RESUMEN

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EDUCADORAS BELICEÑAS AL INICIO DEL MILENIO 2000

POR

Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

Asesor principal: Dr. Víctor Andrés Korniejczuk

RESUMEN

Universidad de Montemorelos
Facultad de Educación

Titulo: FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EDUCADORAS BELICEÑAS A INICIOS DEL MILENIO 2000

Nombre de la investigadora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

Nombre y titulo del Asesor principal: Víctor Andrés Korniejczuk, Doctor en Educación Fecha de terminación: Octubre de 2000

Problema

Los(as) investigadores(as) del comportamiento organizacional consideran la satisfacción laboral como una variable dependiente importante. Esta investigación pretendió conocer que factores son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, incluyendo a las educadoras que laboran en instituciones de la IASD.

Metodología

El estudio fue de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. La unidad de observación fue la educadora que labora en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en centros escolares gubernamentales y denominacionales de

RESUMEN

Universidad de Montemorelos
Facultad de Educación

Titulo: FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EDUCADORAS BELICEÑAS A INICIOS DEL MILENIO 2000

Nombre de la investigadora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

Nombre y titulo del Asesor principal: Víctor Andrés Korniejczuk, Doctor en Educación

Fecha de terminación: Octubre de 2000

Problema

Los(as) investigadores(as) del comportamiento organizacional consideran la satisfacción laboral como una variable dependiente importante. Esta investigación pretendió conocer que factores son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, incluyendo a las educadoras que laboran en instituciones de la IASD.

Metodología

El estudio fue de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. La unidad de observación fue la educadora que labora en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en centros escolares gubernamentales y denominacionales de

Belice. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario que se aplico a 1,360 educadoras en 269 centros escolares beliceños.

Se utilizaren diferentes pruebas de significación estadística como la prueba de regresión lineal múltiple y el análisis multivariado de varianza, entre otras.

Resultados

Los resultados muestran que ocho variables de investigación son predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas: (a) el agrado del trabajo docente, (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños, (c) el reconocimiento de logros, (d) la equidad en el trato laboral, *(e)* las condiciones laborales, (f) la supervisión docente, (g) la experiencia docente y (h) el tamaño de la escuela.

También se observaron efectos significativos sobre la satisfacción laboral de algunas variables demográficas tales como la ubicación del centro escolar (en el nivel de enseñanza parvularia), el distrito, el tipo de institución, el área de residencia y el hecho de que la educadora tenga o no hijos(as).

Conclusiones

La mayoría de las educadoras beliceñas indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido a su amor por los(as) estudiantes y por la profesión docente. Las educadoras expresaron sus razones y aportaron recomendaciones al respecto, aunque la mayoría de las educadoras de las instituciones de la IASD respondieron que no lo estaban.

En general, los hallazgos de esta investigación son positivos, aunque existen aspectos susceptibles de ser mejorados relacionados con las condiciones laborales, la supervisión, el reconocimiento de logres y el trato equitativo, entre otras.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAI DE LAS EDUCADORAS BELICEÑAS AL INICIO DEL MILENIO 2000

Tesis

presentada en cumplimiento parcial de
los requisitos para el grado de Doctorado
en Educación

Por

Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

Febrero de 2001

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EDUCADORAS BELICEÑAS AL INICIO DEL MILENIO 2000

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Doctorado en Educación

por

Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

APROBADA POR LA COMISIÓN:

Presidente: Dr. Víctor Korniejczuk

Mtra. Juliaemy H. de Flores
Directora Facultad de Educación

Secretario: Dr. Eduardo González

Dra. Abigail Castro de Pérez
Evaluadora Externa

Vocal: Dr. Therlow Harper

14 de febrero del año 2001
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A DIOS, quien me permitió llevar a cabo este trabajo de tesis con paciencia y optimismo y me acompaño en cada paso dado.

A la memoria de mi madre, Ana María, por haberme enseñado que en esta vida hay que hacer mas de lo que otros piensan es posible.

A mi padre y a mi familia por su constante presencia y estimulo.

A mis hijas Ana Ximena y Mayana Rosa, por su comprensión, apoyo y ayuda durante todo el tiempo dedicado a la preparación de este trabajo.

A mis amigos y amigas, por haberme siempre motivado a llegar al final de las metas trazadas y no claudicar.

A todas las educadoras de Belice por su elogiable labor en la educación de la niñez y juventud beliceñas, con la esperanza de que forjemos un mañana mejor.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS. ix

LISTA DE TABLAS. x

RECONOCIMIENTOS. xiii

Capítulo
I. INTRODUCCIÓN. 1
Antecedentes. 3
Caracterización general de Belice. 6
Historia de Belice. 7
Características étnicas de Belice. 9
El sistema educativo beliceño. 11
La situación de la mujer en Belice. 14
Planteamiento del problema. 14
Declaración del problema. 17
Propósitos de la investigación. 20
Hipótesis. 22
Objetivos. 23
Importancia y justificación del problema. 24
Limitaciones. 25
Delimitaciones. 25
Supuestos. 26
Definición de términos. 27
Organización del capítulo. 28

II. MARCO DE REFERENCIA. 29

Marcos teóricos de trabajo relativos a la satisfacción laboral. 35
Teoría de Herzberg de motivación e higiene. 37
Los motivadores. 37
Los factores de higiene. 37

Enfoques para la medición de la satisfacción en el trabajo. . . 38
Factores internos relacionados con la satisfacción laboral. . . 39
El trabajo docente en sí mismo. 39
Autoestima. 41
Roles familiares y hogareños. 45
Factores externos relacionados con la satisfacción laboral. . 48
Reconocimiento de logros. 48
Percepción del grado de equidad en el trato laboral. . . . 50
Condiciones laborales. 53
Supervisión docente. 55
Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral. 57
Edad. 57
Años de experiencia. 59
Tamaño de la clase y tamaño de la escuela. 60
Nivel de estudios. 61
Estado civil. 62
Resumen del capítulo. 63

III. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS. 64

Diseño de la investigación realizada. 64
Población del estudio. 65
Hipótesis nulas. 67
Variables. 68
Variable dependiente. 68
Factores internos. 69
Factores externos. 69
Factores demográficos. 70
Instrumento. 70
Validez y confiabilidad del instrumento. 71
La recolección de los datos. 77
Proceso y técnicas estadísticas para el análisis de los datos 79
Resumen. 80

IV. RESULTADOS OBTENIDOS. 82

Introducción. 82
Descripción de la población del estudio. 84
Resultados por variable. 93
Nivel de satisfacción laboral. 94
Nivel de agrado por el trabajo docente. 95

Nivel de autoestima. 96
Grado de Involucramiento en roles familiares y hogareños. 98
Nivel de reconocimiento de logros. 99
Percepción del grado de equidad en el trato laboral. 100
Nivel de condiciones laborales. 101
Nivel de valoración de la supervisión docente. 102
Pruebas de hipótesis. 104
Hipótesis nula 1. 105
Hipótesis nula 2. 106
Hipótesis nula 3. 106
Hipótesis nula 4. 107
Hipótesis nula 5. 108
Hipótesis nula 6. 108
Hipótesis nula 7. 109
Hipótesis nula 8. 109
Hipótesis nula 9. 111
Análisis adicionales. 111
Edad 112
Años de experiencia docente. 115
Tamaño de la escuela. 117
Formación docente. 120
Estado civil. 122
Nivel de enseñanza. 124
Etnicidad. 127
Maternidad. 128
Tipo de institución que administra el centro escolar. 129
Distrito. 133
Resultados cualitativos. 135
Nivel de enseñanza parvularia. 140
Nivel de enseñanza primaria. 141
Nivel de enseñanza secundaria. 145
Resultados sobre la satisfacción laboral de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD. 147
Datos demográficos. 147
Resultados por variable. 152
Resultados cualitativos. 161
Recomendaciones de las educadoras de las instituciones de la IASD. 164
Nivel de enseñanza primaria. 163
Nivel de enseñanza secundaria. 164
Resumen. 164

V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, IMPLICACIONES Y RECOMENDACIONES. 165
Resumen. 165
Discusión. 173
Satisfacción laboral. 174
Agrado del trabajo docente.. 176
Roles familiares y hogareños. 178
Autoestima. 180
Reconocimiento de logros. 182
Equidad en el trato laboral. 184
Condiciones laborales. 186
Supervisión docente. 191
Edad. 194
Experiencia docente. 194
Tamaño de la escuela y de la clase. 196
Ubicación del centro escolar. 196
Nivel de formación docente. 197
Lugar de residencia. 198
Maternidad. 199
Etnicidad. 199
Tipo de institución que administra el centro escolar. . . . 200
Distrito. 203
Conclusiones. 204
Satisfacción laboral. 204
Agrado del trabajo docente. 205
Involucramiento en roles familiares y hogareños. 205
Autoestima. 206
Reconocimiento de logros. 206
Equidad en el trato laboral. 207
Condiciones laborales. 208
Supervisión docente. 211
Años de experiencia docente, tamaño de la escuela, tamaño de la clase y edad. 212
Ubicación del centro escolar y formación docente. 212
Lugar de trabajo en área de residencia. 213
Maternidad. 214
Estado civil y etnicidad. 214
Tipo de institución que administra el centro escolar. 215
Distrito. 216
Síntesis de las conclusiones. 216
Implicaciones de la investigación. 221
Recomendaciones. 224

Al Ministerio de Educación de Belice. 225
A los administradores de los centros educativos. 225
A la administración de los centros escolares de la IASD. .. 230
A futuros(as) investigadores(as). 232

Apéndices

A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. 234

B. PROPUESTA AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE BELICE. 244

C. MEMORANDUM DEL MINISTERIO DE EDUCACION DE BELICE. 252

D. INSTRUMENTO. 254

E. SALIDAS COMPUTARIZADAS DEL ALPHA DE CRONBACH. 259

F. CARTA DE APOYO DE UNICEF. 261

G. CARTA DE APROBACIÓN DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE BELICE A TODOS LOS CENTROS ESCOLARES. 263

H. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS. 265

I. LISTADO DE LOS CENTROS ESCOLARES BELICEÑOS VISITADOS. 268

J. SALIDAS COMPUTARIZADAS DE LAS PRUEBAS DE LAS HIPÓTESIS NULAS. 275

K. SALIDAS COMPUTARIZADAS DE LA PRUEBA PARAMÉTRICA NO BINOMIAL. 288

L. SALIDAS COMPUTARIZADOS DE LOS ANÁLISIS ADICIONALES. . 302

M. ANÁLISIS ADICIONALES DE LAS EDUCADORAS DE INSTITUCIONES DE LA IASD. 333

LISTA DE REFERENCIAS 343

CURRICULUM VITAE. 348

LISTA DE FIGURAS

1. Representación gráfica de la población de Belice por grupo etáreo. 6

2. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por grupo etáreo. 113

3. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por años de experiencia docente. 115

4. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por tamaño de la escuela.. 118

5. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por nivel de formación docente. 121

6. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por estado civil. 123

7. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por nivel de enseñanza. 125

8. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por etnicidad. 128

9. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por maternidad. 130

10. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por tipo de institución que administra el centro escolar. 131

11. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por distrito donde se ubican las educadoras beliceñas. 133

LISTA DE TABLAS

1. Distribución del número de maestros(as) de enseñanza primaria y secundaria en Belice, por tipo de administración escolar y género (1997-1998). 66

2. Análisis de confiabilidad obtenido en la prueba piloto para cada uno de los factores del instrumento. 74

3. Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para cada una de las variables del instrumento. 77

4. Distribución del número de maestras por distrito laboral, ubicación de la escuela y nivel de enseñanza. 86

5. Análisis descriptivo de las educadoras beliceñas por edad, años de experiencia, tamaño de la escuela y tamaño de la clase. 87

6. Distribución del número y porcentaje de las educadoras beliceñas por nivel de formación docente y ubicación de la escuela. 88

7. Distribución del número y porcentaje de educadoras por estado civil y maternidad. 89

8. Distribución del número de educadoras beliceñas por tipo de institución que administra el centro escolar y distrito. 90

9. Distribución de las educadoras beliceñas por grupo étnico y distrito. 91

10. Distribución del número y porcentaje de las educadoras por lugar de trabajo en área de residencia, ubicación y distrito de la escuela. . . . 92

11. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de satisfacción laboral en su centro de trabajo. 95

12. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de agrado hacia el trabajo docente. 96

13. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de autoestima. 97

14. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de involucramiento en roles familiares y hogareños. 98

15. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de reconocimiento de logros en su centro de trabajo. 99

16. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de equidad en el trato laboral en su centro de trabajo. 100

17. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de condiciones laborales en su centro de trabajo. 101

18. Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de valoración de la supervisión docente en su centro de trabajo. 103

19. Porcentaje de directoras de los centros escolares que opinaron positiva o negativamente en la escala de valoración de la supervisión docente en su centro de trabajo. 104

20. Medias de satisfacción laboral de los docentes que laboran en los diferentes tipos de institución que administran los centros escolares beliceños. 110

21. Medias de satisfacción laboral de los docentes que laboran en los diferentes distritos del país. 111

22. Efectos multivariados y univariados significativos de los factores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. 136

23. Edad de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD. 148

24. Nivel de formación profesional de las educadoras en instituciones de la IASD. 148

25. Ubicación del centro escolar donde laboran las educadoras de la IASD. 149

26. Lugar de trabajo de las educadoras de la IASD, en relación con el área de residencia. 149

27. Estado civil de las educadoras de la IASD. 150

28. Educadoras de la IASD con hijos o no. 150

29. Grupo étnico al que pertenecen las educadoras de la IASD. 151

30. Nivel de enseñanza en el que laboran las educadoras de la IASD. 151

31. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de satisfacción laboral en su centro de trabajo. 153

32. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de agrado hacia el trabajo docente. 154

33. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de autoestima. . . 155

34. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de involucramiento en roles familiares y hogareños. 156

35. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de reconocimiento de logros en su centro de trabajo. 157

36. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de equidad en el trato laboral en su centro de trabajo. 158

37. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de condiciones laborales en su centro de trabajo. 159

38. Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de valoración de la supervisión docente en su centro de trabajo. 161

RECONOCIMIENTOS

La presente investigación no hubiera sido posible sin la valiosa participación de las educadoras beliceñas y el apoyo de las instituciones que permitieron que el estudio se llevara a cabo, como la Universidad de Montemorelos, el Ministerio de Educación de Belice, el Fondo de Naciones Unidas para la Niñez (UNICEF) y el Programa de Servicios Escolares y de Salud (SHAPES).

El detallado trabajo de campo realizado por los(as) investigadores(as) Henry Lonsgworth, Fenton Bemudez, Kersha Westby, Ronald Mangar, Delma Barrow, Amini Magaña, Eduardo Torres, Karl Leacock, Helen Rocke, Priscilla López, Chris Bradshaw y Nelma Mortis en la recolección de los datos, fue imprescindible para el éxito de esta investigación.

Entre las personas que apoyaron este estudio con sus recomendaciones y valiosos aportes se hallan Dr. Dorian Barrow, Dr. Cecil Reneau, Lic. Elagene Gillet, Prof. Celia Clark, Ms. Mimion Andrews, Norma Nicholas, Ana Mamuth, Ravey Smith, James Elijio, Prof. Elma Arzu, Lic. Margareth McGann, Prof. Johana Heusner, Rubicelli Perera, Maestro Alonzo Meza, Maestra Ana de Harper, Maestra Migdalia Zavala, Maestra Ruth Hernandez, Maestra Patricia de Monarrez y Lic. Barbara Erlington.

Personal reconocimiento es ofrecido a mis colegas y amigos(as) que de una u otra manera contribuyeron en el diseño, desarrollo o implementación de esta investigación y menciono especialmente al Dr. Tevni Grajales, Lic. Melva Johnson, Dr. Miguel Ugalde, Lic. Regina Neal, Dr. Alejandro Mendoza, Mtro. Victor Monarrez, Natalie Bucknor, Ing. Edilberto Romero, Hubert Johnson, Carlos Romero y Amiris Lombert.

Finalmente, agradezco a los asesores de este trabajo de tesis, Dr. Eduardo Gonzalez y Dr. Therlow Harper, su orientación, consejos Y apoyo recibidos en todo momento y en especial, al asesor principal, Dr. Victor Andres Korniejczuk, por su profesionalismo, entusiasmo y dedicación demostrados durante el tiempo que brindó

a la asesoría de este trabajo.

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

En la crisis general de esperanzas, de motivación y de ideologías en la que actualmente se vive, rodeados de un mundo lleno de apariencias, ambigüedades y paradojas, se cree que es posible ser felices solo por el hecho de obtener más elementos materiales o por alcanzar el éxito profesional (Chain Palavicini. 1998). Los(as) profesionales en el sector educativo muchas veces viven insatisfechos(as) porque creen que no valen nada sin un titulo de director(a), sin un vehículo de lujo, sin una mansión, sin viajes al extranjero o sin fina ropa o bienes materiales, entre otros. "No se dan cuenta de que valen por el simple hecho de ser hijos(as) de Dios y porque ha puesto en sus mentes y en sus corazones un infinito potencial de superación para que se asemejen a El" (p. 21). Se ha perdido la fe en lo duradero y en lo eterno y se vive inmerso en un gran engaño cultural.

Rubin (citado en Chain Palavicini, 1998) puntualiza que los medios de comunicación exaltan valores artificiales y carentes de ética que se apoyan en postulados falsos, tales como (a) la fama hay que conseguirla a cualquier precio, aun a costa del dolor ajeno, (b) el cuerpo triunfa sobre la mente, (c) la agresividad es heroica al destruir a los competidores o enemigos, (d) hay que promocionar el odio y la hostilidad hacia los demás, (e) los bienes materiales y el dinero se identifican con la felicidad y (f) hay que promocionar el machismo.

Buscaglia (citado en Chain Palavicini, 1998) enfatiza que el trabajo considerado como una de las principales actividades humanas, debe potenciar la experiencia personal de alegría y satisfacción, como parte intrínseca del propio ser. La sensibilidad y la valoración emotiva de cada persona serán elementos decisivos en sus actitudes.

Galinsky (citada en Evan y Honeyman, 1999) afirma que ahora se conoce mejor como el trabajo afecta la vida fuera del trabajo y como esto en consecuencia afecta el trabajo de las personas. Aquellos trabajos que demandan mucho del(a) empleado(a) lo(a) encauzan a salidas negativas en sus vidas personales, poniendo en peligro su bienestar individual y familiar

En el campo administrativo se ha supuesto por muchos arias que los(as) trabajadores(as) satisfechos(as) son más productivos(as) que los(as) que no lo están. Los(as) investigadores(as) humanistas argumentan que en cualquier tipo de institución la satisfacción de los(as) empleados(as) debe ser un objetivo legitimo, donde las mismas organizaciones son responsables de ofrecer empleos que representen desafíos y recompensas intrínsecas a sus trabajadores(as).

Robbins (1994) asegura que la satisfacción en el trabajo es una actitud general ante el mismo, más que un comportamiento. Es la diferencia entre las recompensas que reciben los(as) empleados(as) y la cantidad que ellos creen que deberían recibir.

Aunque la satisfacción laboral sea considerada una actitud y no un comportamiento, los(as) investigadores(as) del comportamiento organizacional la consideran una variable dependiente importante Herzberg (citado en Robbins.1994) señala que

la relación entre el individuo y su trabajo es básica y que su actitud ante el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso de la persona.

