1. Redactar el planteamiento del problema de modo que tenga mayor claridad y precisión.
2. Replantear el marco teórico a fin de mostrar análisis y síntesis del contenido teórico así como señalar los aportes de la bibliografía a la metodología de la investigación.
3. Añadir al estudio la variable tipo/tamaño de la escuela donde labora el docente.
4. Sustituir el término variable dependiente por variable principal y el término variables independientes por variables intervinientes.
5. Seguir las instrucciones del Comité Técnico de Investigación respecto al ámbito geográfico de trabajo según consulta a ser realizada.

Oramos para que el Señor le siga bendiciendo en su esfuerzo académico.

Atentamente:



Dr. Tevni Grajales G.  
Asesor Principal.

ccp.  
Miembros de la Comisión Asesora.  
Dr. L.A. Del Pozo  
Dr. M. Trejo  
Dr. E. González

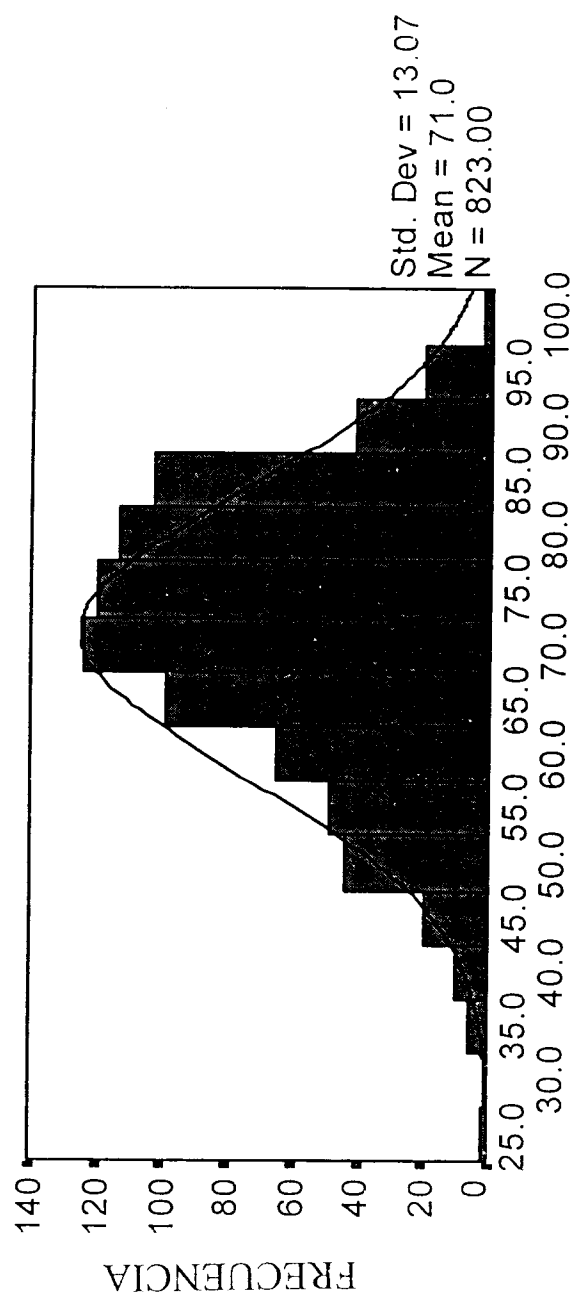
## **APENDICE H**

### **Graficas adicionales de resultados**



Gráfica H-1

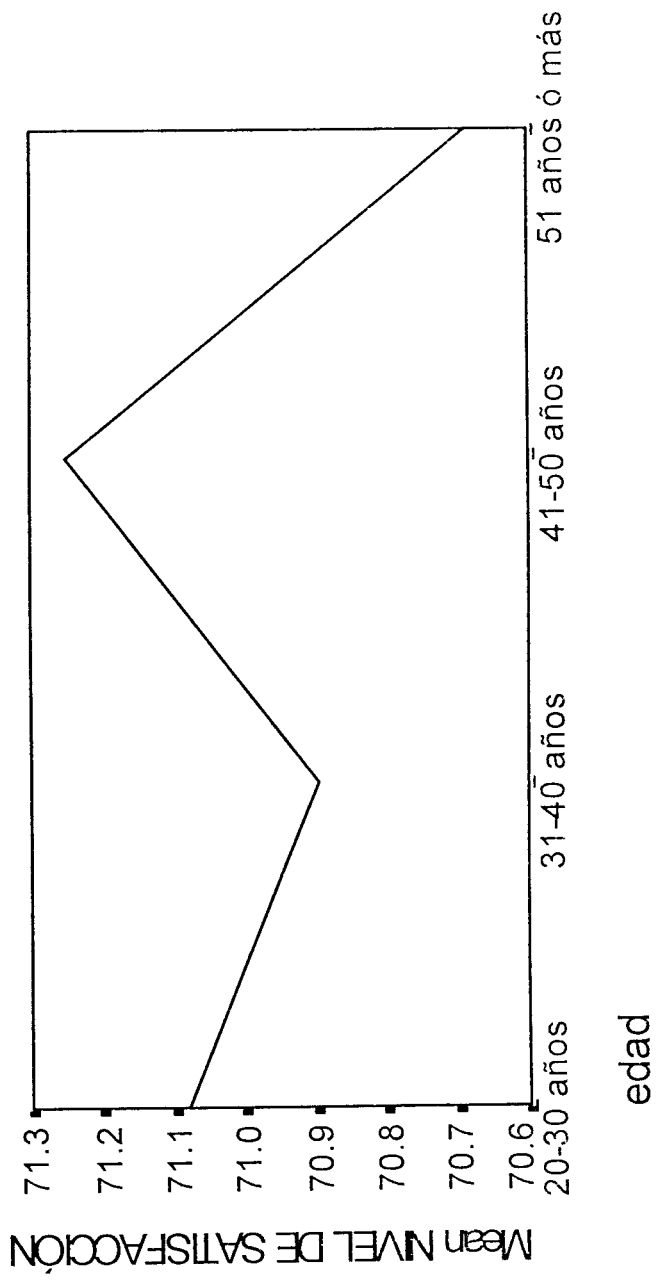
Histograma de frecuencias de los niveles de satisfacción en el trabajo de los docentes encuestados



NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

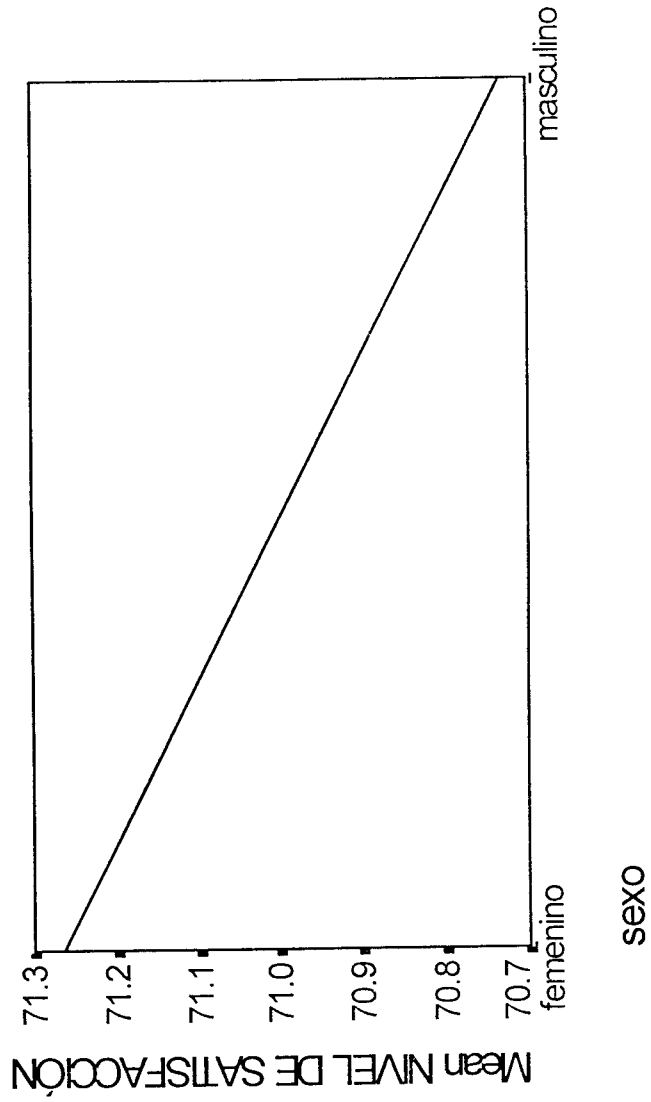
Gráfica H-2

Gráfica que muestra la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la edad de los docentes



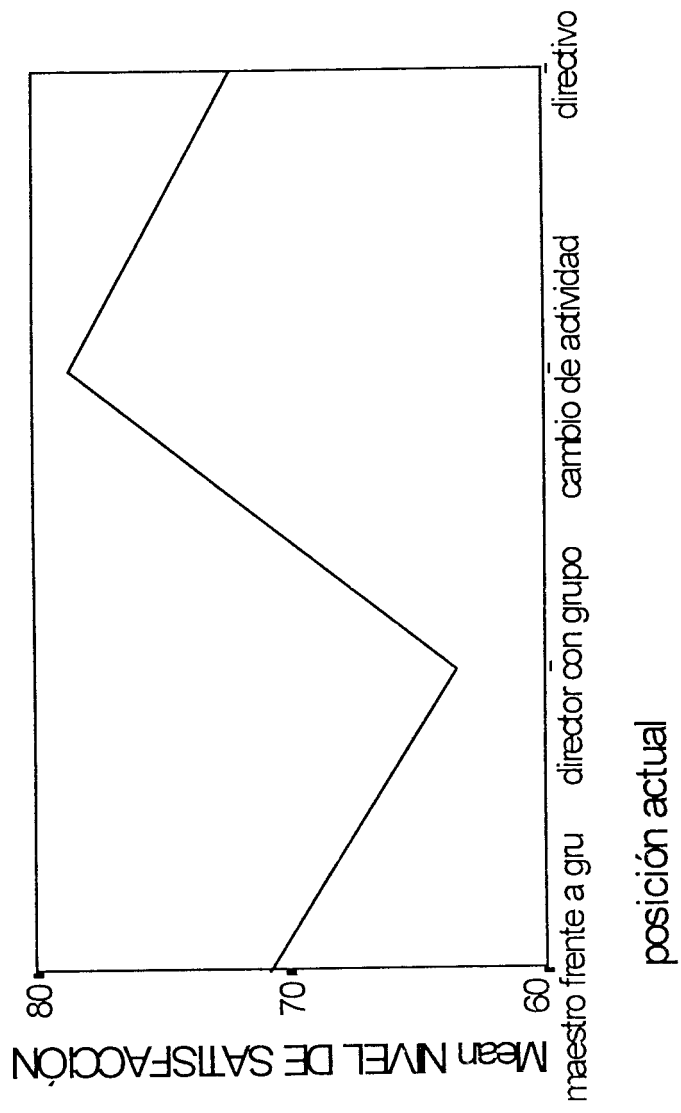
Gráfica H-3

Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el género de los docentes encuestados



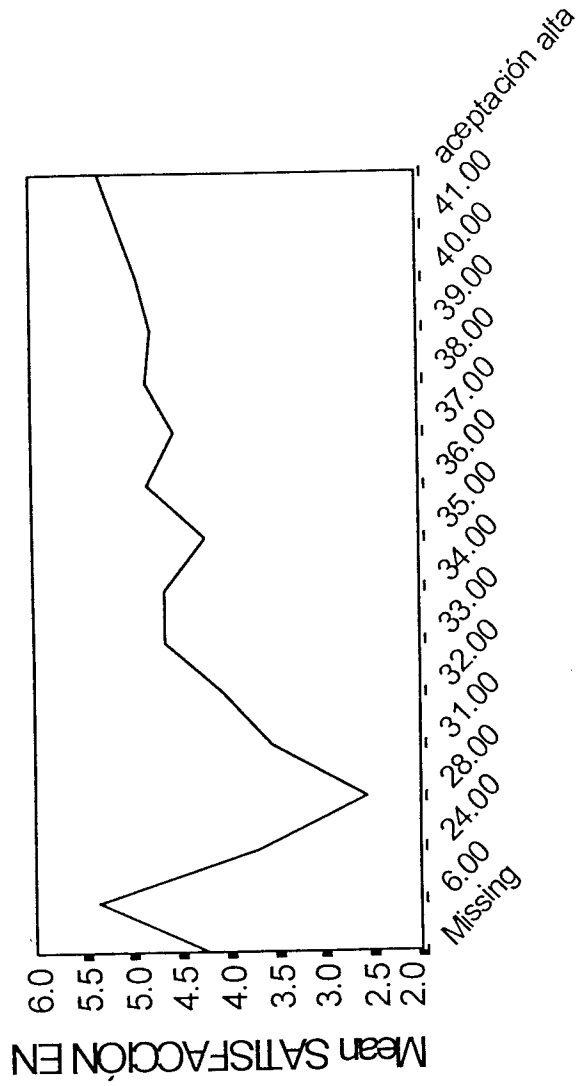
Gráfica H-5

Gráfica que muestra la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la posición actual de los docentes encuestados