Tack y Patitu (1992) señalan que la mayoría de las investigaciones sobre satisfacción laboral han sido originadas en el sector empresarial y muy a menudo han intentado adaptar los resultados al campo educativo. En sus investigaciones estos autores recomiendan que debido a las numerosas vacantes que se pronostica existirán para el año 2,000 en el profesorado, hoy debe darse mayor atención al tópico de la satisfacción laboral en el campo educativo.

Antecedentes

Thompson, McNamara y Hoyle (1997) mencionan que el estudio de la satisfacción laboral, o la reacción afectiva individual hacia el trabajo o sus muchas facetas ha sido de gran interés para los (as) investigadores(as) de las ciencias de la conducta, desde el primer trabajo de Hoppock en 1935. Cranny, Smith y Stone (1992, citados en Thompson, Mclvamara y Hoyle, 1997) realizaron una estimación según la cual se publicaron más de 5,000 estudios sobre satisfacción en el trabajo desde 1930.

Thompson, McNamara y Hoyle también resumieron los resultados obtenidos en diferentes investigaciones relacionadas con satisfacción laboral publicadas en muchos artículos en los primeros 26 volúmenes de *Educational Administration Quarterly Journal,* desde 1965 a 1990. Un total de 22 autores escribieron al respecto desde 1971 hasta 1990. Dieciséis artículos estuvieron dirigidos a maestros(as): uno a presidentes de junta directiva; uno a profesores(as): tres a directores(as) y uno a

profesores(as) y maestros(as). La unidad de análisis fue individual para quince publicaciones y organizacional para siete.

Los(as) investigadores(as) en administración educativa también han realizado muchos esfuerzos para estudiar la satisfacción laboral. Varios autores (citados en Thompson, McNamara y Hoyle, 1997) han examinado la satisfacción en el trabajo de administradores(as) en educación superior, superintendentes, administradores(as) de oficinas centrales, directores(as) y personal docente.

Los mismos autores añaden que los(as) investigadores(as) educativos(as) también han desplegado gran interés en el estudio de la satisfacción laboral. examinando la satisfacción en el trabajo de educadores especiales, de psicólogos(as) escolares, de estudiantes de educación para el trabajo, del profesorado de educación superior, de maestros(as) de primaria y secundaria y de guardianes escolares.

Thompson, McNamara y Hoyle (1997) también mencionan que otros investigadores han estudiado la relación entre satisfacción laboral y militancia del maestro(a), ambigüedad de roles, ambiente escolar, agotamiento. efectividad escolar, participación en toma de decisiones, ausentismo y motivación laboral. Los(as) investigadores(as) escolares han estudiado la relación entre la satisfacción laboral y otros facto res como el género, la acción laboral y el género, la raza, la edad y los arios de experiencia. También han investigado la relación entre la satisfacción en el trabajo y el rol de congruencia, el estrés relacionado con el trabajo, la autonomía el logro de objetivos organizacionales, el ambiente organizacional, la naturaleza burocrática de la escuela y la conducta de supervisión.

En la literatura de administración educativa, los estudios individuales de satisfacción laboral han tomado no menos de tres formas. Primero la satisfacción laboral

ha sido estudiada como una variable de criterio de intereses. Segundo, la satisfacción laboral ha sido estudiada como una de la colección de variables de criterios. Tercero, la satisfacción en el trabajo ha sido investigada como una variable predictora en relación con otro criterio de intereses. Según los especialistas, los resultados de estos estudios son vagos y a menudo contradictorios. Pocos esfuerzos empíricos han sido hechos para resumir los resultados de estudios individuales de satisfacción laboral que se han realizado en el campo de la Administración educativa (Thompson, McNamara y Hoyle, 1997).

Viera (1997) investigó sobre las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictoras de la satisfacción en el trabajo en 912 docentes de enseñanza secundaria, en el Estado de Nuevo León, México. Dentro de los resultados de su estudio menciona que las variables que se relacionan más fuertemente can la satisfacción en el trabajo de los(as) docentes de enseñanza secundaria son su actitud hacia las expectativas formales del sistema educativo y su actitud ante las necesidades del grupo de trabajo. L.as variables demográficas influyentes fueron (a) el número de docentes en las escuelas, (b) el nivel de estudios y (c) el tipo de escuela.

Verdugo, Greenberg, Henderson, Uribe y Schneider (1997) señalan que los especialistas han hecho una distinción entre influencias intrínsecas y extrínsecas al abordar la satisfacción laboral del personal docente. Consideran que entre los factores internos se pueden mencionar, par ejemplo, el control sobre el ambiente del sa16n de clases, las amenazas de los(as) estudiantes y el tamaño de la clase. Entre los factores externos se incluyen el régimen de gobierno de la escuela, los sueldas a salaries y beneficios, entre otros.

Esta investigación trató de conocer el nivel de satisfacción en el trabajo de las educadoras beliceñas de las escuelas gubernamentales y denominacionales apoyadas por el gobierno y los factores predictores de dicha satisfacción laboral.

El presente estudio se abordó desde la perspectiva psicolÓgico-social, ya que el enfoque de la satisfacción laboral a través de la psicología nos puede llevar al conocimiento y comprensión de actitudes, habilidades y conductas que las educadoras manifiestan en diferentes esferas sociales en las que interactúan.

Caracterización general de Belice

Belice es el país ubicado en Centroamérica que obtuvo su independencia de Inglaterra el 21 de setiembre de 1981. Limita al norte con México, al oeste y al sur con Guatemala y al este con el Mar Caribe. El país está dividido en seis distritos: Belice, Cayo, Corozal, Orange Walk, Stann Creek y Toledo.

La población total del país para 1998 fue calculada en 230,000 habitantes y la siguiente Figura1 muestra la población de Belice por grupo etáreo.

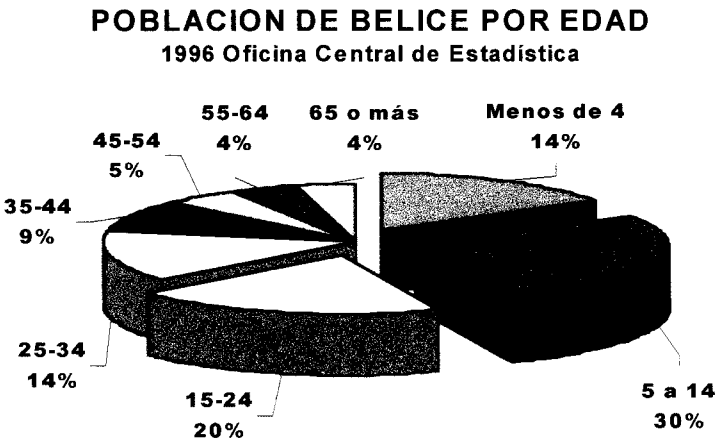

Figura 1. Representación gráfica de la población de Belice por grupo etáreo.

Aproximadamente el 49% de la población vive en las áreas rurales. La densidad de población es de 9.7 habitantes por kilómetro cuadrado. La expectativa de vida para las mujeres es de 74 años y para los hombres de 70. La tasa de crecimiento de la población es de 3.4% y la tasa de fertilidad de 4.6%. La mortalidad para 1990-95 se calculó en 5.0%.

El sistema de gobierno está basado en el sistema inglés, caracterizado por una democracia parlamentaria. El idioma oficial es el inglés aunque se habla español y otras lenguas como maya, garifuna y criollo. El clima es tropical con dos estaciones: lluviosa y seca. Los grupos étnicos que existen en Belice son los siguientes: mestizo (44.1 %), creollo (31.1 %), garifuna (6.2%) y maya (9.2%). Existen grupos minoritarios procedentes de Norte America, Europa, China y Ubano de acuerdo con Estadísticas de 1996. El nivel de alfabetización para el país en 1996 fue de 75.1 % (Oficina Central de Estadística, 1999).

Como resultado de los conflictos armados en Centroamérica, un significativo numero de personas desplazadas, aproximadamente 30,834 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Refugiados [ACNUR], 1993) emigraron a Belice durante la década 1980-1990, principal mente procedentes de El Salvador y Guatemala. Sus actividades están conectadas con la agricultura y el residir en las zonas rurales.

Historia de Belice

La historia demográfica de Belice durante los pasados 300 años puede dividirse en tres periodos. El primer periodo se ubica desde el asentamiento de la primera colonia inglesa a finales del siglo XVII hasta 1845, cuando la población fluctuó pero

creció despacio a 10,000 personas. Muchos de los esclavos traídos al país por la colonia Inglesa murieron y otros escaparon de su dominio. Después de la abolición de la esclavitud británica, en 1807, la población declinó

Los criollos en Belice son descendientes de los esclavos traídos de África y de la Indias Occidentales, de asentamientos británicos y de las subsecuentes inmigraciones de africanos. En la primera mitad del siglo XIX cientos de garífunas llegaron a Belice procedentes de Honduras. Después de la emancipación en 1838 esta población compuesta de criollos y garífunas creció rápidamente y el número de colonos decline.

EI segundo periodo puede caracterizarse como un siglo de crecimiento sostenido. La llegada de refugiados, tanto Maya como mestizos, procedentes de la Guerra de las Castas en Yucatán, México, en los años 1850, rápidamente duplico la población, a lo cual se sumaron trabajadores de India y China, tanto como grupos de Mopan y Maya Kekchi originarios de Guatemala, a finales del siglo XIX.

AI finalizar la Segunda Guerra Mundial casi 60,000 personas vivían en Belice. Durante el tercer periodo, desde 1945 a la fecha, una tasa de crecimiento acelerado hizo que la población creciera a casi 100,000 personas en 1960, a 120,000 en 1970, a 145,000 en 1980 ya 185,970 en 1990.

Hasta cierto grade Belice ha experimentado siempre un nivel de migración La población beliceña tiene como sus ancestros a migrantes de África, España, India, Europa y Centroamérica. Esto es indiscutible. Be/ice con una tradición de paz, estabilidad política, poca población y abundante tierra productiva provee un paraíso para refugiados huyendo de sus países junto con migrantes económicos

Se estima que miles de refugiados han entrado al país desde los arios 1981 a la fecha. Este fenómeno ha revertido la tendencia migratoria y es muy difícil conocer con exactitud el número de inmigrantes cuando muchos de ellos entran al país ilegal mente (Roberts, 1987).

Características étnicas de Belice

Las políticas históricas de las autoridades coloniales tendieron a segregar los diferentes grupos indígenas. El gobierno colonial fue una forma indirecta de gobernar que dio limitadas responsabilidades a las comunidades locales para su propia administración. Además previno el establecimiento de lazos efectivos de comunicación entre las mismas. Los grupos indígenas fueron vistos como fuerza de trabajo y fueron excluidos de la propiedad de la tierra y de la gobernabilidad general de la colonia. La cultura inglesa 0 mestiza e instituciones sociales dominaron durante el primer cuarto del siglo XX. La cultura y la economía de la colonia afectaron a los Inmigrantes Mayas, tanto como afectaron a los inmigrantes garífunas, a los trabajadores procedentes de las Indias Occidentales y a los africanos que fueron traídos como esclavos (Wilk y Chapin, 1990).

Las políticas y las leyes trataron de juntar las diferentes culturas mayas y países dentro de una sola categoría étnica de indígenas y separarlos de los otros grupos culturales (una manera de dividir y conquistar) que tuvo el efecto de fortalecer las barreras étnicas. Los patrones estereotiparon a sus trabajadores y a menudo segregaron sus tareas, haciendo que un mestizo fuera el capataz de un grupo de trabajadores mayas, par ejemplo.

El gobierno colonial a menudo usaba estereotipos étnicos para justificar el darle empleo a un grupo étnico en particular para una rama específica del gobierno. Con el correr del tiempo los estereotipos se hicieron mas reales con estas políticas y fueron reforzados con la practica. Los garífunas, mayas y criollos fueron considerados importantes para la colonia principalmente como mana de obra barata. para cualquier propósito que los propietarios de la colonia tuvieran. Algunos mestizos, mayas y criollas escaparon de esta opresión, pero la mayoría permanecieron igual (Wilk y Chapin, 1990)

Especialmente desde cuando Belice obtuvo su independencia en 1981, cambios rápidos y profundos en el cuadro étnico beliceño trajeron una buena medida de ambivalencia. Ante el rompimiento de muchos obstáculos en el movimiento interno como la apertura de mejores comunicaciones y transporte, la apertura de un proceso democrático y el crecimiento de la población, todos los diferentes grupos étnicos tuvieron que relacionarse mas y algunas tensiones resultaron de ello. La etnicidad ha sido un tema disimulado en las políticas nacionales, principalmente en lo relacionado con el balance étnico entre criollos y no criollos (Bolland, 1987)

El gobierno beliceño reconoce los daños implícitos que ocasiona lo separación étnica y ha acentuado el crecimiento de una identidad beliceña, que una a todos los diferentes grupos

En el libra de Historia publicado por el Ministerio de Educación, se menciona que Belice tiene su propia riqueza cultural que incluye la herencia de diferentes grupos étnicos. Además serial a que una parte esencial del proceso de descolonización ha de ser la eliminación de todos los prejuicios coloniales heredados acerca de las culturas.

Agrega que "los orígenes históricos de nuestra gente y la mas reciente influencia sobre nuestra cultura ha producido diversidad. Fuera de esta diversidad nosotros debemos buscar la unidad, reconociendo el valor de nuestras diferentes costumbres y tradiciones" (Wilk y Chapin, 1990, p. 36).

El sistema educativo beliceño

La educación en Belice es impartida por el estado y por las diferentes instituciones religiosas que operan en el país en los niveles de enseñanza primaria y secundaria y por organizaciones comunitarias y denominacionales en el nivel de enseñanza parvularia. De las 277 escuelas primarias y secundarias únicamente 51 escuelas son administradas por el gobierno beliceño. La administración escolar del resto de las escuelas esta a cargo de instituciones religiosas católicas, metodistas, anglicanas, adventistas, nazarenas y de la asamblea de Dios, entre otras (Oficina Central de Estadística, 1999). Los 41 centros escolares de educación parvularia son administrados por la comunidad y por algunas instituciones denominacionales o privadas, según la información obtenida en el Ministerio de Educación.

Shoman (1991) declare que bajo el sistema de Iglesia-estado, el gobierno paga el 100% de los salarios del personal docente de las escuelas primarias y el 70% de los salarios del personal docente de las escuelas secundarias. pero las iglesias controlan y administran a los maestros(as). En el caso beliceño nadie puede negar la tremenda contribución que las iglesias han hecho al proveer servicios educativos. Históricamente, cuando nadie mas estaba alii, las iglesias se hicieron presentes en la educación de la población Musa (1991) señaló que la educación en Belice se ha expandido significativamente durante las pasadas décadas. Mas de 57.000 estudiantes

atienden instituciones de educación primaria, secundaria y terciaria. Mas de 2,200 maestros(as) enserian en todas las escuelas. La asociación entre iglesia y estado cada día se consolida y el gobierno gasta casi aproximadamente US$20 millones de dólares anuales en la educación nacional. Musa agregó que cientos de estudiantes que atienden las escuelas, las abandonan antes de graduarse. Altos costas educativos y una administración inadecuada causan preocupación, así como la falta de maestros(as) calificados(as), el deterioro de los edificios escolares y la carencia de materiales de aprendizaje.

Nivel de enseñanza parvularia

La introducción de la educación de enseñanza parvularia en Belice se remonta a los años 70's y principios de los 80's y los primeros centros educativos se abrieron en respuesta a las necesidades de la sociedad. EI Ministerio de Educación estableció una ley para controlar el establecimiento y manejo de los centros escolares los cuales forman parte del sistema educativo beliceño (Shoman, 1991). De 75 centros escolares parvularios operando en 1980, se han reducido a 41. los cuales se encuentran actualmente operando en todo el país. Estos centros admiten niños(as) de 3 a 5 años.

Los centros escolares están clasificados como (a) comunitarios (b) de organizaciones y (c) privados. EI gobierno provee asistencia a los centros escolares comunitarios, así como talleres de capacitación para las educadoras.

Nivel de enseñanza primaria

EI establecimiento de la primera escuela primaria en 1816, *The Honduras Free School,* marcó la introducción del actual sistema de gobierno en el nivel de educación

primaria en Belice. Esta escuela fue apoyada par subscripciones voluntarias de la población y subsidiada can fondos públicos.

A través de los años el manejo y administración de los centros escolares ha sido un tópico de discusión. Los reportes de UNESCO de 1964 y 1983, recomendaron la continuación del sistema iglesia-estado en el manejo de las escuelas. Sin embargo, la comisión *West India Royal* que fue establecida en 1938 para investigar las condiciones sociales y económicas de las Indias Occidentales Inglesas, recomendó que el gobierno tomara la responsabilidad administrativa para la disciplina, as! como el financiamiento del sistema educativo en cada territorio

EI gobierno Beliceño contribuye can los salarios del personal docente y una donación par costas operacionales de las escuelas. Aproximadamente el 94% del presupuesto gubernamental cubre los salarios del personal docente y el 6% los servicios de apoyo (Musa, 1991). La contribución de las entidades denominacionales ha sido el manejo de los centros escolares y proveer algún tipo de apoyo financiero.

La educación primaria en Belice consta de ocho anos de escuela y es obligatoria. De los 2,015 maestros(as) para el año escolar 1997/1998, un 84% (1,695) recibió capacitación profesional. Del total de educadoras (1,308), un 54% (713) recibió capacitación profesional. EI porcentaje de maestros(as) entrenados(as) es mas bajo en el nivel rural y disminuye gradual mente en la medida en que las áreas rurales S8 localizan en lugares mas remotos.

La alta inmigración de población Centroamericana a Belice en las últimas dos décadas, aumentó la demanda de más escuelas. Esto resultó en la proliferación de escuelas rurales, la mayoría multi-grado y de un bajo estándar académico.

En el país operan 247 escuelas primarias y el numero fluctúa, debido a que comunidades enteras se mueven de un sitio a otro, abandonando los centros escolares (Oficina Central de Estadística, 1996).

Nivel de enseñanza secundaria

Según los datos reportados por el Ministerio de Educación para 1999-2000. en el país se encuentran operando 33 centros escolares de nivel de enseñanza secundaria.

La situación de la mujer en Belice

Johnson (1999) caracteriza la situación social y económica de la mujer beliceña de la siguiente manera: (a) un 50.2% de la población total del país son mujeres. (b) un 48% de los estudiantes de educación primaria son mujeres, (c) un 53% de los estudiantes que asisten a las escuelas secundarias son mujeres. (d) un 30% de los casos de HIV/SIDA detectados en el país son mujeres, (e) un 26.9% de los hogares beliceños están a cargo de mujeres, y (f) un 53% de la fuerza de trabajo desempleada esta representado por mujeres. Por otro lado el promedio de ingreso mensual para la mujer beliceña es de US$295 comparado con US$317 para los hombres. Además en lo relacionado con el acceso de las mujeres a créditos y terrenos no se dispone de información confiable,

Planteamiento del problema

Esta demostrado que cuando la sociedad brinda a las mujeres la oportunidad de participar en los procesos de desarrollo, esta evitando el rezago de un sector de su población cuantitativamente significativo y todos los beneficios derivados de su

desarrollo se duplican a triplican, como lo prueba un estudio realizado en 1994 por el Banco Mundial en Latinoamérica (citado en Rodríguez, 1998):

1. La inversión en la educación de las mujeres tiene un impacto directo en la salud de los(as) miembros de su familia.

2. La mujer can mayor grado de escolaridad se inserta en el sistema productivo con mayores posibilidades de éxito, debido a que su mayor nivel de escolaridad le permitirá un empleo can mayor remuneración.