Gráfica H-6

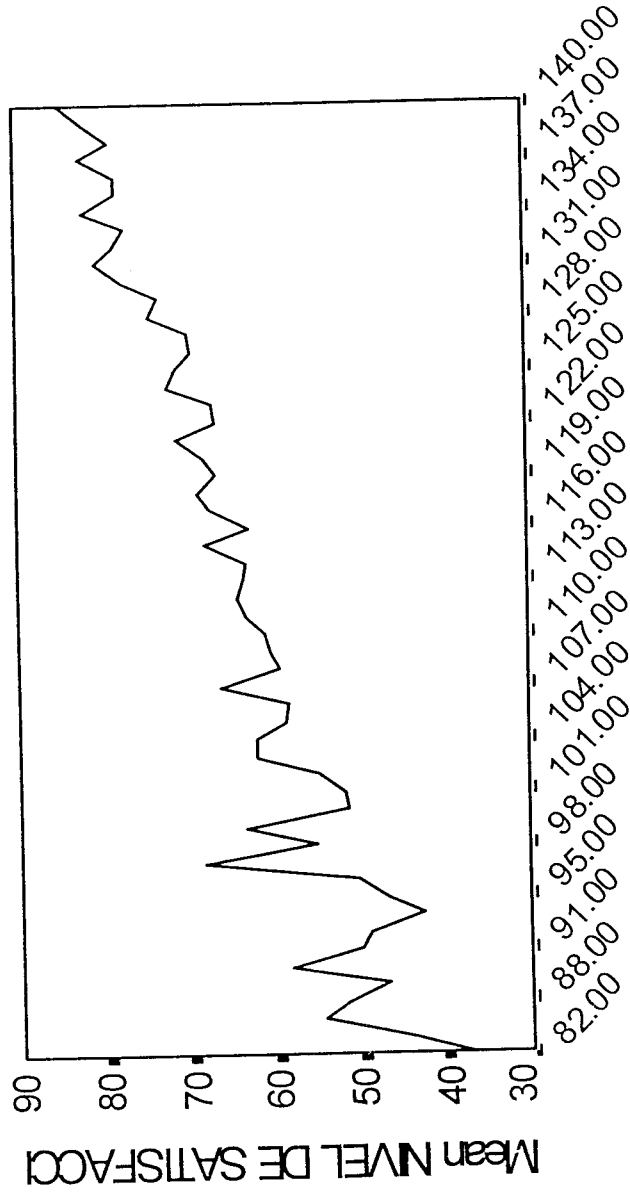
Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas formales del sistema educativo



Actitud ante las expectativas formales

Gráfica H-7

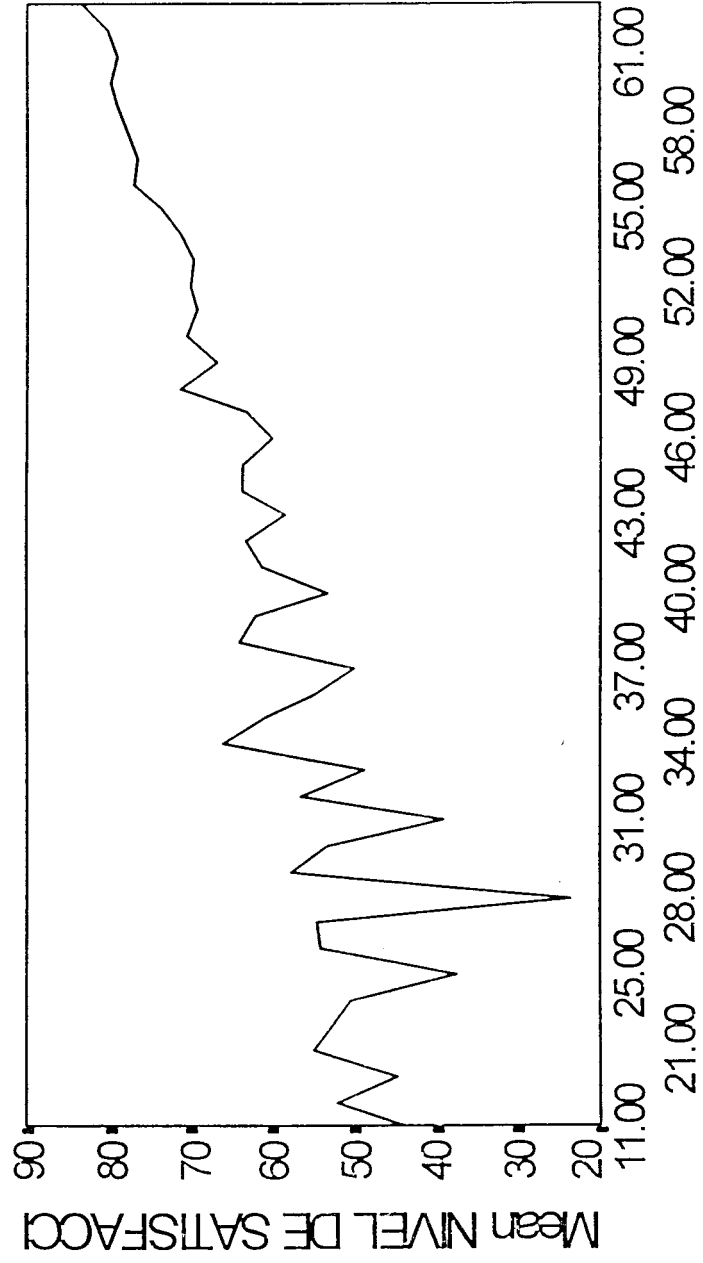
Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales del sistema educativo



Actitud ante las expectativas informales

Gráfica H-8

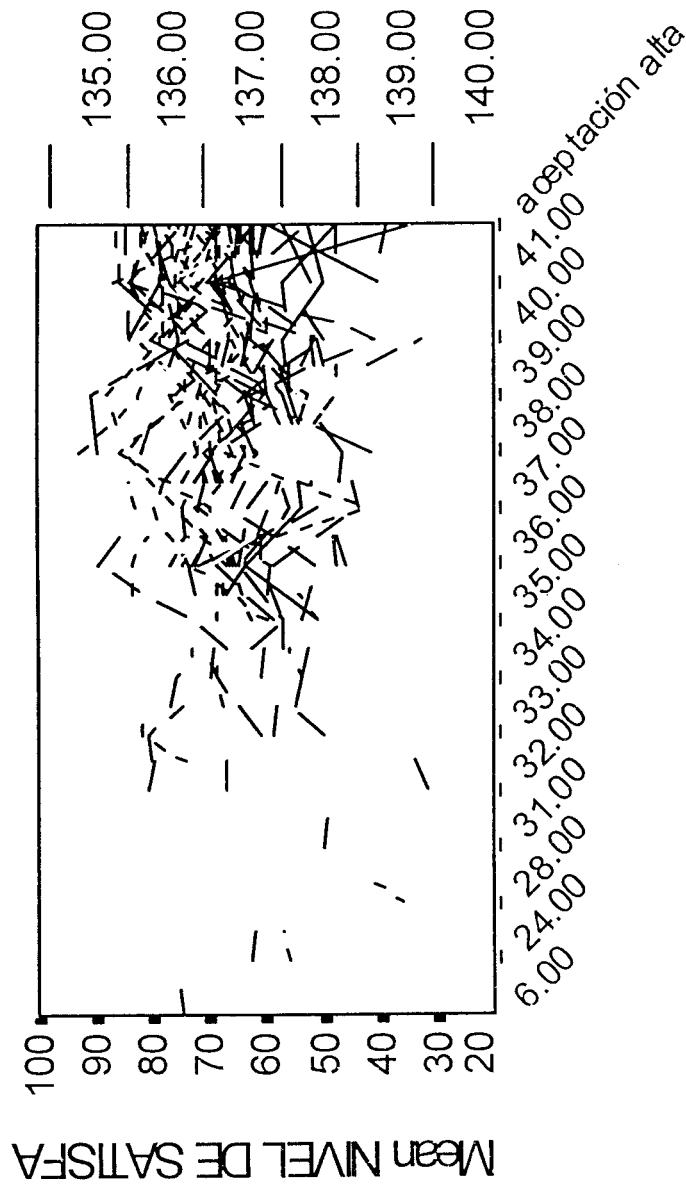
Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo



Actitud ante las necesidades del grupo

Gráfica H-9

Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas formales e informales del sistema educativo

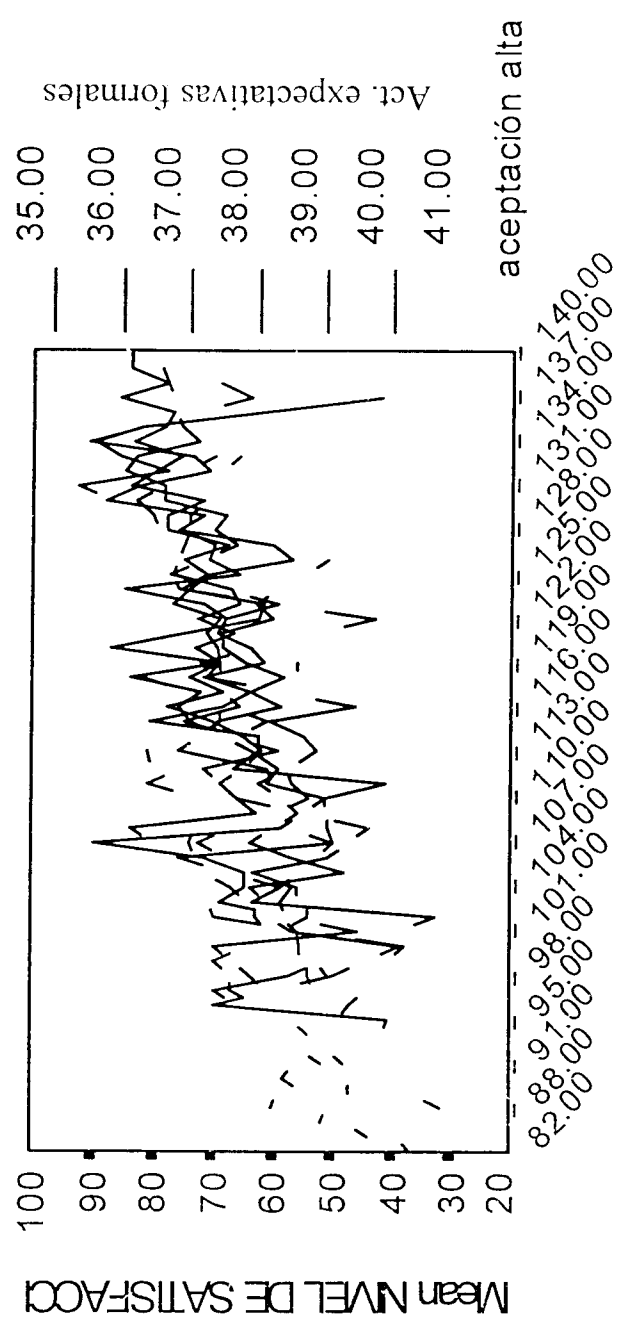


Actitud ante las expectativas formales



Gráfica H-10

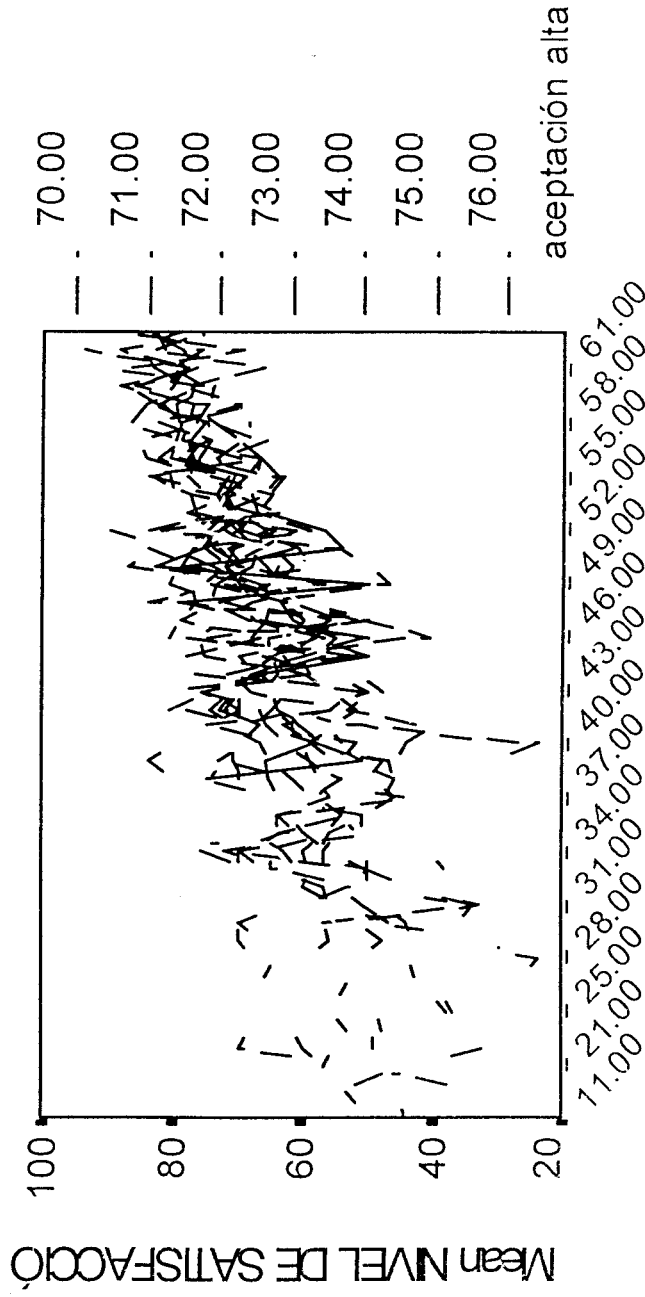
Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales y formales del sistema educativo