3. Cuando las mujeres obtienen mayores ingresos los beneficiarios directos son sus hijos e hijas, lo que no sucede en el caso de los padres.

4. A mayores niveles de escolaridad de la madre, menores tasas de mortalidad infantil.

5. Las madres que han recibido formación académica extienden la educación a la siguiente generación.

6. El mayor nivel de escolaridad de la madre influye en el desenseño de sus hijos(as) en la escuela. Los(as) hijos(as) de madres con menor nivel de escolaridad tienen mayor rezago.

Tack y Patitu (1992) señalan que los factores del estilo de vida usualmente tienen un efecto mas dramático en mujeres que en hombres porque las normas sociales acerca de las prioridades femeninas deben ponerse en sus familias La lista de factores del estilo de vida que afectan es enorme, pero incluyen asuntos como cuidado de niños y de ancianos, salud física y mental, entre los principales. Se añaden las demandas de la familia y el hogar, como matrimonio/niños(as) y responsabilidades hogareñas. Hoy, las mujeres reciben mas bajos salaries que sus colegas, se encuentran en posiciones inferiores, son empleadas a menudo en posiciones de media

tiempo que de tiempo completo, representan disciplinas típicamente reservadas para mujeres y trabajan en menos prestigiosas instituciones.

Las mujeres que laboran en el profesorado tienen que probarse a ellas mismas una y otra vez, antes de que puedan ser aceptadas por sus colegas y lograr reconocimiento. También están bombardeadas con factores del estilo de vida que añaden restricciones innecesarias a sus habilidades de lograr éxito en la academia. Si se quiere atraer más mujeres para trabajar en el profesorado algo tiene que hacerse para promover la satisfacción laboral.

En la presente investigación fue esencial "comprender que un estudio sobre la mujer no pretende presentar a los hombres como los malos y a las mujeres como las victimas, sino que es importante referirse siempre a la dimensión sistémica y estructural de la desigualdad de género" (Rodríguez, 1998, p. 133).

De acuerdo con la literatura revisada, varios son los factores que se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente. Entre ellos se mencionan (a) las políticas de la institución (recompensas justas, sistema de salaries, políticas de ascenso, seguridad en el puesto, reconocimiento de logros, horarios flexibles): (b) las practicas administrativas (oportunidades de avance y desarrollo. apreciación del superior, supervisión técnica); (c) las percepciones y las actitudes individuales (prestigio, el trabajo en sí mismo, autonomía en el trabajo, demandas de la familia. estrés relacionado con el trabajo y ausentismo); (d) las percepciones y actitudes de grupo (condiciones adecuadas de trabajo e interacción social) y (e) los aspectos demográficos como edad, anos de experiencia, nivel educativo, tamaño de la clase y de la es-

cuela, entre otros.

En el presente estudio se consideraron como factores internos predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas (a) el agrado par el trabajo docente, (b) la autoestima y (c) el involucramiento en roles familiares y hogareños.

Como factores externos se incluyen (a) el reconocimiento de logros, (b) la equidad en el trato laboral, (c) las condiciones laborales y (d) la supervisión docente. Entre las variables demográficas que se estudiaron se encuentran (a) la edad, (b) los anos de experiencia docente, (c) el tamaño de la clase, (d) el nivel de formación docente, (e) el lugar donde se localiza el centro educativo (urbano 0 rural), (f) el estado civil. (g) el tamaño de la escuela, (h) el nivel de enseñanza, (i) el tipo de administración del centro educativo, (j) la etnicidad, (k) la maternidad, (I) el lugar de trabajo en el área de residencia y (m) el distrito donde se ubica el centro escolar.

Declaración del problema

El *World Education Report* preparado por UNESCO (1998), al referirse a los maestros(as) y a la docencia en un mundo cambiante, indica que de acuerdo can las estadísticas, la mayoría de los(as) maestros(as) del mundo son mujeres, aunque el porcentaje varia grandemente de país a país. En el caso de Belice el total de educadores(as) de enseñanza primaria y secundaria es de 2,741 de los cuales 1,757 (64%) son mujeres.

Las diversas investigaciones y discusiones de los especialistas del comportamiento humane se refieren al cómo aumentar la satisfacción laboral y que hacer para humanizar el trabajo. Hay muchas variables que ayudan a determinar si el trabajo satisface 0 no. El que un trabajo produzca 0 no satisfacción dependerá de varios factores como habilidades, motivación y cultura, entre otros (Hernández: Rodríguez,

1986). Sin lugar a dudas, las actitudes positivas o negativas que demuestran las educadoras hacia su trabajo se reflejaran en su comportamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos, en las relaciones interpersonales que cultiva en la escuela donde labora y en su disposición frente a la comunidad en general con quien se vincula en el desempeño de su trabajo docente.

Herzberg (citado en Robbins, 1994) formula que ciertas características tienden a guardar una relación consistente con la satisfacción o insatisfacción laboral. Existe una relación entre factores internos (realización, logros, trabajo en sí mismo, responsabilidad, progreso y desarrollo) y la satisfacción laboral, como existe una relación entre la insatisfacción laboral y factores externos (políticas de la institución, Administración, supervisión, relaciones interpersonales y condiciones laborales).

Tomando en consideración algunos factores que afectan la labor docente de la mujer educadora y que se relacionan con la satisfacción laboral, en esta investigación se planteó el siguiente problema:

~ Que factores internos, externos y demográficos son predictores de la satisfacción laboral que tienen las educadoras beliceñas en el trabajo docente que realizan en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria, en los centros educativos gubernamentales y denominacionales, en el año 2000?

Para responder mas ampliamente a la pregunta central planteada se presentan a continuación las siguientes preguntas subordinadas:

1. ~Son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas los factores internes: nivel de agrado del trabajo docente, autoestima y grade de involucramiento en roles familiares y hogareños?

2. ¿Son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas los factores externos: nivel de reconocimiento de logros, percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente?

3. ¿Son la edad, los años de experiencia, el tamaño de la escuela y el tamaño de la c1ase predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas?

4. ¿Existen efectos significativos del nivel de enseñanza, el nivel de formación docente y la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas?

5. ¿Existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no lo hacen?

6. ¿El nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen 0 no tienen hijos(as)?

7. ¿Existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas?

8. ¿Existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas?

9. ¿Existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral?

Can los resultados que se obtengan en esta investigación también se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Que porcentaje de educadoras se encuentran satisfechas con el salario actual que devengan, con las relaciones can sus compañeros de trabajo y con los beneficios que reciben con re!ación a promoción, ascenso y prestarnos?

2. ¿Que aspectos relacionados con el trabajo docente de las educadoras las motivan, agradan e interesan?

3. ¿Que promedio de educadoras disponen de tiempo suficiente para atender a sus familias, han recibido reconocimiento publico por su labor docente, opinan que por ser mujeres están expuestas a abusos de autoridad en su lugar de trabajo, disponen de materiales educativos adecuados para enseñar a sus alumnos en sus respectivas escuelas y dicen que las instalaciones físicas de sus escuelas son confortables para trabajar?

4. De acuerdo con la opinión de las educadoras ¿tienen los varones mas autonomía para trabajar en las escuelas beliceñas que las educadoras, reciben los docentes (hombres y mujeres) igual salario en el mismo puesto de trabajo, tienen los educadores beliceños mas oportunidades de asistir a cursos de superación profesional que las educadoras, son las políticas administrativas comunicadas claramente por las administraciones de los centros escolares?

5. ¿Que aspectos de la autoestima de las educadoras beliceñas y de la supervisión docente son susceptibles de ser mejorados?

Propósitos de la investigación

La presente investigación se planteó los siguientes propósitos:

1. Conocer el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas y los factores predictores de dicha satisfacción, mediante la opinión de las educadoras de parvularia, primaria y secundaria que laboran en las escuelas de gobierno y en las escuelas denominacionales apoyadas por el gobierno.

2. Conocer aspectos específicos de la satisfacción laboral de las educadoras que laboran en instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) en Belice, en los niveles de enseñanza primaria y secundaria.

3. Demostrar que la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas esta relacionada con aspectos personales y específicos de la situación de la mujer en la sociedad y con el medio ambiente en el cual se desenvuelve profesionalmente.

4. Aportar al Ministerio de Educación de Belice y a las diferentes instituciones denominacionales apoyadas por el gobierno **beliceño**, una medición indispensable de la satisfacción laboral de las educadoras que trabajan bajo sus sistemas educativos. David (1997) indica que toda empresa o institución educativa, para controlar sus estrategias administrativas, esta en la obligación de realizar evaluaciones de los resultados obtenidos y tomar las medidas que sean necesarias para minimizar cualquier ineficiencia.

5. Conocer la satisfacción o insatisfacción que la docente beliceña demuestre en su trabajo educativo, ya que esto se reflejará de muchas maneras en su desempeño individual y organizacional, así como en las relaciones que establece con los(as) estudiantes y la comunidad en general.

6. Desarrollar un instrumento valido y confiable que pueda ser utilizado por otros(as) investigadores(as), en estudios posteriores que pretendan medir la satisfacción laboral de la mujer educadora, que labora en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en instituciones educativas y conocer aspectos relacionados con factores internos y externos predictores de dicha satisfacción

Hipótesis

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Los factores internos: nivel de agrado del trabajo docente, autoestima y grade de involucramiento en roles familiares y hogareños son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H2: Los factores externos: nivel de reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H3: La edad, los anos de experiencia, el tamaño de la escuela y el tamaño de la clase son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H4: Existen efectos significativos del nivel de enseñanza, el nivel de formación docente y la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H5: Existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el area de su residencia y las que no lo hacen.

H6: El nivel de satisfacción de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen y no tienen hijos(as).

H7: Existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H8: Existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H9: Existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.

Objetivos

En la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos:

1. Determinar que porcentaje de educadoras se encuentran satisfechas con el salario actual que devengan, con las relaciones con sus compañeros de trabajo y con los beneficios que reciben can relación a promoción, ascenso y prestarnos.

2. Conocer que aspectos relacionados con el trabajo docente motivan, agradan e interesan a las educadoras beliceñas.

3. Determinar que promedio de educadoras disponen de tiempo suficiente para atender a sus familias, han recibido reconocimiento publico par su labor docente, opinan que por ser mujeres están expuestas a abusos de autoridad en su lugar de trabajo, disponen de materiales educativos adecuados para enseriar a sus alumnos en sus respectivas escuelas y dicen que las instalaciones físicas de sus escuelas son confortables para trabajar.

4. Conocer mediante la opinión de las educadoras si los varones tienen mas autonomía que las mujeres para trabajar en las escuelas beliceñas, si reciben los docentes (hombres y mujeres) igual salario en el mismo puesto de trabajo, si tienen los educadores beliceños mas oportunidades de asistir a curses de superación profesional que las educadoras y si son las políticas administrativas comunicadas claramente por las administraciones de los centros escolares.

5. Identificar que aspectos de la autoestima de las educadoras beliceñas y de la supervisión docente son susceptibles de ser mejorados.

6. Conocer aspectos de la situación laboral de las educadoras beliceñas, que trabajan en los diferentes centros escolares administrados par la Iglesia Adventista

del Séptima ora (IASO) en Belice, específicamente relacionados can su satisfacción laboral.

Importancia y justificación del problema

Muchas pueden ser las razones y propósitos que los(as) maestros(as) tienen para trabajar en la docencia y que los(as) motiva para ejercerla con mayor a menor entrega y par lo tanto, can mayor a menor eficiencia. Todas las profesiones y ocupaciones conllevan responsabilidades y la docencia, siendo una profesión de gran trascendencia social, tiene las propias. AI trabajar en la docencia se aceptan responsabilidades con el(la) alumno(a), para quien las actitudes del(a) educador(a) pueden tener una influencia positiva a negativa decisiva en sus vidas: con sus compañeros(as) de trabajo con quienes va a convivir durante el tiempo que preste sus servicios en la institución; con la institución que propicia el logro de objetivos de aprendizaje y con la comunidad, cuyo proceso socioeconómico y cultural se promueve en gran medida, si el(la) educador(a) tiene conciencia de las necesidades y exigencias del momento histórico-cultural de la sociedad en que vive (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 1972).

Esta investigación pretendió conocer el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas del sector gubernamental y denominacional apoyado par el gobierno beliceño y los factores predictores de la satisfacción en su trabajo.

EI aportar un estudio sobre la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas contribuye en el conocimiento de aspectos importantes de su situación tanto personal, como de relación interpersonal y administrativa

Esto se refleja en todo el comportamiento hacia sus alumnos(as), hacia sus compañeros(as) de trabajo y hacia la comunidad con quien se vincula en su trabajo docente.

Además, un estudio de esta naturaleza indica a la educadora beliceña que existe el interés por parte de la administración del sistema educativo para quien labora, de conocer los aspectos relacionados con su situación laboral.

Los resultados obtenidos mediante esta investigación proveen al Ministerio de Educación de Belice y a las instituciones denominacionales que administran centros escolares en el país, información que podrá ser utilizada para tomar las medidas correctivas que sean necesarias en los programas de calidad de vida en el trabajo, que apuntan a lograr que la labor educativa sea mas gratificante para sus trabajadores(as).

Limitaciones

Este estudio tuvo las siguientes limitaciones:

1. De cobertura: El instrumento fue aplicado únicamente en las escuelas de gobierno y en las escuelas denominacionales apoyadas por el gobierno y no en los centros educativos privados.

2 Bibliográficas: Muchos estudios e investigaciones han sido realizados con el propósito de conocer el nivel de satisfacción en el trabajo docente, pero muy pocos fueron encontrados sobre la satisfacción laboral específicamente relacionada con la mujer educadora.

Delimitaciones

La presente investigación estuvo delimitada de la siguiente manera.

1. El estudio incluyó únicamente al personal docente femenino que labora en los diferentes centros educativos **beliceño**s.

2. El estudio incluyó únicamente a las educadoras que laboran en el nivel de enseñanza parvularia, primaria o secundaria y no el nivel de enseñanza terciario.

3. El estudio no incluyó al personal docente que labora en instituciones educativas privadas en Belice, sino únicamente en instituciones gubernamentales y denominacionales apoyadas por el gobierno.

Supuestos

Partiendo de que "una suposición es una declaración que se reconoce como verdad, aunque no sea autoevidente; se acepta sin necesidad de una prueba" (Hoy y Miskel, citados en Grajales, 1996, p. 23), la presente investigación se realice bajo los siguientes supuestos:

1. Las educadoras beliceñas manifiestan en su trabajo docente actitudes y comportamientos particulares, debido a su situación como mujeres, en una sociedad multi-cultural y multi-lingüística, que les ha atribuido determinados roles y responsabilidades específicas.

2. La educación es una de las áreas donde las mujeres han logrado los mayores avances, en su contribución a la sociedad en la que se desenvuelven.

3. La situación de la educadora beliceña es uno de los aspectos resaltados en la reforma educativa que actualmente se implementa en el país y es una de las áreas de mayor interés en el Departamento de Desarrollo de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Humano, Mujer y Juventud de Belice.

4. La situación de la educadora beliceña es uno de los aspectos de interés del Departamento de Asuntos de la Mujer, bajo la responsabilidad del Ministerio de Desarrollo, Mujer y Juventud de Belice.

Definición de términos

A 10 largo de la presente investigación se hace referencia a algunos conceptos que son explicados para mayor claridad de la siguiente manera:

Actitud: es el estado psíquico y neurofisiológico organizado por la experiencia personal, la cual se adquiere de acuerdo con el medio que rodea al individuo ya las diferentes experiencias personales. Es una disposición mental hacia una experiencia planteada, que puede ser positiva 0 negativa.

Administración escolar: actividad corporativa que tiene por finalidad servir en el logro de la consecución de los objetivos institucionales. La administración intenta organizar los diversos aspectos de la tarea educativa como planes de estudios, alumnos, docentes, edificio, dotación, finanzas, relaciones con la comunidad, organización formal e integración.

Factores externos: los factores que son facilitados a la educadora por agentes externos.

Factores internos: los factores que se generan directamente de la experiencia personal de la educadora.

Genero: roles sociales, comportamientos, actitudes, sentimientos, posiciones y relaciones con personas del mismo y del otro sexo, que definen 10 femenino y 10 masculino, 10 propio del hombre y de la mujer.

Organización del estudio

Este estudio contiene cinco capítulos.

El capitulo 1 incluye la introducción, antecedentes, planteamiento y declaración del problema, propósito de la investigación, hipótesis, objetivos, justificación del problema, limitaciones, delimitaciones, supuestos y definición de términos.

El capitulo 2 presenta una revisión de la literatura relacionada con la satisfacción laboral y los factores internos, externos y demográficos relacionados con dicha satisfacción.

El capitulo 3 describe la metodología y el tipo de investigación, incluyendo la población del estudio, las hipótesis nulas, las variables, el instrumenta, la recolección de la información y el proceso y técnicas estadísticas para el análisis de los datos.

El capitulo 4 presenta los resultados obtenidos y las pruebas de hipótesis, así como los análisis adicionales y los resultados cualitativos. Incluye la Información obtenida sobre la satisfacción laboral de las educadoras de la IASD.

Finalmente, el capitulo 5 resume el estudio, discute los resultados y presenta las conclusiones, implicaciones y recomendaciones.

CAPÌTULO II MARCO DE

REFERENCIA

Albers (1984) señala que la idea de que el trabajo es una carga se ha impartido al ser humano desde su mas tierna edad y debería hacerse una distinción entre lo que las personas dicen acerca del trabajo y las satisfacciones que realmente se logran con el.

La Sociedad Geológica de Londres, al considerar algunos puntos sobre la satisfacción laboral, señala que la expresión que comúnmente se escucha de los consejeros profesionales es *satisfacción laboral.* En esencia esto implica hacer un trabajo que se disfruta, hacerlo bien y ser recompensado por los esfuerzos.

La satisfacción se refiere al placer que se experimenta cuando se satisface un deseo 0 una meta (Koontz y Weihrick, 1994).

La satisfacción laboral se refiere "a la actitud general que adopta la persona can respecto a su trabajo" (Robbins, 1994, p. 180)

En términos laborales un individuo muy satisfecho adopta actitudes positivas con relación al trabajo, mientras que alguien que no esta satisfecho can su trabajo adopta actitudes negativas hacia este.

AI referirse a las actitudes del(a) empleado(a), la mayoría de las veces se esta hablando de la satisfacción en el trabajo. Hagedorn (1998) dice que la satisfacción laboral tiene una naturaleza subjetiva, porque el grado con que cada individuo evalúa positivamente su trabajo depende de valores individuales y personales

Los(as) administradores(as) han estado interesados en la satisfacción laboral por el efecto que esta tiene en el rendimiento del (a) trabajador(a). Pero uno de los grandes mitos ha sido creer que mientras mas contento este un(a) empleado(a), mas producirá

En la década de 1950-60 se realizaron una serie de estudios para establecer la relación satisfacción-productividad que han indicado que la productividad no es causada por las emociones positivas, sino que posiblemente la productividad conduce a la satisfacción: al realizar un buen trabajo se obtiene una sensación intrínseca de bienestar. Por el otro lado, la insatisfacción laboral se manifiesta de diferentes formas. Muchas veces se presenta en ausentismo del trabajo, renuncias. insubordinaciones, robos o evasión de responsabilidades.