Actitud ante las expectativas informales

Gráfica H-11

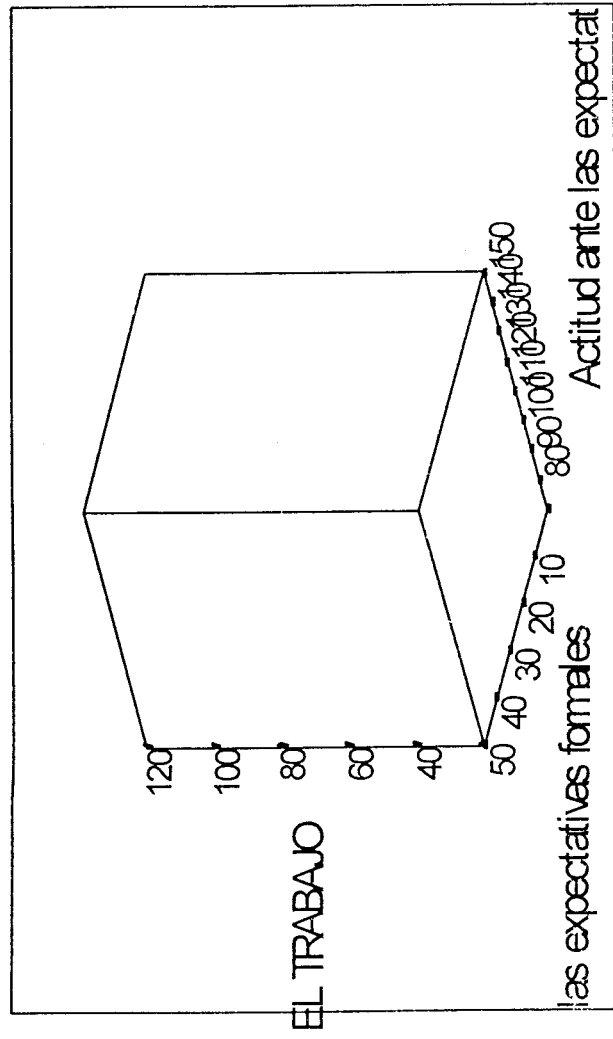
Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las necesidades del grupo de trabajo y las necesidades individuales



Actitud ante las necesidades del grupo

Gráfica H-12

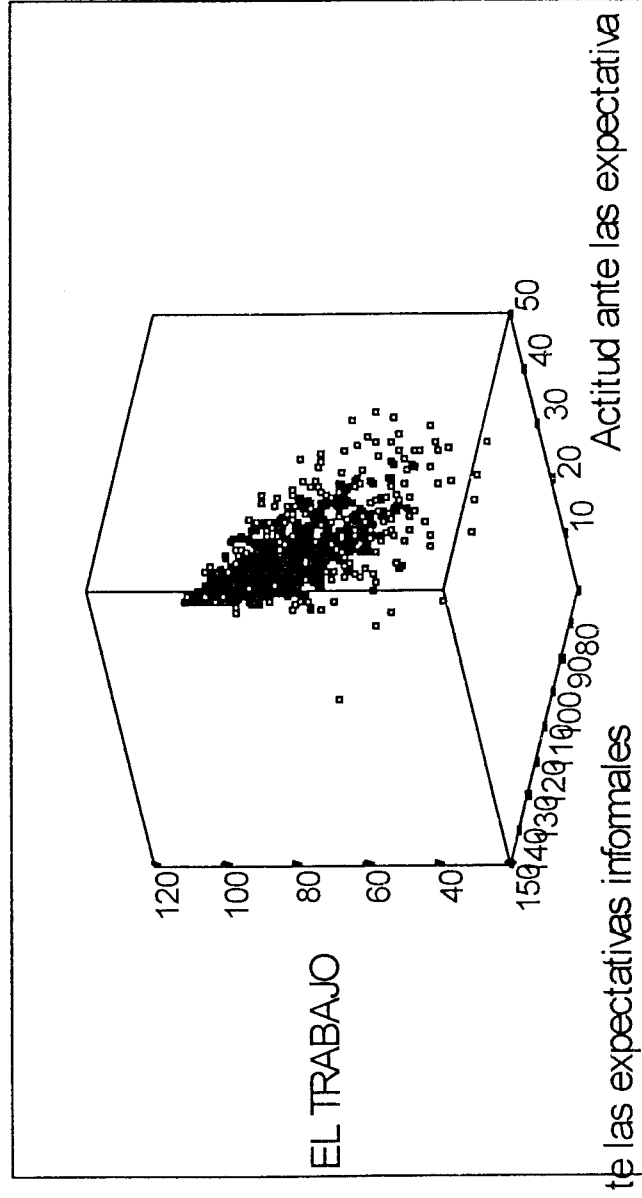
Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas formales e informales del sistema educativo



Gr  
aci

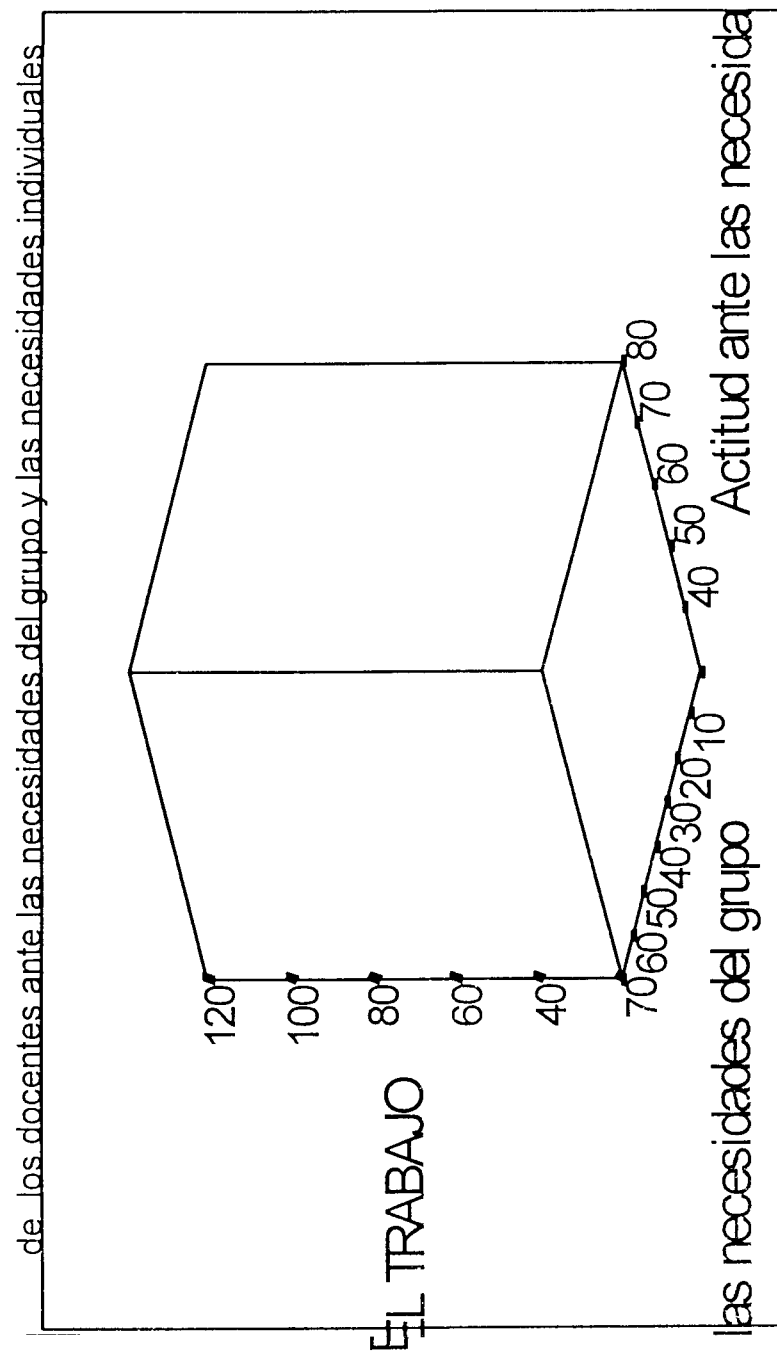
Gráfica H-13

gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud de los docentes ante las expectativas informales y formales del sistema educativo



Gráfica H-14

Gráfica que muestra la correlación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la actitud



## APÉNDICE I

### Extractos

I -1. Versión abreviada de la investigación

1-2. Extracto del Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal al servicio de la Educación

1-3. Extracto del Acuerdo para la evaluación del aprendizaje.

1-4. Las tare as escolares

## 1-1VERSION ABREVIADA

### *Antecedentes*

Existen algunas investigaciones acerca de la satisfacción de los empleados en su trabajo. Algunas, como la de Greg Oldam y Richard Hackman( 1981) y Hill Tim (1994) han señalado la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y algunas características que se dan en el mismo. Otras, como las de Kyriacou y Sutcliffe (1978), y Holdaway (1978), han relacionado la satisfacción de los empleados en su trabajo con algunas características demográficas de los mismos: edad, sexo, educación y experiencia en el trabajo. Y otras mas, señaladas por Robbins (1994), se han referido a la relación que existe entre el tamaño de las organizaciones y la satisfacción de sus empleados en el trabajo.

### *Objetiva*

El objetivo de este estudio, es investigar el nivel de satisfacción de los docentes de secundaria en su trabajo, identificando el impacto que la actitud de dichos docentes, ante las expectativas formales e informales del sistema educativa, tiene en la satisfacción en el mismo.

### *Metodología*

En esta investigación del tipo descriptivo, se ha pretendido encontrar la relación existente entre algunas variables demográficas, con la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León. Además de identificar el impacto que la actitud de dichos docentes, ante las expectativas formales e informales del Sistema educativo, tiene en su satisfacción en el trabajo.

La recolección de los datos fue mediante encuesta, utilizando para ello un cuestionario elaborado expresamente para esta investigación, el cual se aplicó a un total de 894 docentes de secundaria, que laboraban durante el ciclo escolar 96-97, en algunas de las escuelas estatales, transferidas a particulares, los cuales formaron parte de una muestra representativa conformada por 912 docentes. Del total de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León. Del total de encuestas enviadas se recuperaron contestadas 837. Las variables involucradas en el estudio fueron: una variable criterio: satisfacción en el trabajo, dos predictoras: expectativas formales e informales del sistema educativo, y las ocho demográficas ya enunciadas.

### *Resultados*

Los resultados estadísticos señalan que: el tamaño de la institución ( $r = -.15$ ; Beta estándar =  $-.1141$ ), el nivel de estudios ( $p = -.069$ ) y el tipo de escuela donde se labora ( $X^2 = 16.6$ ), influyen en la satisfacción en el trabajo de la muestra estudiada.

Además, las expectativas informales contribuyen (Beta estándar =  $.03626$ ) más a la satisfacción en el trabajo que las formales (Beta estándar =  $.085368$ ), siendo dentro de las primeras las necesidades del grupo de trabajo (Beta estándar =  $.023983$ ), las que tienen más peso en esta. Los resultados proponen una ecuación predictora de la satisfacción de los docentes en su trabajo, según las expectativas formales e informales del sistema educativo y tamaño de la escuela.

### *Discusión*

Los resultados apoyan unas investigaciones (Kyriacou, 1978; Holdaway, 1978; y Galloway, 1985), relacionadas con el tema. Confirman algunas investigaciones, que



4 señalan que el tamaño de las organizaciones y la educación, están asociados a la satisfacción en el trabajo de los empleados. Además confirman también, que las expectativas formales e informales del sistema educativo, intervienen en la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

### *Conclusiones*

De los resultados obtenidos se afirma lo siguiente:

1°. Las expectativas informales del sistema educativo tienen gran influencia sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

2°. Las expectativas formales del sistema educativo, tienen poca influencia sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León.

3°. Las necesidades del grupo de trabajo, tienen más influencia sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, que las expectativas formales y/o sus necesidades individuales.

4°. El número de docentes de las escuelas y el nivel máximo de estudio de los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, influyen de manera significativa y negativa en la satisfacción que tiene el docente en su trabajo.