Existen cuatro respuestas ante la insatisfacción: (a) abandono del empleo, (b) sugerencia de mejoras o actividad sindical, (c) la espera pasiva de que la situación se mejore y (d) la negligencia, con una actitud pasiva que empeora la situación (Robbins, 1994).

Werther y Davis (1995) concuerdan en que el resultado de la insatisfacción laboral puede afectar la productividad de la institución y deteriorar la calidad del entorno laboral. El deseo de conseguir mejores compensaciones puede disminuir el desempeño, aumentar el nivel de quejas o conducir a los(as) empleados(as) a buscar un trabajo diferente. El escaso interés que despierte un puesto compensado pobremente puede llevar al ausentismo o a otras formas de protestar pasivamente además de provocar estados de ansiedad y desconfianza por parte del(a) empleado(a) que conducirán a la perdida de competitividad de la organización

La Universidad de Harvard (1998) menciona tres indicadores importantes de la posición profesional relacionados con la satisfacción en el trabajo: lograr desafíos, enfrentarse a ellos exitosamente y sentir la satisfacción del logro que el éxito brinda. Esta sería la esencia de la satisfacción laboral. Para llegar a ser una persona exitosa se deben de poseer desafíos para aplicar en ellos la experiencia y el rango de habilidades. Es necesario ser feliz en el trabajo y hacerlo con entusiasmo. Añade que es posible tomar cuarenta horas de la semana de trabajo y usarlas productivamente para adelantar sus actividades laborales y su propia profesión. Pero si esta chispa esta ausente, si el trabajo no tiene desafíos que conlleven al éxito, entonces no importa cuanto tiempo adicional se gaste en la semana, pues la persona sabe que solamente va caminando a través de movimientos y que su productividad no refleja las horas que esta trabajando o el pago que esta recibiendo. La satisfacción laboral es el ingrediente clave que conlleva a recompensas de reconocimiento, ingreso, promoción y a alcanzar otras metas con el sentido continuo de realización personal.

Tokar y Subich (1997) reportan que las dimensiones personales (neurotismo, extroversión, conciencia, acuerdo, apertura) contribuyen significativamente a la satisfacción de los(as) trabajadores(as). Koustelios y Konstantinos (1997) señalan que la satisfacción laboral tiene para los(as) empleados(as) importantes implicaciones tanto físicas como mentales.

En otra investigación Marini (1996) descubrió distintivas diferencias y pocas similitudes entre hombres y mujeres con relación a valores y expectativas asociadas con el empleo. Las mujeres Ie dan mas importancia a recompensas intrínsecas. altruistas y sociales. Un estudio posterior sugirió significantes diferencias de genera con relación a recompensas extrínsecas.

Lawler (citado por Tang, 1999) argumenta que las mujeres tienden a señalar las necesidades sociales, por ejemplo, el trabajar con otras personas y ser útiles a los demás.

French (1986) menciona que a lo largo de los anos se ha preguntado a los(as) trabajadores(as) que factores del trabajo consideran mas importantes en términos de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Estos estudios determinan que satisfactores (objetivos o resultados) el(a) trabajador(a) busca en el ambiente organizacional y que insatisfacciones pueden resultar de una conducta defensiva Anade que Herzberg y sus coinvestigadores han resumido 16 de estos estudios, donde unos 11,000 trabajadores(as) en muchas ocupaciones en Estados Unidos e Inglaterra calificaron la importancia de diferentes factores para la satisfacción laboral. Entre ellos encontraron los siguientes: seguridad, interés en el trabajo, oportunidad de avance, apreciación del(a) supervisor(a), la Administración y la compañía. aspectos internos del trabajo (salarios, supervisión), aspectos sociales, condiciones de trabajo. comunicación, horario, facilidad y beneficios.

Kouestelios y Bagiatis (1997) desarrollaron un instrumento para medir la satisfacción laboral en Grecia y sus resultados indicaron seis factores con una consistencia interna alta: (a) condiciones laborales, (b) supervisión, (c) salario (d) trabajo en sí mismo, (e) organización en general y (f) promociones.

Heneman, Schwab, Fossum y Dyer (1987) señalan que los(a) empleados(as) experimentan satisfacción laboral en muchas facetas de su experiencia de trabajo y en particular mencionan tres de ellas: (a) con las políticas y practicas organizacionales (compensación, promociones y seguridad en el puesto); (b) con la gente can quien trabajan o compañeros(as) de trabajo y (c) con el trabajo en SI

Los(as) trabajadores(as) individuales, aun cuando se encuentran en el mismo tipo de puesto, es probable que tengan distintos niveles de satisfacción 0 insatisfacción, debido a que experimentan tratamientos diferentes de parte de la institución y de sus colegas de trabajo, pero varían en satisfacción debido a que difieren sus expectativas del puesto.

Martinez y Ulizarna (1998) mencionan que la consideración de la satisfacción en el trabajo del personal de instituciones educativas, remite a la consideración de variables que actúan como determinantes de la satisfacción 0 insatisfacción de los profesores (a) el grade de burocratización de la institución, (b) la ambigüedad y/o definición de rol, (c) el ejercicio del poder, (d) el grade y tono de la comunicación con sus superiores y colegas, (e) las conductas de supervisión, (f) las posibilidades de promoción y desarrollo profesional y (g) las características del trabajo en el aula.

Tack y Patitu (1992) incluyen dentro de los factores internos significantes que afectan a mujeres y minorías a los siguientes: el logro y reconocimiento de logros, la autonomía, el desarrollo y crecimiento, la calidad de los estudiantes, la reputación de la institución, la responsabilidad, la interacción alumno-maestro y su efecto en el aprendizaje del estudiante y el trabajo en sí mismo. Dentro de los factores en el lugar de trabajo que previenen insatisfacción laboral se incluyen los siguientes: relaciones interpersonales, salario, ocupación, políticas y Administración, supervisión, posición, condiciones de trabajo, el encuadre entre rol profesional e involucramiento personal.

Dos temas muy populares en las investigaciones y discusiones de los especialistas del comportamiento humane se refieren a cómo aumentar la satisfacción laboral y que hacer para humanizar el trabajo. Hay muchas variables que ayudan a determinar si el trabajo puede satisfacer a no.

El que un trabajo produzca satisfacción o insatisfacción dependerá de varios factores como habilidades, motivación y cultura, entre otros.

Hernández y Rodríguez (1986) señala que se ha desarrollado un modele con diez claves que tienen efecto sobre la satisfacción que debe ser derivada de un puesto dentro de una institución: (a) la variedad (herramientas, equipo, lugar y actividades de trabajo); (b) la autonomía o independencia para controlar al efectuar un trabajo; (c) la interacción (numero y tipo de interacciones): (d) el conocimiento y la habilidad (tiempo que se requiere para ser eficiente): (e) la responsabilidad (cercanía de la supervisión y costa de los errores), (f) la identidad con la tarea (como la contribución propia se añade al esfuerzo total); (g) la información (posibilidad de mantenerse informado); (h) el pago (sueldos y salarios); (i) las condiciones de trabajo (ambiente físico del trabajo) y (j) el tiempo necesario para llevar a cabo una unidad de trabajo.

Para determinar como aumentar la satisfacción en la realización de un trabajo, la mayor dificultad procede de las diferencias individuales en habilidades. antecedentes y condición social que dificultan el establecimiento de modelos de necesidades psicológicas específicas de los(as) empleados(as). Un trabajo que para unos(as) puede ser aburrido o sin desafíos, para otros(as) puede ser satisfactorio. Por esta razón cualquier método para aumentar la satisfacción debe de tomar en cuenta las necesidades de las personas y no solamente la estructura y las condiciones ambientales del trabajo.

Robbins (1994) asegura que si los(as) administradores(as) desean generar actitudes positivas ante el trabajo, es importante que se preocupen par las actitudes de sus empleados(as). Los(as) trabajadores(as) satisfechos(as) y entregados(as) a

una institución tienen tasas de rotación y ausentismo mucho mas bajas. Además, la satisfacción laboral se refleja en la vida privada y en una mejor salud mental y física. Un factor clave en la satisfacción de los(as) maestros(as) es la relación con sus administradores(as).

King y Peart (1992) reportan que el personal docente en las escuelas en las que los(as) directores(as) proveen retroalimentación positiva, apoyan en la disciplina y otras áreas y comunican claramente metas y políticas escolares, están altamente satisfechos(as) con sus trabajos.

Jones y Nowotny (citados en Tack y Patitu, 1992) aconsejan que los oficiales institucionales deben reconocer los factores que conllevan a una insatisfacción en el trabajo y eliminarlos. AI mismo tiempo, deben conocer y reconocer todos aquellos factores que aumentan la satisfacción laboral y destacarlos.

Marcos teóricos de trabajo relativos a la satisfacción laboral

De toda la investigación realizada con relación a la satisfacción en el empleo, han resultado varios marcos te6ricos de trabajo. Thompson, McNamara y Hoyle (1997) presentan tres marcos te6ricos de trabajo, localizando las teorías más conocidas sobre satisfacción laboral dentro de estas categorías te6ricas.

Un resumen de los marcos te6ricos de trabajo sobre satisfacción laboral 5e presentan a continuación:

1. Primer marco teórico de trabajo: Contiene teorías de satisfacción laboral.

Estas teorías pretenden explicar la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas 0 valores que deben ser alcanzados. Par ejemplo, la teoría de necesidades de Maslow y la teoría de dos factores de Herzberg

2. Segundo marco teórico: Teorías de proceso o de discrepancia de satisfacción laboral. Estas teorías intentan explicar la satisfacción en el trabajo en términos de como las categorías de variables (expectativas, valores, necesidades, etc.) que se relacionan 0 combinan para causar satisfacción laboral. Por ejemplo, la teoría de satisfacción de necesidades de Porter, la teoría de inducir contribuciones de March y Simon y los modelos de substracción y multiplicación de la satisfacción laboral de Vroom.

3. Tercer marco teórico: Modelos situacionales de satisfacción laboral. Estos modelos intentan explicar cómo se combinan las categorías de variables (estas categorías son típicamente características de tareas, características organizacionales e individuales) para relacionar a la satisfacción laboral. Por ejemplo, la teoría de ocurrencias situacionales y la teoría de predictores de satisfacción laboral de Glisson y Durick.

Hagedorn (1998) asegura que a pesar de que la satisfacción laboral ha sido considerada de mucha importancia en las relaciones laborales en el transcurso del siglo XX, es sorprendente encontrar que sólo un numero limitado de teorías 0 modelos han sido propuestos. Una teoría sobre la satisfacción laboral general mente aceptada ha sido presentada por Herzberg y sus colegas en 1959. Herzberg se dio cuenta de que la presencia de factores específicos influenciaban las actitudes en el trabajo de una manera positiva, mientras que su ausencia no producía insatisfacción y por otro lado, otros factores creaban insatisfacción mientras su ausencia no conllevaban a la satisfacción. A pesar de que la teoría de Herzberg tiene mas de 30 años, permanece como un modele clásico de satisfacción laboral.

La presente investigación pretendió enmarcarse dentro del primer marco teórico de trabajo que explica la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas o valores que deben ser alcanzados.

La teoría de motivación e higiene de dos factores de Herzbserg fue tomada como referencia básica en esta investigación.

Teoría de Herzberg de motivación e higiene

Frederick Herzberg y sus colegas han desarrollado una teoría de la motivación e higiene de la satisfacción e insatisfacción del (a) trabajador(a), que presenta dos aspectos: los motivadores y los factores de higiene (citados en French, 1986)

Los motivadores

Algunos factores cuando están presentes en un grade positivo aumentan la satisfacción del trabajo y la motivación hacia esfuerzos y desempeño superiores. Cuando están presentes, conducen a la satisfacción. Reflejan una necesidad de crecimiento personal y están directamente relacionados con el puesto.

Los factores de higiene

En el grade en que se encuentren ausentes, estos factores aumentan la insatisfacción del trabajador en su puesto. Cuando están presentes, impiden la insatisfacción, pero no tienen como resultado una satisfacción de motivación positiva. Además reflejan una necesidad de evitar la incomodidad y están relacionados can el contexto del puesto y con su medio ambiente en general.

Herzberg y sus colaboradores probaron esta teoría en un estudio con ingenieros y contadores en varias empresas. Se les pidió que analizaran las veces en que

se sentían excepcionalmente bien o mal acerca de sus puestos actuales o cualquier otro anterior. Las conclusiones arribadas fueron de que los logros, el reconocimiento de logros, el trabajo mismo, la responsabilidad y el avance eran factores claves para aumentar la satisfacción laboral y la motivación de los encuestados.

Entre los factores de higiene, cuya ausencia conduce a la insatisfacción, pero no tienden a contribuir a la satisfacción y a la motivación, se encuentran las políticas y Administración de la compañía, supervisión técnica, salarios, condiciones laborales y relaciones interpersonales.

Otro estudio con relación a la teoría de Herzberg se refiere a diferentes factores que son responsables tanto por la satisfacción laboral como par la insatisfacción. Menciona que los factores higiénicos afectan la insatisfacción en el trabajo, como por ejemplo el pago, las condiciones de trabajo y la seguridad en el mismo.

Herzberg (citado en Robbins, 1994) formula que ciertas características tienden a guardar una relación consistente con la satisfacción o insatisfacción laboral. Existe una relación entre factores intrínsecos y la satisfacción laboral, como existe una relación entre la insatisfacción laboral y factores externos.

Enfoques para la medición de la satisfacción en el trabajo

Para medir la satisfacción en el trabajo dos son los enfoques mas usados:

1. Una calificación que sea la suma de una serie de aspectos del trabajo. Este método identifica los elementos centrales del mismo y pide la opinión de la persona en cuanto a cada uno de ellos, tales como la clase de trabajo, la supervisión, el salario, las relaciones con los(as) compañeros(as), entre otros.

Estos aspectos se califican a partir de escalas estandarizadas y se suman para conseguir una calificación global de la satisfacción en el trabajo.

2. Una sola calificación global. Este segundo método consiste en pedir a los individuos que respondan a una pregunta relacionada con cuan satisfechos están con su trabajo. Se pide a las personas que contesten marcando un numero del uno al cinco correspondientes a una respuesta que va desde "muy satisfecho" hasta muy "insatisfecho" .

Para Robbins (1994) la comparación del enfoque de la extensión de la suma de los factores laborales y de calificaciones globales partiendo de una pregunta, indica que el primer método es más valido.

La presente investigación para medir la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas torno como base el primer enfoque, ya que se utilizó una escala estandarizada para calificar los factores relacionados con la satisfacción laboral que tienen en su trabajo docente las educadoras del sector gubernamental y denominacional beliceño.

Lo anterior se explica con mas detalle en el capitulo correspondiente a la metodologia de la investigación.

Factores internos relacionados con la satisfacción laboral

El trabajo docente en si mismo

Evan y Honeyman (1999), en un Estudio Nacional de la Fuerza de Trabajo, realizado en 1997, reportaron que los(as) trabajadores(as) hoy en día en los Estados Unidos de Norteamérica, pasan la mayoría de su tiempo en el trabajo. Casi el 25% de los(as) empleados(as) reportaron sufrir de estrés en el trabajo y 26% dijeron que

se sentían emocionalmente consumidos(as) por su trabajo. Casi el 30% indica no tener energía de hacer cosas con sus familias 0 amistades, par sentirse muy cansados de trabajar.

Willis Harman (citado en Canfield y Miller,1996) señala que el ambiente de trabajo en muchas empresas modernas esta ocasionando el marchitamiento del espíritu humane y en oposición a esto la gente habla en favor del "amor al trabajo". Jalil Gibran expresa que el amor al trabajo es poner en todas las cosas que se realizan un aliento del propio espíritu.

Existe una insistencia creciente de que en cada sector de la sociedad se encauce el desarrollo pleno del ser humano, en especial, en los lugares de trabajo, donde muchas personas pasan una gran parte de sus vidas. Añade que millones de personas en Norteamérica y un numero similar en Europa yen otras partes del mundo moderno expresan su descontento con el lugar de trabajo desmoralizado. "Amor al trabajo" es una frase clave de una nueva concepción del objeto real de la empresa, la economía y la sociedad en general. Muchos empleados llegan a su trabajo invariablemente tarde y obtienen poca satisfacción de la monotonía de su trabajo. Las personas que gustan de su trabajo se sienten mucho mas motivadas a no faltar y a llegar puntualmente (Kossen, 1995).

Casi todos los estudios han confirmado una de las conclusiones de la teoría de Holland relacionada con la integración de la personalidad y el empleo, que señala que, cuando existe una buena conexión entre la ocupación del(a) empleado(a) y la personalidad, la persona esta mas satisfecha con su trabajo. Los individuos que encuentran un empleo congruente con su vocación, van descubriendo que poseen las facultades y la capacidad adecuadas para satisfacer las exigencias laborales y tienen

mas probabilidades de alcanzar la satisfacción en el trabajo que desempeñan (Robbins, 1994).

Hill (1995) examinó tres razones por las que los(as) maestros(as) abandonan su profesión docente y algunos abordajes para ayudarlos a amar su trabajo Sugiere que cuando los(as) maestros(as) se sienten desafiados(as), en control de sus propias vidas y tienen un sentido de pertenencia, sus necesidades han sido satisfechas. Entonces pueden convertirse en la figura adulta que los niños(as) deberían de poseer, para tener sus propias necesidades satisfechas.

En una investigación realizada en Israel con el personal docente de escuelas beduinas se encontró que uno de los factores mas significativos de la satisfacción laboral era el trabajo en sí mismo y que tanto maestras como maestros con niveles superiores de educación estaban mas satisfechos(as) con su trabajo docente (Saad e Isralowitz, 1992).

Shann (1998) menciona que lo mas importante y satisfactorio para el personal docente en su trabajo es su relación con los(as) estudiantes Los(as) maestros(as) indicaron que sentían que la relación con sus alumnos(as) era el aspecto que mas les satisfacía en su labor docente.

Los(as) maestros(as) que están satisfechos(as) con su trabajo declaran que se sienten bien acerca de lo que saben y que lo que ensenan impacta en la educación de sus estudiantes (Albert y Levine, citados en MacMillan, 1999).

Autoestima

Las diferencias en actitudes y en adaptación personal también pueden conducir a la satisfacción o insatisfacción laboral; un(a) trabajador(a) que se adapta con

facilidad probablemente estará mas satisfecho(a) con sus situaciones de trabajo que uno(a) que no se adapta, mas si su inadaptación esta relacionado con sus problemas personales como la autoestima baja (Hernandez y Rodrfguez, 1986).

Woolfolk (citada en Nichols y Utesch, 1998) define la autoestima "como la evaluación de nuestro concepto propio 0 mas específicamente, el valor que cada uno de nosotros pone a sus propias habilidades y conductas" (p. 273). Canfield y Miller (1996), quienes han trabajado en el campo de la autoestima por mas de 20 años, la conceptualizan "como la actitud que tenemos hacia nosotros mismos, basándonos en la suma de: respeto de sí mismo, confianza en si mismo y responsabilidad por uno mismo" (p. 61). EI nivel de autoestima parece afectar toda la vida humana, incluyendo el trabajo y, a su vez, todo en el trabajo tiene el potencial de afectar la autoestima.

Branden (citado en Canfield y Miller, 1996) sostiene que una persona con gran respeto por sí misma esta mejor equipada para enfrentar las situaciones de la vida, es mas flexible, creativa, establece relaciones de apoyo, esta mas inclinada a respetar" a los demás y experimenta mas alegría de vivir.