5°. El tipo de escuela donde laboran los docentes de secundaria del Estado de Nuevo León, influye en la satisfacción de los mismos en su trabajo, existiendo una tendencia de aumento de la satisfacción en las escuelas particulares.

315 1-2. Extracto del Reglamento de las condiciones generales de trabajo  
del personal al servicio de la Educación

## Capítulo IV

### De los derechos y obligaciones de los trabajadores

**Artículo 24.** Son obligaciones de los trabajadores (entre otras cosas):

- II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;
- IV. Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sean adscritos;
- V. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la responsabilidad, intensidad y calidad que este requiere;
- VI. Cumplir las ordenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios de su empleo;
- VII. Comportarse con la respetabilidad y discreción debidas en el desempeño de su cargo;
- VIII. Tratar con cortesía y diligencia a los receptores del servicio;
- IX. Observar una conducta respetable en todos sus actos y no dar motivo a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;
- x. Fomentar los actos de buen gobierno, así como la disciplina y respeto a la autoridad;

**Artículo 25.** Queda prohibido a los trabajadores. (entre otras

cosas):

**III.** Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, realizar actos de comercio, organizar rifas dentro de las horas laborable

s, o dedicar estas a actividades ajenas a la dependencia;

**V.** Suspender las labores de manera parcial o total en los día laborables de acuerdo al calendario escolar

## CAPITULO V

### De las jornadas de trabajo

**Artículo 29** .Los horarios serán los siguientes:

a) Horarios de clase para personal docente:

Educación secundaria, turnos: Matutino: De 7:30 a12:30 horas; Vespertino: De 13:00 a 18:00 horas; Mixto: De 18:30 a 22:30 horas.

## CAPITULO VIII

### Del trabajo del personal docente

**Artículo 40.** Corresponde al personal docente cumplir con las siguientes funciones y responsabilidades:

317 I. impartir Educación conforme a los objetivos, plan y programa as de estudio, así como a las leyes, normas, reglamentos y disposiciones educativas vigentes.

II. colaborar con los directivos de la escuela en la observancia de las disposiciones dictadas para el cumplimiento de la tare a docente y del buen funcionamiento del plantel.

III. Organizar la labor docente de conformidad con los avances educativos, propiciando en el educando el desarrollo de su iniciativa y la adquisición de conocimientos, capacidades, hábitos y aptitudes.

IV. Planear y organizar las labores docentes de acuerdo a la estructura académica de su nivel y coordinarlas con el personal encargado de los servicios de asistencia educativa.

V. Presentar a los directivos de la escuela el programa anual de actividades extraescolares, requeridas para el cumplimiento del plan y de los programas de estudio.

VI. Integrar los registros e informes necesarios para hacer del conocimiento de su inmediato superior la situación de los educados en aprovechamiento y conducta.

VII. Coordinar sus acciones de acuerdo con la normatividad vigente para elaborar el plan de trabajo de los grupos que le fueron asignados y presentarlo a la autoridad correspondiente de la escuela al inicio del año escolar.



8 **VIII.** Adecuar el desarrollo de sus actividades docentes a las características

de

cada grupo que atienda y evaluar el aprendizaje de sus alumnos conforme a las normas establecidas.

IX. Preparar oportunamente y de acuerdo con los lineamientos establecidos, los instrumentos de evaluación inicial, parcial y final, así como los cuestionarios para los exámenes que determinen las normas y disposiciones vigentes.

X. Informar a los directivos el resultado de las evaluaciones de aprendizaje de los educandos en los tiempos y plazos que fijen las autoridades educativas.

XVI. Acompañar a su grupo en las actividades educativas que se realicen fuera del plantel, debidamente autorizadas por la dirección.

XIX. cumplir sus actividades docentes dentro del horario establecido por la Secretaría.

XX. Participar en las reuniones y actividades técnico pedagógicas y administrativas que promuevan las autoridades educativas.

**Artículo 41.** Los profesores ... de planta, realizarán actividades cocurriculares durante las horas que formando parte de su carga semanal, no se dedican a dictado de clase.

**Artículo 43.** Para la realización de las actividades cocurriculares, cada profesor podrá proponer *al director de la escuela su* programa de trabajo, pero este deberá incluir, además de la descripción y enumeración de las actividades, los

9 objetivos que se persiguen y el tiempo para su realización. El programa de actividades deberá ser aprobado por el director de la escuela y por el director de nivel

**Artículo 46.** Forman parte de las actividades cocurricularcs de apoyo a la evaluación y al aprovechamiento escolares:

VI. Atención especial a alumnos con problemas de aprendizaje y conducta VII.

Comunicación con padres de alumnos que muestren deficiencias de aprendizaje.

X. Diseño y ejecución de actividades que propicien y fomenten en el alumno la consolidación de hábitos de orden, puntualidad, perseverancia, higiene, estudio e investigación, desarrollando actitudes de pulcritud, respeto, solidaridad, iniciativa, y honestidad con fortalecimiento de valores éticos y culturales.

**Artículo 47.** Forman parte de las actividades cocurriculares de apoyo a tareas culturales, artísticas, deportivas o de Educación tecnológica:

I. Organización de círculos o grupos de lectura y redacción, música, teatro, danza, dibujo y pintura, ajedrez, etc.

II. Organización de torneos deportivos.

III. Programas para la conservación del ambiente ecológico.

IV. Desarrollo de manualidades y trabajos orientados al desenvolvimiento de habilidades, capacitación y aprendizaje de tecnologías.

V. Organización de ceremonias cívicas.

VI. formación de estudiantinas o grupos musicales.

VII Programas de visitas guiadas a museos, empresas e instituciones, etc.

## CAPITULO XII

### DE LAS Vacaciones

**Artículo 64.** Las vacaciones de los trabajadores docentes se regirán por el calendario escolar que para cada periodo lectivo emita la Secretaria y las de los trabajadores no docentes se regirán por las disposiciones que al respecto dicte la propia secretaria

## CAPITULO XVI

### DE LAS INFRACCIONES Y ESTIMULOS

**Artículo 88.** La falta de puntualidad y asistencia a las labores a que se refiere la fracción II del artículo 24 de este reglamento, estará sujeto a las siguientes normas:

I. Se considera como retardo, llegar 10 minutos después de la hora de entrada. II.

Se considera falta de puntualidad, el llegar en los siguientes 20 minutos después de los 10 minutos de retardo.



III. Se considera falta de asistencia. el lugar después de los 30 minutos de la hora de entrada.

IV. La suma de los tres retardos durante un más, ocasionara una falta de puntualidad.

V. La suma de tres faltas de puntualidad en un mes, ocasionara una falta de asistencia.

VI. el empleado que haya acumulado 9 faltas en el termino de un año escolar, motivadas por la impuntualidad, dará lugar a que se solicite a la autoridad laboral correspondiente la terminación de los efectos del nombramiento.