En las personas existe una tendencia natural a desarrollar una imagen de si mismas y a mantenerla y defenderla de cualquier cambio. La forma en que las personas se perciben a sí mismas esta relacionada con la opinión que otras personas tengan de ellas. Una de las bases de la motivación humana es el deseo de preservar la autoimagen y por ello es fundamental respetar y estimular la autoestima en los(as) trabajadores. Aunque no es posible atender las necesidades de todos los(as) trabajadores(as) hay que esforzarse par identificar cuales son las condiciones y las respuestas que hay que estimular, para no influir negativamente en la autoestima de las personas (Valdez, 1998).

McCleery (citada en Canfield y Miller, 1996) resalta que la mayoría de los problemas interpersonales y personales en los lugares de trabajo están vinculados con una autoestima baja. El centro de trabajo puede nutrir y apoyar el desarrollo de la autoestima de otras personas.

En la mayoría de los casos el sentirse devaluado(a) y no deseado(a) es la base de los problemas humanos (Carl Rogers citado en Valdez, 1998). Los(as) trabajadores(as) también necesitan ser retroalimentados(as) en su trabajo: desean saber como se están desempeñando y la retroalimentación aumenta la autoestima y la satisfacción laboral.

Vernon (citada en Canfield y Miller, 1996) sostiene que el desarrollo de la autoestima debe empezar muy temprano en la vida y estar sustentada en bases solidas. Los padres deben delegar algún tipo de responsabilidades a los(as) niños(as) en el hogar, para proporcionar un sentido de logro, de seguridad de sí mismos y de independencia. La autoestima es respetar quien es uno mismo, no lo que es. Además, para mantener un estima alta los individuos se deben fijar objetivos reales, ya que esperar demasiado de uno mismo puede ser contraproducente y causar tensión. Al trabajar con otras personas se deben estimular pensamientos creativos y la motivación. Siempre hay que actuar de manera profesional y con seguridad en sí mismos.

Reforzar la autoestima de los(as) empleados(as) es una parte vital de la filosofía de la gestión institucional. La autoestima se fortalece o disminuye dependiendo de las situaciones que se viven, pero es en la etapa laboral cuando las personas se relacionan con sus compañeros(as) de trabajo, cuando puede verse mas fortalecida o deteriorada como resultado de esta interacción.

Algunos autores reconocen el amor a sí mismo como fundamental para el crecimiento de otras áreas de la vida del individuo. Maslow (citado en Valdez, 1998) puntualiza que cuando se tiene respeto por uno mismo es cuando se puede respetar a los demás: solo se puede dar cuando la persona se da a sí misma y solo se puede amar cuando nos amamos a nosotros mismos.

El desarrollo de la autoestima de los individuos esta influenciado par padres y madres y otros miembros de la familia en la temprana edad y par las amistades, maestros(as) y compañeros(as) de escuela en la medida en que el niño a la niña van creciendo (Nichols y Utesch, 1998). Para desarrollar la autoestima uno de los mejores regalos que se le puede dar a un(a) niño(a) es enseriarle a pensar, en lugar de enseriarle que pensar. La autoestima es la clave para que el desempeño sea adecuado en cualquier aspecto relacionado con la vida humana. Es un concepto formado en la infancia y los mensajes que se reciben en esta época de la vida son los que mas repercutirán en la autoestima a través del tiempo.

Elena de White (1995) al respecto enfatiza que hay que "educar a los jóvenes para que sean pensadores y no meros reflectores de los pensamientos de otros hombres [mujeres]" (p. 375).

Kay (citada en Canfield y Miller, 1996) dice al respecto de la autoestima de la mujer relacionada con su deseo de tener éxito lo siguiente: "Mi propósito en la vida es ayudar a las mujeres para que sepan lo grandiosas que pueden ser y lo maravillosas que son. Creo que Dios sembró las semillas de la grandeza en cada una de nosotras, pero depende de ustedes y de mi, buscar en nuestro interior y hacer florecer esas semillas ... no tenemos que sacrificar nuestra feminidad" (p. 274).

La autoestima se considera un silencioso respeto por uno mismo (Elkins, citado en Valdez, 1998).

Roles familiares y hogareños

Evan y Honeyman (1999), en un interesante estudio acerca de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos, demostraron que esta fuerza esta compuesta por mas mujeres (48%) que hace 20 años y que las mujeres tienen mas títulos a diplomas y están desenseñando trabajos administrativos y profesionales como nunca antes. La mayoría de los (as) trabajadores(as) a tiempo completo tienen pareja que también trabaja tiempo completo. Casi uno de cada cinco padres que trabajan están solos y lo mas sorpresivo es que un 27% de estos padres solos son hombres.

Hall y Richter (citados en David R., 1997) afirman que dentro de una institución que se preocupa por sus recursos humanos se tiene que propiciar la forma mas efectiva y eficaz de equilibrar la vida profesional y la personal. Mencionan que, en Estados Unidos de Norteamérica, 50 millones de estadounidenses forman parte de familias donde el padre y la madre trabajan. Añaden que "una vida familiar sana contribuye muchísimo a una vida laboral sana. .. la cuestión del trabajo/familia ha dejado de ser un simple 'problema femenino" (p. 262).

Actualmente las empresas están tomando medidas concretas para abordar la situación familiar-laboral, entre las que se encuentran las prestaciones que conceden a sus empleados(as), la ayuda para la reubicación del(a) cónyuge. las actividades recreativas y educativas, los clubes para empleados(as) y la creación de oportunidades para la interacción familia-trabajo.

Algunas empresas llevan a cabo "días familiares" en los que se invita a todos los restantes miembros de la familia del (a) trabajador(a) a conocer las instalaciones y lo que el(a) trabajador(a) hace exactamente en la empresa, lo que aumenta el orgullo que siente la persona por trabajar en ella. Otra de las respuestas de las instituciones ante la necesidad del(a) trabajador(a) de equilibrar su vida familiar con la laboral, son los horarios flexibles, que le permiten durante la semana atender los asuntos relacionados con la familia.

David (1997) añade que las investigaciones reportan que aquellos(as) empleados(as) que no están satisfechos(as) con los arreglos para brindar atención a su familia, es mas probable que falten al trabajo o que su productividad sea menor que los(as) que se encuentran satisfechos(as) en este aspecto. La falta de instalaciones para dar atención infantil puede representar un problema para retener a buen personal en una institución. Estos beneficios mejoran las relaciones con los(as) empleados(as), reducen el ausentismo y la rotación, aumentan la productividad y favorecen las relaciones con la comunidad.

Una reciente encuesta aplicada a gerentes del sexo femenino reveló que una tercera parte estaría dispuesta a abandonar su actual empleo para irse a otro que les ofreciera ayuda en la atención infantil (David, 1997). Algunos centros infantiles son patrocinados par los mismos empleados(as). En Estados Unidos mas de 500 compañías como Merck, Campbell Soup, Hoffman-La Roche, Stride-Rite, Johson Wax, Walt Disney World, IBM, Citibank, entre otras, han creado recientemente centros para la atención infantil, en instalaciones internas o cercanas a los lugares de trabajo, para contribuir en la solución de los problemas presentados en esta área.

Evan y Honeyman (1999) señalan que las personas con mayor nivel de satisfacción en su trabajo son aquellas que disponen de arreglos laborales flexibles y oportunidades de aprender durante el trabajo, mientras aun tienen tiempo para atender sus responsabilidades familiares.

Tack y Patitu (1992) encontraron que las demandas familiares y hogareñas afectan dramáticamente la satisfacción y productividad de las mujeres en el profesorado, quienes están menos satisfechas con sus posiciones que sus compañeros varones.

Aisenberg y Harrington (citados en Tack y Patitu, 1992) mencionan que, en la mayoría de las instancias, una mujer como miembro del profesorado emplea su propia tiempo para manejar las demandas asociadas con ser madre, esposa, trabajadora domestica, cuidadora de ancianos, amiga, colega, autora, investigadora, maestra oradora y miembro de un comité, entre otras ocupaciones.

En efecto, cuando una mujer acepta una posición en el cuerpo docente, esta real mente aceptando un segundo 0 tercer empleo.

Hensel (1991) declara que, si se puede resolver el conflicto entre el trabajo y la familia, todos pueden resultar beneficiados. Estos conflictos que se generan a partir de la oposición entre las responsabilidades de la carrera y la familia, no están restringidas solamente a las mujeres en los lugares de trabajo.

Un numero creciente de hombres que decide estar altamente involucrado en el cuidado de niños(as) esta formando parte de la fuerza de trabajo y esta experimentada el estrés. Adicionalmente, ya no pueden esperar el apoyo familiar ofrecido por esposas tradicionales.

Cuando los(as) trabajadores(as) se sienten agotados(as) por sus trabajos, cuando no tienen tiempo y energía para atender a sus familias, los sentimientos negativos se revierten al lugar de trabajo reduciendo el desempeño profesional (Galinsky, citada en Chain Palavicini, 1998).

En una investigación sobre las actitudes de los roles sexuales, la división de las tareas hogareñas, las responsabilidades del cuidado de los niños y la satisfacción laboral realizado con ochenta y siete mujeres mexicano-americanas en familias donde ambos padres trabajan y tienen niños(as) se reporto que las mujeres ahora no se suscriben al mito de la "súper mujer", sino que buscan la manera de transferir a sus esposos una mayor participación en los roles del hogar y del cuidado de los niños(as) (Herrera y Del Campo, 1995).

Aunque el involucramiento en los roles familiares y hogareños no ha sido considerado como un predictor de la satisfacción laboral en otros estudios, esta investigación pretendió determinar si esta variable puede ser considerada como predictora de la satisfacción laboral de mujeres educadoras.

Factores externos relacionados con la satisfacción laboral

Reconocimiento de logros

El logro significa sentir que se esta alcanzando una meta y que se termino algo que se empezó. El reconocimiento es algo apreciado por muchos(as) trabajadores(as), ya que proporciona una sentimiento de valor y autoestima. Algunos(as) administradores(as) vigilan las necesidades del(a) empleado(a) y dan retroalimentación a su cumplimiento. Otros creen que no es necesario (Kossen.1995)

Guzik (citado en Canfield y Miller, 1996) menciona que, según informes del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, el 46% de las personas que renunciaron a sus empleos en el año 1995, lo hicieron porque sintieron que no eran apreciadas. Agrega que los(as) gerentes que han tenido éxito lo han logrado en parte porque aprendieron el poder de reconocer los logros en los demás. Cada cumplido que recibe un(a) empleado(a) lo hace mejorar su actitud y su desempeño pero para elogiar a los demás, toda persona necesita primero poder reconocerse a si misma, sentirse bien respecto de sí misma y enorgullecerse de sus propios logros Alguien que nunca se valora no es probable que reconozca 0 que elogie a sus trabajadores(as). Cultivar el habito de reconocer 0 notar en los demás lo que hacen bien, en vez de notar lo que hacen mal, tendrá en sí un gran impacto en la moral de cualquier institución.

En entrevistas realizadas con mujeres en puestos ejecutivos, mencionaron la importancia de dar a los compañeros de trabajo *y/o* subordinados crédito y felicitación par sus acciones positivas hacia la institución. EI envío de pequeñas señales de reconocimiento tiene un impacto muy grande en los trabajadores.

Numerof (citada en Canfield y Miller, 1996) afirma que "una vez que los empleados se dan cuenta de que lo que hacen es importante para la empresa y que lo valoran, su desempeño será mucho mejor" (p. 190).

White (1995) al respecto enfatiza que el mundo necesita tanto de hombres (y mujeres) de gran intelecto, como de carácter noble, necesita hombres (y mujeres) cuya capacidad será dirigida por principios firmes ... cada uno debe perfeccionar hasta lo sumo sus talentos y la fidelidad con 10 que haga sean estos muchos 0 pocos, Ie da derecho a recibir honor (pp. 225, 226).

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

El rastreo histórico de los orígenes de las diferencias de comportamiento ha puesto al descubierto el inicio de lo que la ciencia instituyó gracias a la investigación en los años sesenta, partiendo de planteamientos como los de Stoller en los que la diferencias de comportamientos, actitudes, roles, modos de ser, sentir, actuar "y vivenciar la propia identidad genérica, no es función de la condición sexo-biológica, sino que es una atribución social, y para las mujeres defectiva; por lo que la asimetría de los géneros no tiene bases naturales, sino histórico-culturales" (García Prince, 1995. p. 29).

Las escuelas de la sociología del desarrollo de la mujer han evidenciado que el desarrollo de las mujeres ha sido condicionado por una serie de factores en los que se resalta la estructura ideológico cultural, en la que descansa el modelo de organización socio económico, del cual parten las valoraciones subjetivas del papel, actividades y poder de las mujeres y hombres en las estructuras económica, política, cultural y social. Rodríguez (1998) al respecto menciona lo siguiente:

> Este sistema de organización inequitativo en todos los ámbitos es denominado patriarcal y descansa en un sistema de relaciones inequitativas y asimétricas de poder que ubican al hombre como factor central en toda interacción social, económica, política y cultural" (p. 85).

Toda interacción social, económico-politica y cultural de las mujeres esta determinada par el sistema de inequidad genérica que diariamente es legitimado y que reproduce un sistema de valoraciones, practicas, división del trabajo, costumbres y relaciones de poder bien articulado. No importa el grupo socio cultural, económico, religioso 0 político al que pertenezcan las mujeres.

Estas relaciones genéricas son una constante social que constituye la norma social rectora. "Su alto grado de internalización en la sociedad la hace ser percibida como relaciones naturales par las mismas mujeres y la sociedad en su conjunto" (Rodríguez, 1998, p. 87).

Cuando existe la discriminación de género, es a menudo sutil y sistémica. EI mundo académico ha estado dominado par hombres y la perspectiva masculina en el desarrollo de políticas, evaluación del desempeño e interacciones interpersonales general mente prevalece. La investigación realizada por mujeres o sobre mujeres es frecuentemente devaluada por sus colegas masculinos. Las diferencias en el salario inicial entre hombres y mujeres aumentan en favor de los hombres en la medida que se progresa a través de los puestos. Las mujeres toman de dos a diez años mas que los hombres para alcanzar promociones y permanencia; las responsabilidades del cuidado de los(as) niños(as) cuentan en estas diferencias. Cada uno de estos asuntos conlleva a desventajas para la mujer profesional. Mujeres que obtienen doctorados no son contratadas a iguales salarios que los hombres y las desventajas acumuladas resultan en que la mujer deje la profesión en números mas elevados que los hombres (Hensel, 1991).

Moser (citada en Vásquez Garda, 1998) declara que en el problema de la desigualdad genérica "hay que tener presente la diferencia entre las necesidades 'practicas y 'estratégicas de las mujeres" (p. 130) Y que una institución u organización debe buscar la manera de poder articular las necesidades estratégicas

Tack y Patitu (1992) resaltan que, comenzando el año 2,000 y continuando par varias décadas, faltaran personas para llenar las vacantes en las posiciones del profesorado, con mujeres y minorías claramente no representadas en una variedad de

disciplinas, debido a que estos grupos, cuando llegan a completar programas doctorales, a menudo escogen otras ocupaciones porque no ven las posiciones de profesorado como carreras viables a escoger. Claramente los salarios están mas bajos que los que ofrecen otras profesiones.

Fennema (citada en Sanders, 1998) asegura que en muchos centros escolares el departamento administrativo tiende a tener mas hombres que mujeres y lo mismo sucede con los puestos de dirección, especial mente en escuelas secundarias. El departamento de Curriculum tiende a estar formado por mas mujeres y lo mismo sucede en los salones de clase, especial mente en el nivel de enseñanza parvularia y primaria. Las juntas directivas están constituidas por mas hombres que mujeres, aunque el numero de mujeres esta aumentando.

Este modele administrativo perpetua en el sector educativo una división de influencia y poder de recompensa.

Las mujeres, mas que los hombres escogerían la carrera docente otra vez, si tuvieran la oportunidad de hacerlo (Huberman, citado por MacMillan, 1999). Los hombres ven a menudo la carrera docente como una alternativa más que como el centro de sus aspiraciones profesionales.

MacMillan (1999) añade que las educadoras pueden estar encontrando mayor satisfacción laboral que sus colegas varones, porque ellas escogieron a propósito esta profesión.

Los maestros varones que no han alcanzado sus metas iniciales en la carrera docente, puede que estén buscando su satisfacción laboral más allá de los salones de clase, como sería en áreas de la Administración escolar.

Condiciones laborales

Las buenas condiciones de trabajo están asociadas con una mejor participación del personal docente, mas esfuerzo, moral alta y un mayor sentido de eficacia en la clase (Ascher, 1991). Según Corcoran, Walker y White (citados en Ascher, 1991) las condiciones incluyen buenas instalaciones físicas para trabajar, altos niveles de influencia del(a) maestro(a) en las decisiones escolares y altos niveles de control sobre el curriculum y la instrucción. El problema para los(as) administradores(as) urbanos(as) es crear condiciones de trabajo de apoyo, aun cuando se dispone de pocos recursos.

David R. (1997) se refiere a *políticas* administrativas como "las líneas directrices específicas, los métodos, los procedimientos, las reglas, las formas y las practicas administrativas que se establecen para respaldar y fomentar el trabajo que llevara a alcanzar las metas enunciadas" (p. 243). Las políticas son los instrumentos que sirven para implementar las estrategias institucionales, imponen restricciones y limitaciones, comunican a los(as) empleados(as) y gerentes lo que se espera de ellos(as) y sientan las bases para el control administrativo.

Las políticas permiten la coordinación a lo largo y ancho de todas las unidades administrativas, aclaran quien hará que trabajo y, sobre todo, propician la delegación de la toma de decisiones a los niveles adecuados, donde suelen surgir los diversos problemas. Muchas organizaciones poseen un manual de políticas que sirve para guiar y dirigir el comportamiento de sus empleados.

En una investigación llevada a cabo con el personal docente de Estados Unidos de Norteamérica (Centro Nacional de Estadísticas en Educación, 1997) sabre la satisfacción en el trabajo y los efectos de las condiciones laboraleso. antecedentes y

compensaciones, se menciona que el apoyo administrativo y el liderazgo, así como la conducta de los(as) estudiantes, el ambiente escolar y la autonomía del personal docente, son condiciones asociadas con la satisfacción del(a) maestro(a). A mas favorables condiciones de trabajo, mayor satisfacción.

El personal docente de las escuelas privadas tiende a estar mas satisfecho que el de las escuelas públicas y el personal docente de las escuelas primarias tiende a estar mas satisfecho que los(as) maestros(as) de educación secundaria. Los(as) educadores(as) que reciben mayor apoyo de los padres de familia están mas satisfechos que los(as) que no lo reciben. Las condiciones de trabajo tuvieron una positiva relación con la satisfacción del (a) maestro(a) no importando si la escuela era publica o privada, o primaria o secundaria y no importando otras características como aspectos demográficos de la escuela.

El contexto proveído por la Administración escolar influencia (a) la interacción entre el personal, (b) los sentimientos de los(as) maestros(as) de ser valorados por su trabajo y (c) el sentido de participación substantiva en la operación del centro escolar. Un factor clave en el mantenimiento del compromiso del personal docente al centro de trabajo, parece ser su percepción de una significativa (meaningful) participación organizacional (MacMillan, 1999).

Canfield y Miller (1996) señalan que las personas desean sentir que el trabajo o el puesto que ocupan son importantes. En la actualidad el 60% de su tiempo lo pasan en los lugares de trabajo; no desean trabajar en compañías que contaminen el aire y el agua, donde sus hijos(as) y vecinos(as) respiran ese aire y beben esa agua y desean sentirse bien con ellos mismos y con sus acciones.

Agregan que las personas desean llegar a un lugar de trabajo donde puedan sentirse amadas, apreciadas e importantes, en vez de sentirse degradadas, ignoradas 0 tomadas como maquinas u objetos. Se desea realizar un trabajo productivo, agradable y con significado.

EI personal docente pasa la mayor parte de su tiempo moviéndose alrededor de su salón de clases, ayudando a sus alumnos(as) a aprender. EI ambiente en el salón de c1ases puede ser estresante y demandante. Los(as maestros(as) están bastante alejados de otros adultos, muchas veces sin poder tomar descansos 0 *coffee breaks.* Muchas veces no tienen acceso a teléfono, fotocopiadoras, fax 0 computadoras. Muchos niños(as) son indisciplinados y algunos maestros(as) trabajan en ambientes potencial mente violentos. Las buenas condiciones laborales que disfruta el personal docente de cualquier institución contribuyen al éxito educativo de los(as) estudiantes y pobres condiciones laborales crean incontables obstáculos al aprendizaje de los(as) niños. Las condiciones laborales afectan. en parte la satisfacción laboral del personal docente (Nelson, 1994).

Supervisión docente

Tack y Patitu (1992) reportaron que las mujeres en el profesorado sienten que sus supervisores(as) no valoran sus aportes. En un informe de Evan y Honeyman (1999), se menciona que los resultados de una encuesta nacional a mas de 3, 000 trabajadores en Estados Unidos, reportaron que la gente con mayor grade de satisfacción laboral es aquella que tiene un alto grado de apoyo de parte de sus supervisores(as).

La relación de supervisión en 51 misma toma lugar dentro del mismo contexto social que otros asuntos relacionados con el género Bernard y Goodyear (citados en PaísleY,1994), notaron interacciones de genero en la supervisión relacionada con la respuesta a iniciación de la estructura, estilo usado en manejo de conflictos, perso-nalización de la retroalimentación a la persona supervisada, satisfacción con la supervisión y fuentes de poder usados por los(as) supervisores(as).

Paísley (1994) señala que la relación de supervisión es increíblemente importante en el desarrollo personal y profesional. En relación con el género es crucial que los(as) supervisores(as) usen esa relación como una oportunidad de educar, confrontar y modelar. Esto requiere un nivel especial de conciencia de uno mismo y de la sociedad. Una de las partes mas criticas del proceso de supervisión es desafiar los propios prejuicios, parcialidades, inclinaciones y asuntos relacionados can el género, que tiende a ser una de las áreas mas sensibles de la exploración personal. La naturaleza sensitiva del tópico, así como el potencial de cruzar líneas asociadas con discriminación sexual, abuse e involucramientos sexuales, hace imperativo que la supervisión tome lugar dentro de parámetros claramente éticos. Estos para metros deberán promover un ambiente de crecimiento y desarrollo que modele una apropiada conducta profesional para las próximas generaciones. Los(as) supervisores(as) deben promover equidad en instituciones y sistemas, practicas justas de género en el proceso de socialización y una genuina apreciación por las características tanto femeninas como masculinas.

Hagedorn (1996) menciona que el apoyo e interacciones con los(as) superiores(as) o facilitadores(as) esta Iigado con la satisfacción en el trabajo en general. Esta relación entre los(as) trabajadores(as) y supervisores(as) fue establecida en

1964 por Vroom. Los cambios en la satisfacción laboral universal mente siguen a cambios en la supervisión.

Recientemente, Kelly (citada por Hagedorn, 1996) encontró que la insatisfacción con la administración universitaria, fue uno de los factores mas frecuentes percibidos como responsables de bajos niveles de satisfacción laboral.

Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral

Edad

Dentro de otros factores que pueden conducir a la satisfacción del(a) trabajador(a) French (1986) menciona a la edad, el nivel ocupacional, ajuste general de la personalidad, nivel del grupo administrativo, la raza y el género

Hickson y Oshagbemi (1999) mencionan que una revisión relevante de literatura demuestra que la mayoría de los estudios sobre la edad y la satisfacción laboral han concluido que existe asociación entre la edad del(a) empleado(a) y la satisfacción en el trabajo. En sus investigaciones notaron que la satisfacción laboral aumenta con la edad, en la medida en que las personas son mas jóvenes hay menos satisfacción. Añaden que los(as) trabajadores(as) mas viejos(as) demandan menos gratificaciones que los(as) mas jóvenes y por lo tanto están mas satisfechos(as) can su trabajo. Par otro lado, la teoría de la acomodación sugiere que después de haber permanecido mucho tiempo en un empleo, existe la tendencia a. ajustar los val ores laborales a las condiciones del lugar de trabajo, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral.

Ciertas variables como la edad y los arias de experiencia están relacionadas can la satisfacción del personal docente, aunque no son tan significativas como otros

factores asociados con las condiciones de trabajo: apoyo administrativo. involucramiento de los padres, control del maestro sobre procedimientos en el salón de c1ase, entre otros (Centro Nacional de Estadísticas en Educación, 1997)

French (1986) señala que la edad parece ser un factor que incide en la satisfacción del trabajo. Varios estudios han indicado que los(as) trabajadores(as) mas jóvenes expresaban considerable satisfacción laboral y que la moral decrecía durante los primeros pocos anos de trabajo y después aumentaba continuamente con la edad. EI punta mas bajo parecería ser cuando los(as) empleados(as) estaban en sus veinte años de edad. En esta edad 0 menos, las personas están en un periodo de incertidumbre acerca del trabajo que elegirán y de la seguridad de mantenerlo, lo que puede explicar sus insatisfacciones y un alto porcentaje de trabajadores están experimentando presiones emocionales 0 financieras de crear hogares y familias. 10 que puede causar su descontento.

Las mayores satisfacciones de años posteriores pueden estar relacionadas CON el hecho de que los individuos se reconcilian consigo mismos y sus elecciones ocupacionales. También puede suceder que se hayan cambiado a posiciones que siempre han deseado.

Por otro lado Viera (1997) en contra que la edad no es predictora de la satisfacción laboral del personal docente que labora en escuelas secundarias en el Estado de Nuevo León, México. Grajales y Salazar (2000) también encontraron que la edad de las educadoras salvadoreñas del sector publico no esta relacionada significativamente con su satisfacción laboral en el trabajo

En un estudio sobre la satisfacción laboral de administradores académicos, realizado en Estados Unidos, se encontró que la edad no es predictora de la satisfacción en el trabajo (Glick, 1992).

Anos de experiencia

Los años de experiencia han sido un factor que ha demostrado afectar la satisfacción laboral. Rosenholtz y Simpson (citados en Verdugo et al, 1997), encontraron que los años de experiencia influyen en las preocupaciones de los(as) maestros(as) en relación con los asuntos periféricos 0 medulares. A mayor experiencia educativa, mayor es la preocupación por asuntos medulares y menos preocupación por asuntos periféricos. Además, a los(as) maestros(as) nuevos(as) toma mas tiempo legitimar un régimen de gobierno dado y desarrollar un sentido de comunidad con sus colegas 0 compañeros(as) de trabajo.

De acuerdo con el Centro Nacional de Estadísticas en Educación (1997), en las escuelas publicas los(as) maestros(as) jóvenes y con menos experiencia tienen mayores niveles de satisfacción que los(as) mas adultos(as) y experimentados(as). En las escuelas privadas los(as) más jóvenes y los(as) más adultos(as) son los(as) que expresaron mayor satisfacción laboral.

Klecker (1997) explore siete aspectos de satisfacción laboral en maestros(as) de enseñanza primaria mediante seis categorías de años de experiencia y género. Los maestros con más de veintiséis arios de experiencia reportaron satisfacción con la interacción con sus colegas. Las maestras reportaron satisfacción en desafíos en el trabajo, interacción con sus colegas e interacción con los(as) estudiantes.

En un estudio realizado por MacMillan (1999) se encontró que los años de experiencia mostraron una significación Estadística, pero con efectos negativos en la satisfacción del personal docente. Los(as) maestros(as) que permanecen en su profesión mas tiempo estaban menos satisfechos(as) con su rol profesional. A mas años de experiencia, menos satisfacción.

Tamaño de la clase y tamaño de la escuela

Word (citado en Ascher, 1991) asegura que los(as) estudiantes aprenden mejor en clases pequeñas y en escuelas pequeñas. Los(as) maestros(as) también sienten mas efectividad y tienen un mayor sentido de comunidad en pequeños ambientes. Bruno y Negrete (citados en Ascher, 1991) repartan que el agotamiento y el estrés es menor cuando las c1ases son pequeñas. Nelson (1994) señala que las escuelas pequeñas hacen una gran diferencia en la percepción de influencia del personal docente. Viera (1997) encontró que existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el tamaño de la escuela (numero de docentes en la misma) en personal docente de instituciones educativas de nivel de enseñanza secundaria en Nuevo León, México. Por otro lado, Grajales y Salazar (2000) encontraron que el tamaño de la escuela no tiene relación significativa con la satisfacción laboral de las educadoras salvadoreñas del sector público.

Nelson (1994) menciona que en los Estados Unidos los salones de c1ase en el nivel de enseñanza primaria son de 24 alumnos(as), pero el número de alumnos(as) *por* maestro (pupil-teacher ratio) es de 19.3, debido a las variaciones en número de clases por estudiante, tareas del personal docente y a otros factores. Añade que en Estados Unidos, 16% del personal docente atiende salones de clase con no mas de

30 estudiantes y 20% tienen menos de 20 estudiantes. En el caso de Japón, en salones de clase de nivel de enseñanza primaria, el personal docente atiende salones de cerca de 30 estudiantes, pera debido a que los(as) estudiantes toman aproximadamente seis clases y los(as) maestras(as) enseñan en cuatro clases, el numero de alumnos(as) por maestra(as) es de 21.6, 10 que significa dos estudiantes mas que en los Estados Unidos.

Dentro de los países con información en el nivel de enseñanza secundaria, en Estados Unidos el promedio del tamaño de la clase es de 25.6, pera el personal docente enseria mas de cinco clases por semana y entonces atiende mas estudiantes por día. EI tamaño de la clase es más grande en Japón, Finlandia, España, Austria y Francia en los niveles más altos de secundaria, pera el personal docente, en cada uno de estos países, enseria en menos clases que en Estados Unidos. Japón, Alemania y Holanda tienen clases mas grandes en los niveles mas bajos en educación secundaria (Nelson, 1994).

Nivel de estudios

Saad e Isralowitz (1992), en un estudio realizado sobre satisfacción laboral can 373 maestras(as) beduinos(as) en Israel, encontraran que las maestras con niveles mas altos de educación estaban mas satisfechas con sus trabajos. Viera (1997) también encontró que el nivel de estudios es un factor predictor de la satisfacción laboral del personal docente que labora en instituciones educativas de nivel de enseñanza secundaria en Nuevo León, México.

Grajales y Salazar (2000) encontraron que existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo de las educadoras salvadoreñas del sector publico y el nivel de estudios alcanzado.

Estado civil

Pocos estudios han examinado la relación entre matrimonio y trabajo escolar (scholarship) 0 paternidad/maternidad y trabajo escolar. Los resultados de algunos estudios que si consideraron los asuntos familiares fueron mixtos. En algunos casos el matrimonio no tenia efecto en el trabajo escolar de la mujer y en otros casos tenía un efecto positivo. La paternidad/maternidad parecía hacer mas difícil la actividad escolar tanto para hombres como para mujeres.

Hensel (1991) no encontró estudio alguno que Ie preguntara a la mujer como S8 siente acerca de las decisiones que ha tomado para mantener la productividad en su trabajo escolar. Hensel agrega que casi la mitad de las mujeres que permanecen en la academia se quedan solteras 0 sin tener hijos, 10 cual hace preguntarse como los conflictos trabajo-familia influyen en las decisiones que toman las mujeres Las mujeres que deciden tener hijos(as) a menudo están buscando permanecer en el hogar durante los arias mas importantes en el cuidado de 105(as) niños(as). En el caso de universidades los colegas no apoyan la decisión de la mujer de ser madre y profesora. La carrera en el profesorado es demandante; requiere una dedicación de 55 horas por semana.

Cuando se añaden las responsabilidades del cuidado de los(as) niños(as) y el hogar, una mujer puede trabajar 70 horas 0 mas por semana.

Resumen del capitulo

El capitulo II presentó el marco de referencia en que el se realizó esta investigación. Se mencionaron los marcos te6ricos del trabajo relativos a la satisfacción laboral y la Teoria de Herzberg de motivación e higiene de dos factores que fue tomada como referencia básica en esta investigación. Se explica la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas 0 valores que la educadora desea alcanzar.

El capitulo II finaliza con una amplia presentación de los diferentes factores internos, externos y demográficos relacionados con la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, que fueron estudiados como posibles predictores de su satisfacción en el trabajo.

Seguidamente en el capitulo **III** se presenta la metodología de esta investigación, as! como su diseño, la población de estudio, las hipótesis sometidas a prueba y la elaboración del instrumento. Se dan a conocer los procedimientos que S8 utilizaron para organizar la información obtenida y las estadísticas empleadas para someter a prueba las hipótesis, mediante su respectiva operalización.

CAPÍTULO III METODOS Y PROCEDIMIENTOS

El tema de la satisfacción en el trabajo ha sido un motivo de interés y preocupación en el área administrativa y educativa.

La presente investigación se oriente hacia el estudio de la satisfacción en el trabajo de la mujer educadora que labora en el sistema educativo gubernamental y denominacional de Belice y los factores predictores de dicha satisfacción

En este capitulo se presenta la metodología de dicha investigación Se describe el tipo de investigación que se realizó, las técnicas y estrategias utilizadas en el estudio y las principales características de la población objeto del estudio.

También en este capitulo se hacen las declaraciones que corresponden a las hipótesis nulas, se describe el instrumento que se utilizó para la recolección de los datos y los procedimientos que se usaron para organizarlos y analizarlos.

Diseño de la investigación realizada

Este estudio fue de tipo exploratorio y descriptivo, porque pretendió explorar un área no estudiada con anterioridad y al mismo tiempo, describir una situación a partir de sus características. Permitió aproximarse a un fenómeno desconocido aumentando el grade de familiaridad con el mismo. También fue correlacional porque midió el grade de relación y la forma como interactúan dos o mas variables entre sí.

Las hipótesis que fueron sometidas a prueba contienen variables sobre la satisfacción laboral y los diferentes factores internos, externos y demográficos que podían considerarse como predictores de la satisfacción en el trabajo de las mujeres educadoras que laboran en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en el sistema educativo gubernamental y denominacional de Belice

El instrumento utilizado para la recolección de los datos proporcionó información descriptiva sobre las actitudes de la educadora ante su trabajo docente. percepciones personales sobre ella misma, sobre las personas que la rodean y el ambiente y condiciones de trabajo en general.

As! mismo se obtuvo valiosa información sobre aspectos de la situación genérica y compromisos y responsabilidades propios de la mujer educadora, as! como aspectos demográficos esenciales para comprender la situación social y geográfica en la que labora la educadora Beliceña.

Población del estudio

Respecto a la población de este estudio procede señalar que la unidad de observación fue la educadora de cada una de las escuelas tanto gubernamentales como denominacionales apoyadas por el gobierno, de nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria existentes en Belice.

La información disponible proporcionada por el Ministerio de Educación de Belice indic6 que el total del personal docente que labora en los niveles de enseñanza primaria y secundaria en los diferentes centros escolares: tanto de gobierno como de instituciones religiosas apoyadas por el gobierno, es de 2.74'1 docentes. de los cuales 1,757 (64%) son mujeres. como se demuestra en la Tabla 1

Tabla 1

Distribución del número de maestros(as) de enseñanza primaria y secundaria en Belice, por tipo de administración escolar y género (1997-1998)

Tipo de administración escolar	Distribución		
	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	607	1,408	2,015
Gobierno	86	182	268
Católica	395	733	1,128
Anglicana	20	174	174
Metodista	26	138	164
Adventista	12	38	50
Nazarena	11	39	50
Asambleas de Dios	15	17	32
Otras	42	107	149
Secundaria	377	349	726
Gubernamental			186
Católica			220
Adventista			45
Anglicana			35
Otras			240
Total	984	1,757	2,741

Nota: Datos aportados por la Oficina Central de Estadística, Belice, 1999.

Las maestras laboran en los diferentes centres escolares ubicados en áreas urbanas y rurales del país, los cuales son administrados por el gobierno **beliceño** 0 por diferentes instituciones religiosas apoyadas por gobierno.

El total de centres escolares de enseñanza parvularia es de 41, los cuales 25 están administrados par la comunidad. 11 por algunas entidades denominacionales y 5 par otras organizaciones.

El total de escuelas de enseñanza primaria y secundaria es 277. de las cuales 247 son primarias y 30 secundarias. De estas escuelas (a) 51 son de gobierno, (b)

135 católicas, (c) 21 metodistas, (d) 23 anglicanas, (e) 10 adventistas y (f) 37 pertenecen a otro tipo de denominaciones (Oficina Central de Estadística, 1999).

Hipótesis nulas

Para esta investigación se declararon las siguientes hipótesis nulas

H 1: Los factores internos: nivel de agrado del trabajo docentes, autoestima y grade de involucramiento en roles familiares y hogareños no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H2: Los factores externos: nivel de reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H3: La edad, los años de experiencia, el tamaño de la escuela y el tamaño de la c1ase no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H4: No existen efectos significativos del nivel de enseñanza, el nivel de formación docente y la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H5: No hay diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no lo hacen.

H6: El nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas no es diferente entre las educadoras que tienen hijos(as) 0 no.

H7: No existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad sobre el nivel de satisfacción laboral de la educadora beliceña.

H8: No existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H9: No existen efectos significativos del distrito donde trabaja 18 educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.

Según se determina en las hipótesis antes citadas la variable dependiente de la investigación fue el nivel de satisfacción laboral.

Las variables predictoras fueron agrupadas en tres tipos de factores: internos, externos y demográficos.

Variables

En toda investigación la validez del instrumento requiere que este mida 10 que se pretende medir, por 10 que resulta indispensable determinar que es 10 que 5e quiere medir, c6mo se define, c6mo se observara y la forma de medirlo.

Con dicho propósito se elaboro una tabla de operacionalización de variables, la cual identifica la variable, su definición conceptual, su definición instrumental y su Definición operacional y se incluye como Apéndice A.

A continuación se presentan las Definiciones conceptuales de las variables del estudio:

Variable dependiente

A los efectos de este estudio se define satisfacción en el trabajo como la actitud general de la educadora con respecto a su labor docente.

Robbins (1994) la define como la "actitud general que adopta !a persona can respeto a su trabajo" (p. 180).

Factores internos

Para los fines de este estudio los factores internos se definen como los factores que se generan directamente de la experiencia personal de la educadora.

La percepción del nivel de agrado del trabajo docente se define como la opinión que manifiesta la educadora respecto de las actividades educativas que realiza en su salón de c1ases.

El nivel de autoestima se define como la actitud de la educadora hacia sí misma que refleja el sentido de valía personal que tiene de sí misma.

El grade de involucramiento en roles familiares y hogareños se define como los compromisos y responsabilidades de la educadora ante las necesidades personales que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.

F actores externos

En este estudio se considera que los factores externos son todos aquellos factores que son facilitados a la educadora par un agente externo del ambiente que la rodea.

El nivel de reconocimiento de logros se define como la opinión que tiene la educadora sobre la apreciación y estimación que recibe por su trabajo docente, por parte de supervisares inmediatos, colegas, estudiantes y progenitores.