Estas y las de los apéndices 1-3 e 1-4, son algunas de las reglas a que esta sujeto el docente de educación básica, y que son manejadas en la investigación como expectativas burocráticas.

### 1- 3. Acuerdo 200 para la evaluación del aprendizaje

Acuerdo numero 200 por el que se establecen Normas de Evaluación del Aprendizaje en Educación primaria, secundaria y normal

**Artículo 1°.** Es obligación de los establecimientos públicos federales, estatales y municipales, así como de los particulares con autorización, que imparten Educación primaria, secundaria y normal en todas sus modalidades, evaluar el aprendizaje de los educandos ...

**Artículo 2°.** La evaluación del aprendizaje se realizara a lo largo del proceso educativo con procedimientos pedagógicos adecuados.

**Artículo 3°.** La evaluación permanente del aprendizaje conducirá a tomar decisiones pedagógicas oportunas para asegurar la eficiencia de la enseñanza y del aprendizaje.

**Artículo 5°.** La escala oficial de calificaciones será numérica y se asignara en números enteros de 5 a 10

**Artículo 8°.** La calificación final de cada asignatura será el promedio de las calificaciones parciales.

**Artículo 9°.** Las actividades de desarrollo: Educación física, Educación artística y Educación tecnológica, se calificación numéricamente considerando la regularidad en la asistencia, el interés y la disposición para el trabajo individual de grupo y de relación con la comunidad mostradas por el alumno.

## 1-4. Las tareas escolares

Algunos de los aspectos relativos a las tareas escolares considerados en este apartado, son: su planeación, selección y dosificación. materiales y fuentes de consulta y evaluación de las mismas.

**Planeación.** En la planeación de las tareas escolares, el profesor debe entre otras cosas, considerar tanto las actividades escolares, familiares y recreativas de los alumnos, como sus posibilidades económicas, al asignar los trabajos. De esta manera se asegura un cumplimiento eficaz.

**Selección y dosificación,** Es muy importante que el profesor pueda: asignar únicamente las tareas que pueda revisar o discutir en clase pues si no se revisa el tiempo resulta nulo y pierde la importancia que debe tener. Así mismo, evitar las tareas en los días de descanso y en los periodos vacacionales, que por higiene mental, están previstos en el calendario escolar.

**Materiales y fuentes de consulta.** Los materiales estarán al alcance del alumno tanto en el aspecto económico como en las posibilidades para obtenerlos. La bibliografía que se sugiera será accesible y adecuada al alumno.

**Evaluación.** Las tareas serán revisadas por el propio maestro con el objeto de poder apreciar el adelanto de los alumnos y la bondad de los procedimientos utilizados, así como para orientarlos en caso necesario. Toda tarea amerita una evaluación por parte del maestro, misma que deberá anotarse en los registros de evaluación continua, para ser tomados en cuenta en la integración periódica final.

## CURRICULUM VITAE

### DATOS PERSONALES

Normare: Sara Viera Padilla

Fecha de Nacimiento: 19 de Marzo de 1949 Lugar  
de Nacimiento: Valle Hermoso Tamaulipas

Nacionalidad: Mexicana

### ESCOLARIDAD

Nivel: Primaria

Lugar: Esc. León Ortigoza

Periodo de estudios: 1956-1962

Nive1: Secundaria

Lugar: Esc. León Ortigoza

Periodo de estudios: 1962-1965

Titulado

Nivel: Normal Básica

Lugar: Universidad Labastida

Periodo de estudios:

1968-1971 Titulado

Nivel: Normal Superior. Especialidad Matemáticas

Lugar: ENSE

Periodo de estudios:

1972-1976

Titulado

Nivel: Maestría. Especialidad Matemáticas

Lugar: ENSE

Periodo de estudios: 1978-1980

Titulado

Nivel: Ingles. 10 cursos básicos y 4 avanzados

Lugar: IMNRC

Periodo de estudios:

1980-1984. Diplomado

Nivel: Especialización. En Educación Matematica

Lugar: UPN

Periodo de estudios: 1985-

1986 Diplomado

Nivel: Licenciatura. Pedagogía

Lugar: UANL

Periodo de estudios:

1988-1993 Titulado

Nivel: Doctorado. Educación- Administración

Lugar: Universidad de Montemorelos

Periodo de estudios: 1994-1996

Candidato. Pre defensa presentada el 8 de abril de 1997.

## 6 DESEMPEÑO PROFESIONAL

Cargo	Periodo
Profra. de Preescolar	1968-1969
Profra. de Primaria	1972-1980
Profra. de Secundaria	1976-1994
Maestra Auxiliar de Secundaria	1994-1995
Subdirectora de Secundaria	1995-1996
Directora	1996-1997
Catedrática UPN. Nivel Lic. y maestría	1991-1994
Catedrática ENSE. Cursos intensivos	1980-1997
Catedrática de la Escuela de graduados de Normal Superior	1996-1998

## PUBLICACIONES

- 2) Artículos para el órgano INFORMATE de la ENSE.
- 3) Cuadernos de Matemáticas Recreativa del Nivel Medio Básico 1°, 2°, y 3°, grado de secundaria. Edición, 1986, 1987 y 1988.
- 4) Colaboración editorial para la edición conmemorativa XXXV aniversario de la Escuela Normal Superior Moisés Sáenz Garza. Noviembre 4, de 1996
4. Colaboración editorial para la Revista LOGOS, publicación del Posgrado en Educación. División de Posgrado e Investigación. Universidad de Morelos. Enero de 1997
5. Colaboración editorial para la Revista era de la Escuela Normal Superior Moisés Sáenz Garza. Noviembre, de 1997

## INVESTIGACIONES REALIZADAS.

- 1) Índice de reprobados en Matemáticas a nivel medio básico (Tesis de Maestría ENSE).  
Periodo: 1978-1980
- 2) Algunos factores psicopedagógicos que afectan el aprendizaje de las matemáticas.  
(Tesis de Maestría Escuela Normal Superior del Estado de N.L.). Periodo: 1988-1990
- 3) Contenidos Regionales en la Educación Básica. (CONACYT/SEP). Periodo: 1993-1994
- 4) Impacto de un Programa de Calidad. Caso Monterrey 95. Fecha: 1996
- 5) Las Expectativas Formales e Informales del Sistema Educativo, como Predictoras de la Satisfacción en el Trabajo de los Docentes de Secundaria en el Estado de Nuevo León. (Tesis de Doctorado: Universidad de Morelia). Periodo: 1997.