La percepción del grade de equidad en el trato laboral se define como la opinión que tiene la educadora sobre la manera de ser tratada en el lugar de trabajo, comparada con la de sus compañeros varones.

065254

La percepción del nivel de condiciones laborales se refiere al estado físico del lugar de trabajo y a los aspectos generales de la Administración escolar definidos en las políticas administrativas, de acuerdo con el punta de vista de la docente.

La valoración de la supervisión docente se refiere a la orientación profesional y asistencia dadas a la educadora por los(as) supervisores(as), destinadas a mejorar su desarrollo profesional y laboral, según el punta de vista de la docente.

F actores demográficos

Las siguientes variables demográficas formaron parte del estudio: la edad, los años de experiencia docente, el tamaño de la clase, el nivel de estudios, la ubicación del centro escolar (urbana 0 rural), el estado civil, el tamaño de la escuela, el nivel de enseñanza (parvularia, primaria 0 secundaria), el tipo de institución que administra el centro escolar (gubernamental 0 denominacional apoyada por el gobierno) etnicidad, maternidad, lugar de trabajo en el área de residencia y distrito.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue elaborado ex profeso para obtener información descriptiva sobre las actitudes de las educadoras ante su trabajo docente, percepciones personales sobre ella misma, sobre las personas que la rodean y sobre el ambiente y las condiciones de trabajo en general. As! mismo se diseñó para obtener información sobre aspectos de la situación genérica y compromisos y responsabilidades propios de !a mujer educadora que labora en los niveles de enseñanza parvularia, primaria 0 secundaria.

Para la selección de algunos de los itemes del instrumento se revisaron algunos cuestionarios ya elaborados con relación a los temas de satisfacción laboral y

autoestima. La parte I, que corresponde a la medición de la satisfacción laboral, fue proporcionada por el Centro de Investigaciones Educativas de la Universidad de Montemorelos.

Esta misma parte fue utilizada por Viera (1997) en su investigación doctoral.

Con respecto a las declaraciones que aparecen en el cuestionario sobre autoestima, algunas fueron tomadas de reactivos de un estudio realizado sobre autoestima, autoridad y conflictos familiares en la UNAM (1985).

Otros reactivos fueron traducidos y adaptados al idioma español de otro instrumento de medición sobre *Teacher Job Satisfaction,* desarrollado por Lester (1984) en su trabajo de disertación de tesis doctoral.

La mayoría de las declaraciones fueron elaboradas de acuerdo con la literatura consultada sobre los diferentes temas que se enfocan en las variables del estudio. Otros cuestionarios sobre el tema de la satisfacción laboral fueron revisados con el propósito de conocer como se planteaban y median los itemes

Validez y confiabilidad del instrumento

El cuestionario fue original mente elaborado en el idioma español. La c1aridad y pertinencia de cada ítem fue evaluada por cuatro especialistas de la Universidad de Montemorelos, en una escala de Likert de cinco puntos. Todos aquellos itemes valorados por los jueces con una puntuación menor a 4 fueron revisados y mejorados de acuerdo con las recomendaciones aportadas por los especialistas

Este instrumento fue utilizado en una investigación realizada en El Salvador (Grajales y Salazar, 2000) con 476 educadoras estatales salvadoreñas que laboran

en los tres niveles de enseñanza : parvularia, básica y media, que corresponden a la educación parvularia, primaria y secundaria de otros países.

Para poder ser aplicado a las educadoras beliceñas, los itemes de este cuestionario fueron traducidos al idioma oficial de Belice que es el ingles. lnicialmente el instrumento en español fue traducido por la investigadora y luego revisado por una educadora beliceña especialista en el idioma ingles y sometido a revisión por otros dos expertos. Con las recomendaciones hechas por dichos expertos el cuestionario fue adaptada para ser aplicado en la realidad beliceña. Una vez acordados los nuevos cambios, se procedió a elaborar el instrumento final para a ser presentado a los especialistas para su evaluación.

La c1aridad y pertinencia del cuestionario, ya traducido al idioma ingles, fue determinada por tres especialistas **beliceño**s, quienes dieron una puntuación a cada uno de los 83 itemes del cuestionario, basados en una escala de Likert de cinco puntas. Se consideró que todos los itemes evaluados con una puntuación menor de 4 serían revisados para mejorar la claridad y pertinencia de los mismos, tomando en consideración las sugerencias y recomendaciones de los expertos. EI coeficiente que se obtuvo sobre los 83 itemes evaluados por los expertos fue de .972 para la claridad del cuestionario y .970 para la pertinencia del mismo.

Can las recomendaciones aportadas por los especialistas se revise detenidamente el cuestionario inicial y se hicieron los cambios de acuerdo a lo recomendado.

Una vez elaborado el cuestionario final, se preparó una síntesis en ingles de la propuesta formal de esta investigación, que fue presentada al Ministerio de Educación (MINED) de Belice para solicitar su aprobación para la realización del estudio piloto (ver Apéndice B).

t:

La propuesta fue recibida par el Secretario Permanente del MINED y enviada a la investigadora del ministerio para su revisión quien recomend6 la inclusión en el estudio de tres variables mas: (a) grupo étnico al que pertenece la educadora, (b) maternidad, para determinar si la educadora es madre 0 no) y (c) si el centro escolar esta ubicado en el área don de reside la educadora.

La investigadora del Ministerio de Educación de Belice consideró relevante la inclusión de estas variables para conocer aspectos específicos de la situación de las docentes beliceñas. EI Ministerio de Educación extendió un memorándum a todas las escuelas de gobierno y denominacionales para apoyar en todo lo posible el presente estudio (ver Apéndice C).

Las tres nuevas variables demográficas mencionadas fueron agregadas en el cuestionario final. Una copia de la versión definitiva en los idiomas español e ingles se incluye como Apéndice D.

Una vez recibida la aprobación del MINED se procedió a la Administración de una prueba piloto a 70 maestras beliceñas para detectar posibles errores y determinar su validez. Los cuestionarios fueron entregados personal mente por la investigadora a los(as) directores(as) de siete centros educativos de gobierno y denominacionales, ubicados en tres de los cinco distritos del país Belice. Cayo y Corozal y recogidos posteriormente. Finalmente, se recolectaron 62 instrumentos.

Los 62 instrumentos fueron numerados Y procesados con el paquete estadístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) car a Windows 6 0

Con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento, se hizo un análisis del cuestionario por medio del coeficiente Alfa de Cronbach

El coeficiente de confiabilidad Alfa obtenido para todo el instrumento fue de 9354. Luego se calculó el coeficiente de división par la mitad (Guttman) y se obtuvo .8786. Los coeficientes Alfas obtenidos para cada una de las variables objeto del estudio se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad obtenido en la prueba piloto para cada uno de los factores del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach
Nivel de satisfacción en el trabajo	.8683
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.6200
Nivel de autoestima	.7877
Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	.5009
Nivel de reconocimiento de logros	.5165
Grado de equidad en el trato laboral	.6663
Nivel de condiciones laborales	.8169
Nivel de valoración de la supervisión docente	.8912

Una vez pulido el cuestionario ;' realizadas las correcciones respectivas, después de la aplicación de la prueba piloto. el instrumento en el idioma ingles fue utilizado para la recolección de la información de esta investigación El cuestionario fue aplicado para medir el nivel de satisfacción .aboral y las variables predictoras de la satisfacción en el trabajo de las educadoras que imparten clases en los diferentes centros educativos del país, administrados por el gobierno o par instituciones denominacionales apoyadas por el gobierno de Belice. en los tres niveles de enseñanza : (a) parvularia, (b) primaria y (c) secundaria

El cuestionario que se aplic6 a las educadoras beliceñas consta de cuatro partes. Cada parte contiene diferentes declaraciones a ser respondidas en determinada escala, utilizando las opciones dadas. En la Parte I del cuestionario se pretendió conocer cuan satisfecha se encuentra la educadora en algunos aspectos que se presentan en su centro de trabajo y se pidió que se indicara el grade de satisfacción que opina tener en cada una de las 14 declaraciones que contiene esta parte. Se utilizó la siguiente escala: (a) 1: totalmente insatisfecha, (b) 2: insatisfecha. (c) 3: ligeramente insatisfecha, (d) 4: ni satisfecha ni insatisfecha, (e) 5: ligeramente satisfecha, (f) 6: satisfecha y (g) 7: total mente satisfecha

En la Parte II del instrumento se pidió que se indicara la respuesta que esta de acuerdo con su situación personal en las 67 declaraciones relacionadas con factores internos y externos, posibles predictores de la satisfacción laboral de las educadoras. Para ello se utilizó la siguiente escala: (a) 1: nunca. (0) 2: rara vez. (c) 3: a veces. (d) 4: casi siempre y (e) 5: siempre.

En la Parte **III** del instrumento se pretendió obtener información adicional sobre las razones que las educadoras podrían tener para estar o no satisfechas con su trabajo docente mediante la pregunta: *Are you totally satisfied with your job* as *an educator?* (¿esta usted totalmente satisfecha con su labor como educadora?). Al mismo tiempo se consideró esencial preguntar a las educadoras que recomendarían para mejorar la satisfacción laboral en su trabajo Para ello se formuló la siguiente pregunta: *What would you recommended to improve female educator's job satisfaction at your school?* (¿Que recomendaría para mejorar la satisfacción laboral en su escuela?).

Finalmente en la parte IV del cuestionario se pidieron datos demográficos, como edad, arios de experiencia docente, numero de alumnos en su c1ase, nivel de formación docente, ubicación de la escuela donde trabaja (urbana 0 rural), estado civil, numero de docentes en su lugar de trabajo, nivel de enseñanza , tipo de institución que administra el centro escolar, etnicidad de la educadora, si tiene 0 no hijos(as), si trabaja 0 no en el área donde reside y el distrito donde se ubica el centro escolar, con el propósito de obtener datos mas específicos con respecto a la población del estudio.

Para la realización de esta investigación se entregaron en todo el país 1,757 cuestionarios de los cuales 1,360 fueron recolectados. Se recolectaron (a) en Belice, 478, (b) en Corozal, 203, (c) en Orange Walk, 167, (d) en Cayo, 279, (e) en Stann Creek, 165 y (f) en Toledo, 69. Esto significa que aproximadamente 77.7% de la población participo en el estudio. Catorce cuestionarios fueron eliminados por estar incompletos.

Los 1,346 instrumentos fueron enumerados y su información fue ingresada en una base de datos del paquete estadístico SPSS para Windows 6.0. Con el propósito de determinar nuevamente la confiabilidad del instrumento, se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach para todo el instrumento que fue de .9247. Se determinó también el coeficiente de división por la mitad (Guttman) que fue de .8786.

Las salidas computarizadas de estos analistas de confiabilidad se incluyen como Apéndice E.

Los coeficientes para cada una de las variables objeto del estudio se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3

Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para cada una de las variables del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach
Nivel de satisfacción en el trabajo	.8701
Nivel de agrado hacia el trabajo docente	.5814
Nivel de autoestima	.7219
Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	.4522
Nivel de reconocimiento de logros	.5920
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.6809
Nivel de condiciones laborales	.8139
Valoración de la supervisión docente	.8770

Seguidamente se describe el proceso ejecutado para recolectar la información correspondiente a la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas y las posibles variables predictoras de dicha satisfacción.

La recolección de los datos

El cuestionario preparado para la recolección de los datos fue aplicado a las educadoras beliceñas que laboran en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en las diferentes escuelas administradas por el gobierno y las escuelas denominacionales apoyadas por el gobierno.

En esta fase de la investigación se solicito el apoyo de la oficina de UNICEF en Belice para colaborar en la recolección de la información en todo el país. UNICEF acepto apoyar el estudio y 10 hizo mediante uno de los programas del Ministerio de Educación en el sector de Servicios de Apoyo Educativo, el programa *Physical Education Services Programme-SHAPES* y envió una carta a las autoridades del MINED

informándoles de su decisión y solicitándoles su colaboración para el éxito del estudio (ver Apéndice F). El objetivo de SHAPES es mejorar la salud, bienestar y competencia de los(as) estudiantes y personal docente, 10 que esta directamente relacionado con la satisfacción laboral de las educadoras y el ambiente en el que desarrollan su trabajo.

Seguidamente se sostuvo una entrevista con el Director General de Servicios Educativos de Belice, Dr. Cecil Reneau y el Secretario Permanente del Ministerio de Educación Dr. Dorian Barrow para solicitar una carta del MINED informando sobre el objetivo de la investigación a todos los oficiales de educación en cada distrito, a los administradores de las escuelas denominacionales y a los(as) directores(as) de los centros educativos. Dicha carta fue enviada vía fax y correo a todos los administradores generales de las escuelas y una copia fue entregada a cada una de las personas encargadas de recolectar los datos, para presentarla en el momento de la visita a los centros escolares (ver Apéndice G).

Conjuntamente con la coordinadora general de SHAPES, Lie. Regina Neal, se planifico la manera en que se llevarla a cabo la recolección de los datos determinando (a) el numero de recolectores, (b) el tiempo que duraría la recolección, (c) el contenido del entrenamiento a recolectores, (d) la forma de entrega y recolección de los cuestionarios y (e) el procedimiento de pago de honorarios a los recolectores.

Luego se identifico a las personas que se encargarían de recolectar los datos en cada distrito, de acuerdo con su experiencia en el campo de la investigación. Se determine que dos encuestadores(as) visitarían cada distrito. En reuniones separadas se les explico a los(as) encuestadores(as) en detalle el origen, propósito y objetivos de la investigación, así como el proceso llevado a cabo en la elaboración del

cuestionario. En el distrito de Belice cuatro maestras y un maestro de la Unidad de Curriculum del Ministerio de Educación apoyaron en la recolección de los datos en los diferentes centros escolares que estuvieron visitando como parte de su trabajo regular con el MINED. Un total de 15 personas se responsabilizaron de recolectar los datos, incluyendo a la investigadora de este estudio, durante aproximadamente tres semanas.

De acuerdo con los informes recibidos por parte de las personas que recolectaron los datos en los diferentes centros escolares del país y a 10 observado por la investigadora de este estudio, la mayoría de las educadoras mostraron un alto grade de interés por participar en el estudio y sobre todo por conocer los resultados. Algunas maestras manifestaron su preocupación de que los resultados fueran a ser utilizados para perjudicarlas. Otras prefirieron no responder a las preguntas abiertas de la ultima parte del cuestionario para no ser identificadas. Sin embargo fue substancial y valiosa la información proporcionada por aquellas educadoras que expresaron abiertamente sus sentimientos, sus inquietudes y expectativas, sus problemas administrativos y en el aula y sus recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral de las educadoras en los centros escolares **beliceño**s.

Proceso y técnicas estadísticas para el análisis de los datos

Para la captura de la información y los análisis estadísticos respectivos se utilizó una base de datos elaborada en el Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versiones 6.0 y Windows 8.0.

Las hipótesis nulas fueron sometidas a prueba con un nivel de significación de .05, \0 que implica que cuando se alcanza ese nivel, existe un 95% de probabilidades

de que los resultados no se deban a error de población. Luego se procedió a probar las hipótesis nulas siguiendo el procedimiento descrito en la respectiva tabla de operacionalizaron de las hipótesis (ver Apéndice H). En dicha tabla se definen las hipótesis con sus respectivas variables y se menciona el nivel de medición de dichas variables. Las pruebas de significación estadísticas que se utilizaron para someter a prueba las hipótesis nulas planteadas para este estudio fueron las siguientes:

Para las hipótesis 1, 2 Y 3, se utilizó la *prueba de regresión lineal múltiple* con el método *Stepwise* que determinó cuales variables entraron en la ecuación de regresión. A las hipótesis 4 y 7 se aplic6 el análisis de varianza factorial a un nivel de significación de .05. Para las hipótesis 5 y 6 se utilizó la *prueba t* y para las hipótesis 8 y 9 el análisis de varianza simple a un nivel de significación de .05 respectivamente. En los análisis adicionales se aplicaron pruebas de análisis de varianza univariados y multivariados, así como la prueba binomial no paramétrica,

Resumen

Este capitulo describió la metodología de la investigación que se utilizó para realizar el estudio y se resumió brevemente el tipo de investigación que se llevó a cabo.

Seguidamente se describieron características principales de la población objeto del estudio. Se declararon las hipótesis nulas del estudio, se identificaron las variables y se describió el instrumento que fue utilizado para recolectar los datos, así como su aplicación y 10 relacionado con los procedimientos para describir y organizar la información obtenida.

Luego se dieron a conocer las estadísticas que se emplearon para someter a prueba las hipótesis, mediante su respectiva operacionalizacion.

A continuación se presenta el capitulo IV que describe ampliamente los resultados obtenidos en la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

OBTENIDOS Introducción

A partir de los análisis aplicados a la información recolectada mediante el cuestionario que permitió captar la opinión de las educadoras beliceñas referente a ciertos aspectos relacionados con su satisfacción laboral, en esta sección se presentan los resultados obtenidos al buscar respuesta a las preguntas de investigación planteadas en este estudio, con el propósito de conocer el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas del sector gubernamental y denominacional y aquellos factores internos, externos y demográficos posibles predictores de dicha satisfacción.

Los resultados pretenden contribuir al conocimiento de aspectos esenciales de la situación tanto laboral como personal de las educadoras beliceñas, que se reflejan en sus actitudes en el aula, con sus superiores, colegas y familiares y con la comunidad en general con quien se vinculan mediante su trabajo docente.

Diferentes análisis estadísticos fueron utilizados para obtener los resultados: (a) análisis de represión lineal múltiple, con el método *stepwise* para identificar las variables predictoras de la satisfacción laboral, (b) análisis de varianza factorial para determinar efectos significativos de diferentes variables del estudio sobre la satisfacción laboral, (c) análisis de varianza simple para determinar diferencias de medias de

satisfacción laboral entre grupos, (d) prueba *t* para determinar diferencias de medias de satisfacción laboral entre grupos y (e) prueba no paramétrica de análisis binomial para determinar porcentajes de respuestas favorables o desfavorables en cada Ítem de las diferentes escalas del estudio. Otras pruebas estadísticas adicionales fueron aplicadas a los datos recolectados para determinar correlaciones entre variables demográficas y variable dependiente o predictoras.

La variable dependiente de este estudio fue el nivel de satisfacción laboral y las siete variables predictoras analizadas fueron: (a) nivel de agrado del trabajo docente, (b) nivel de autoestima, (c) grade de involucramiento en roles familiares y hogareños, (d) nivel de reconocimiento de logros, (e) grado de percepción de trato laboral equitativo, (f) nivel de condiciones laborales y (g) nivel de supervisión docente. Las tres primeras analizaron factores internos y las cuatro restantes factores externos todas ellas posibles predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Se consideraron adicionalmente trece variables demográficas que aportaron datos relevantes para un mejor conocimiento de las características personales de las educadoras beliceñas, así como de aspectos administrativos y geográficos influyentes en su satisfacción en el trabajo, tales como (a) edad, (b) años de experiencia docente, (c) tamaño de la clase, (d) nivel de formación docente, (e) ubicación del centro escolar, (f) estado civil, (g) tamaño de la escuela, (h) nivel de enseñanza , (i) tipo de institución que administra el centro escolar, U) etnicidad, (k) maternidad, (l) lugar de trabajo en relación con el área de residencia y (m) distrito donde se ubica el centro escolar.

Las hipótesis nulas se plantearon con el propósito de responder al problema de investigación que pretendió determinar que factores internos, externos y demográficos eran predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas en su trabajo docente en escuelas de gobierno y denominacionales, en los niveles de enseñanza parvularia, primaria y secundaria. Del rechazo 0 aceptación de estas hipótesis nulas se desligaron los resultados de esta investigación que se presentan detalladamente en este capitulo.

Con los resultados producidos, también se intento dar respuesta a algunas interrogantes planteadas al inicio del estudio, directamente relacionadas con las opiniones de las educadoras sobre determinados asuntos personales, laborales, familiares, ambientales y genéricos, como por ejemplo (a) autoestima, (b) salarios, promociones, prestamos y ascensos, (c) tiempo para atender a la familia, (d) disposición adecuada de materiales educativos en el aula y (e) relaciones de igualdad con colegas varones, entre otros.

En la parte final del análisis de los resultados se describen y analizan cualitativamente las dos preguntas abiertas que fueron formuladas a las educadoras beliceñas con el fin de conocer las razones 0 motivaciones que las conducen a considerarse totalmente satisfechas 0 no en su labor docente.

Seguidamente se hace la presentación de los datos sobre las variables demográficas que describen en mayor detalle la población objeto del estudio.

Descripción de la población del estudio

Esta investigación incluyo como unidades de análisis a todas las educadoras de Belice que laboran en las instituciones educativas de gobierno y en instituciones

educativas denominacionales de educación parvularia, primaria y secundaria, en los seis diferentes distritos del país: Belice, Corozal, Orange Walk, Cayo, Stann Creek y Toledo. Se pretendió encuestar a 1,757 maestras que laboran en todo el país, de acuerdo con los datos proporcionados por la Oficina Central de Estadística de Belice.

Un total de 1,346 maestras (77% de la población) fueron encuestadas en los diferentes centros escolares.

Del total de centros escolares operando en el país (321), para esta investigación se recolectó información procedente de 269 centros escolares: (a) 30 del nivel de enseñanza parvularia, (b) 215 del nivel de enseñanza primaria y (c) 24 del nivel de enseñanza secundaria. Es decir, que se cubrió un 84% del total de los centros escolares operando en el país.

El restante 16% corresponde a centros escolares en los cuales no se pudo re-colectar información por diferentes razones, tales como: (a) estaban cerrados en el momento de la visita, (b) las educadoras no quisieron colaborar en el estudio, (c) las educadoras no devolvieron los cuestionarios a los(as) encuestadores(as), (d) dificultad de acceso a algunos centros escolares en zonas alejadas y (e) no trabaja personal femenino en dichos centros.

Un listado de los centros escolares incluidos en el presente estudio se encuentra en el Apéndice I.

El numero de educadoras encuestadas en cada distrito de acuerdo con la ubicación geográfica del centro escolar y el nivel de enseñanza que imparten se indica en la Tabla 4.

Tabla 4

Distribución del número de maestras por distrito laboral, ubicación de la escuela y nivel de enseñanza

Distrito	Nivel de enseñanza							
	Parvularia		Primaria		Secundaria		Total	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
1 Belize (n=472)	27		261	76	103	5	391	81
2. Corozal (n=203	6	7	57	114	13	6	76	127
3. O.Walk (n=167)		1	75	80	7	4	82	85
4. Cayo (n=274)	1	4	117	123	20	9	138	136
5. S.Creek (n=163)	4		50	88	17	4	71	92
6.Toledo (n=67)	1	2	18	40	6		25	42
Total (n=1346)	39	14	578	521	166	28	783	563

El nivel de enseñanza parvularia se imparte en Belice en 41 centros educativos (13%), el nivel de primaria en 247 (78%) Y el nivel de enseñanza secundaria en 33 (9%). La educación primaria es la de mayor cobertura en todo el país.

En la Tabla 4 se aprecia que el 4% del total de educadoras laboran en parvularia, 82% en primaria y 14% en secundaria.

Se observa además que, del total de educadoras encuestadas, el 58% trabaja en el área urbana y el 42% en el área rural.

La edad de las educadoras, así como los años de experiencia docente, el numero de maestros(as) laborando en la escuela y el numero de estudiantes en el salón de clases, se incluyen en la Tabla 5.

En la Tabla 5 se observa que la edad de las educadoras beliceñas oscila entre los 17 y 65 años de edad. Análisis mas detallados indican que, de los 1,294 casas

encuestados, (a) un 25% tiene entre 17 y 26 años, (b) un 24% entre 27 y 32 años, (c) un 26% entre 33 y 40 años y (d) un 25% tiene mas de 40 años.

En cuanto a los años de experiencia docente de las educadoras beliceñas, que varían entre 1 y 46 años, los resultados indican que del total de educadoras encuestadas (a) un 27% tiene de 1 a 5 años de experiencia, (b) un 22% de 6 a 10, (c) un 28% de 11 a 20 y (d) un 23% tiene mas de 20 años de experiencia docente.

Can referencia al tamaño de la clase los datos señalan que las educadoras beliceñas atienden entre 5 y 67 estudiantes en su salón de clase.

Del total de la población encuestada, (a) un 25% de las educadoras atiende menos de 25 estudiantes en su salón de clases, (b) un 24% entre 25 y 29 estudiantes, (c) un 28% entre 30 y 34 estudiantes y (d) un 23% atienden mas de 35 estudiantes en su aula.

Tabla 5

Análisis descriptivo de las educadoras beliceñas por edad, años de experiencia, tamaño de la escuela y tamaño de la clase

Variable	Media	Med	Mod	DS	Min	Max	n
Edad	34.12	33.00	28.00	9.48	17	65	1294
Años de experiencia	12.96	11.00	1.00	9.59	1	46	1294
Número de estudiantes en el salón de clases	29.14	30.00	30.00	7.97	5	67	1263
Número de maestros(as) que trabajan en el centro escolar	15.07	13.00	14.00	10.12	1	66	1322

Como se puede apreciar en la Tabla 5 el numero del personal docente que labora en los centros escolares beliceños varia entre 1 y 66 maestros(as). EI 26% de las escuelas tienen de 1 a 8 maestros(as), el 22% entre 9 y 12, el 28% entre 13 y 18 y el 24% mas de 19 maestros(as).

Para determinar el nivel de la formación docente de las educadoras objeto del estudio, se establecieron cuatro categorías: (a) Nivel 1 (1), (b) Nivel 2 (2), (c) Nivel 2+1 (3) Y (d) Educación superior (4). Las educadoras beliceñas se ubicaron en los diferentes niveles presentados en la Tabla 6. Se observa que 274 educadoras no respondieron a la pregunta.

Para determinar el estado civil de las educadoras beliceñas se hizo una agrupación en cuatro categorías: (a) soltera, (b) casada, (c) unión libre y (d) otra. En esta ultima categoría se incluyeron a todas las educadoras que indicaron ser divorciadas,

separadas o viudas. El estado civil y el numero de educadoras con hijos(as) se indica en la Tabla 7.

En la Tabla 7 se nota que la mayoría de las educadoras beliceñas son casadas (56%), 89% de las cuales son madres. Es de notar, además, que el 15% de las educadoras son mad res solteras. El 10% del grupo (otro) que incluye a las educadoras separadas, viudas o divorciadas también indica que son madres de familia.

Tabla 7

Distribución del número y porcentaje de educadoras por estado civil y maternidad

Estado civil	Con hijos		Sin hijos		Edcadoras	
	n	%	n	%	n	%
1. Soltera	39	15	288	73	427	32
2. Casada	673	71	86	22	759	56
3. Unión Libre	31	3	4	1	35	3
4. Otro	102	10	8	2	110	8
5. No contestó	10	1	5	2	15	1
Total	955	100	391	100	1346	100

En Belice existen diferentes instituciones denominacionales encargadas de impartir educación en los tres niveles de enseñanza, con apoyo gubernamental.

El tipo de institución que administra el centro escolar fue clasificado en ocho categorías: gobierno (1), católica (2), metodista (3), anglicana (4), adventista (5), nazarena (6), comunitaria (7) y otra (8).

Esta ultima categoría incluye a otras instituciones religiosas con un bajo numero en su personal docente, como por ejemplo: evangelistas, islámicos, bautistas, concilio de iglesias, asambleas de Dios y pentecostales.

El total de maestras beliceñas encuestadas en cada distrito del país de acuerdo a la institución que administra el centro escolar para quien trabajan es presentado en la Tabla 8.

Se muestra que casi el 50% de los centros escolares beliceños son administrados por la Iglesia Católica Romana, 32% por otras denominaciones y únicamente el 18% por el gobierno de Belice.

Tabla 8

Distribución del número de educadoras beliceñas por tipo de institución que administra el centro escolar y distrito

Tipo de institución	Distrito						Total	
	Belice	Corozal	O.Walk	Cayo	S.Creek	Toledo	n	%
1. Gobierno	67	53	56	49	15	4	244	18
2. Católica	179	97	85	164	80	50	655	49
3. Metodista	58	20	4		23	8	113	8
4. Anglicana	66	8	11	18	17		120	9
5. Adventista	21	4	5	14	5	1	60	5
6. Nazarena	7	8		16			31	3
7.Comunidad	15				19	4	38	3
8. Otra	59	3	6	13	4		85	6
Total	472	203	167	274	163	67	1,346	100

Una de las características mas sobresalientes de la sociedad beliceña es la composición de su población constituida por inmigrantes procedentes de muchos países, a 10 largo de su formación histórica como nación. Las educadoras encuestadas se identificaron con determinado grupo étnico y dichos grupos se c1asificaron conforme a las siguientes categorías: mestizo (1), criollo (2), kekchi (3), garifuna (4), yucatecan maya (5), mopan (6) y otro (7). En esta ultima categoría se ubicaron educadoras que no consideran que pertenecen a ninguno de los grupos étnicos mencionados, como seria el caso de descendientes indúes, libanesas, árabes 0 inglesas, entre otras. La información correspondiente al grupo étnico de las educadoras beliceñas relacionada con el distrito donde trabajan se presenta en la Tabla 9.

La mayoría de las educadoras se identificaron con los tres grupos étnicos mayoritarios en Belice: (a) mestizo (42%), (b) criollo (33%) y (c) garifuna (15%).

Tabla 9

Distribución de las educadoras beliceñas por grupo étnico y distrito

Grupo étnico	Distrito							
	Belize	Corozal	O.Walk	Cayo	S.Creek	Toledo	Total	%
1. Mestizo	98	148	136	169	7	9	567	42
2. Criollo	285	29	22	51	41	7	435	32
3. Kekchi				2	1	2	5	.
4. Garifuna	50	7	3	20	95	21	196	15
5.Yucaten Maya			1	6			7	1
6. Mopán	1	1		5	4	9	20	2
7. Otro	25	15	4	18	11	19	92	7
8. No contestó	14			4	3	3	24	1
Total	473	200	166	275	162	70	1346	100

La Tabla 9 refleja la ubicación geográfica de los diferentes grupos étnicos del país, ya que en los distritos de Cayo, Corozal y Orange Walk se ubica la mayoría de la población mestiza, así como en Belice la población criolla, en Stann Creek la población garifuna y en Toledo la población indígena.

La información correspondiente al lugar de trabajo de las educadoras encuestadas en relación con el área donde viven se presenta por distritos en la Tabla 10. Se puede apreciar que un 38% de las educadoras beliceñas no trabajan en el área donde residen y, con excepción del distrito de Belice, la mayoría de las educadoras que trabajan en el área rural del país, 10 hacen fuera de su área de residencia.

Tabla 10

Distribución del número y porcentaje de las educadoras por lugar de trabajo en área de residencia, ubicación y distrito de la escuela

Distrito y ubicación del centro escolar	Sí trabajan en el área		No trabajan en el área	
	n	%	n	%
1. Belice				
Urbano	38	1	42	19
Rural	61	11	8	3
2. Corozal				
Urbano	65	9	0	1
Rural	58	10	7	12
3. Orange Walk				
Urbano	56	7	24	3
Rural	40	7	45	8
4. Cayo				
Urbano	92	12	44	6
Rural	61	11	73	13
5. Stann Creek				
Urbano	62	8	9	1
Rural	48	7	3	8
6. Toledo				
Urbano	18	2	7	.9
Rural	21	4	1	4
Total	820	62	503	38

No todas las educadoras beliceñas trabajan en el mismo lugar donde residen, lo que significa que tienen que viajar diariamente a sus centros de trabajo.

A continuación se presentan los resultados de cada una de las variables de este estudio.

Resultados por variable

En esta sección se presentan los resultados vinculados con cada una de las variables de la investigación y mas adelante sus relaciones 0 dependencias con las variables demográficas del estudio.

En esta investigación se considero el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas como la variable dependiente.

Para determinar las opiniones favorables 0 desfavorables que 1,346 educadoras expresaron sobre algunos de los aspectos relacionados con su trabajo, mediante el cuestionario aplicado, se utilizó la prueba no paramétrica binomial agrupando las respuestas en dos categorías: (a) opiniones positivas y (b) opiniones negativas.

En la escala nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas se consideraron como opiniones positivas las siguientes opciones: (a) algo satisfecha, (b) satisfecha y (c) totalmente satisfecha.

Se tomaron como negativas las respuestas (a) totalmente insatisfecha, (b) insatisfecha y (c) algo insatisfecha.

En este análisis se elimino el valor neutral correspondiente al reactivo "ni satisfecha ni insatisfecha", para considerar únicamente aquellas respuestas donde las educadoras optaron por una posición definida, ya sea positiva 0 negativa.

En el caso de las escalas de (a) nivel de agrado hacia el trabajo docente, (b) autoestima, (c) grade de involucramiento en roles familiares y hogareños, (d) nivel de reconocimiento de logros, (e) percepción del grade de equidad en el trato laboral, (f) nivel de condiciones laborales y (g) nivel de valoración de la supervisión docente, los reactivos que se tomaron como opinión favorable fueron (a) algunas veces, (b) casi siempre y (c) siempre.

Se tomaron como negativas las respuestas (a) nunca y (b) rara vez.

Nivel de satisfacción laboral

Las opiniones positivas 0 negativas de las educadoras beliceñas referidas a la satisfacción en su trabajo docente en sus centros de trabajo a nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria se presentan en la Tabla 11.

Se aprecia que es significativamente mayor la proporción de opiniones positivas por sobre las negativas en todos los itemes relacionados con su trabajo docente.

Aspectos referidos a la autonomía como educadora y a las relaciones interpersonales con sus colegas y superiores obtuvieron los porcentajes favorables mas altos, seguido por asuntos relacionados con procedimientos, reglas y sistemas utilizados por la administración escolar.

En la Tabla 11 también se aprecia que aproximadamente un 30% 0 mas de las educadoras opinaron que no están satisfechas con los salarios recibidos. las oportunidades de promoción en el trabajo y las facilidades disponibles para obtener prestamos 0 donaciones.

Tabla 11

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de satisfacción laboral en su centro de trabajo

		Opinión de la educadora			
			Positiva	Negativa	
Ítem		n	%	%	p
ST14	Autonomy as female educator	1094	91	9	.0000
ST12	Relationship with colleagues	1224	91	9	.0000
ST3	Relationship with immediate supervisor	1166	89	11	.0000
ST4	Principal´s supervision	1172	86	14	.0000
ST5	Rules and regulations established by the school Administration	1194	86	14	.0000
ST13	Norms and behavioural patterns practised by friends	1129	85	15	.0000
ST8	Female educator´s status in the society	1131	81	19	.0000
ST1	Procedures used by the school administration to encourage teachers to work effectively	1120	77	23	.0000
ST11	Code of ethnics practiced among working team	1149	75	25	.0000
ST2	Involved with the administrative decision making process	1083	73	27	.0000
ST6	Systems used for promotion of teachers	989	72	28	.0000
ST9	Actual salaries received	1188	70	30	.0000
ST10	Facilities available to obtain loans and grants	1028	63	37	.0000
ST7	Promotion opportunities on the job	972	61	39	.0000

Nivel de agrado por el trabajo docente

El agrado que las educadoras manifiestan por su trabajo docente es una de las variables que se estudi6 como posible predictora de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Los porcentajes de las opiniones favorables y desfavorables de las educadoras en la escala de agrado por el trabajo docente se indican se indican en la Tabla 12.

Tabla 12

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de agrado hacia el trabajo docente

		Opinión de la educadora			
			Positiva	Negativa	
Ítem		n	%	%	p
T27	I´m very interested in my student´s learning	1328	99	1	.0000
T42	I enjoy activities with my students	1323	99	1	.0000
T14	Teaching encourages me to be creative	1337	99	1	.0000
T44	Teaching is a very interesting task	1316	99	1	.0000
T1	Teaching provides me with the opportunity to use a variety of skills/abilities	1326	99	1	.0000
T54	I think teaching discourages originality	1280	93	7	.0000
T17	Teaching hinders me from developing new methods	1297	92	8	.0000
T56	As an educator I lack freedom to make my owm decisions	1301	89	11	.0000
T64	I think work as a female educator is routine	1254	71	29	.0000

Los datos revelan porcentajes significativamente altos de opinión positiva hacia aspectos directamente enlazados con la interacción de las educadoras y sus estudiantes en el aula, como por ejemplo el interés y agrado por el aprendizaje de los estudiantes y por las actividades de enseñanza. Aun 8% de las educadoras piensan que la docencia no les permite utilizar nuevos métodos de enseñanza y un 7% opinan que la enseñanza no permite el desarrollo de la originalidad. Por otro lado 11 % de las educadoras considera que no tienen libertad para tomar sus propias decisiones y 29% que el trabajo docente es rutinario.

Nivel de autoestima

El nivel de autoestima de las educadoras beliceñas se considero una de las variables de este estudio debido a que la autoestima parece afectar toda la vida humana y por ende el trabajo.

Los porcentajes de opiniones positivas y negativas de las educadoras en esta escala se presentan en la Tabla 13. Se aprecia clara mente que las educadoras bel icerias opinaron positivamente sobre su nivel de autoestima.

Expresaron opiniones favorables altas para todos los aspectos relacionados con el amor y el aprecio por sí mismas, seguridad y confianza en sí mismas y dominio propio.

Se observa que muy pocas educadoras indicaron que les gustaría ser una persona diferente y que hacen las cosas sin pensarlo bien.

Únicamente un 18% de las educadoras opinaron que tratan de evadir sus problemas y 20% que no se sienten satisfechas con su inteligencia.

Tabla 13

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de autoestima

		Opinión de la educadora		
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
A31. I´m a happy person	1330	99	1	.0000
A26. I practice self-control	1325	98	2	.0000
A19. I assume responsibility for my mistakes	1311	98	2	.0000
A65. I think "I´m worthless"	1317	98	2	.0000
A40. I hate myself	1322	97	3	.0000
A59. I´m a detestable person	1263	97	3	.0000
A41. I´m a confident person	1333	97	3	.0000
A2. I am a calm and quiet person	1326	96	4	.0000
A38. I´m satisfied with myself	1323	96	4	.0000
A28. I give up easily	1325	95	5	.0000
A15. I do things hastily	1305	94	6	.0000
A16. I change my opinions easily	1320	92	8	.0000
A43. I would like to be a different person	1309	92	8	.0000
A8. I think, "I´m going crazy"	1319	92	8	.0000
A32. I resolve my problems easily	1335	91	9	.0000
A63. I try to evade my problems	1254	82	18	.0000
A18. I´m satisfied with my intelligence	1291	80	20	.0000

Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños

Los porcentajes de las opiniones positivas y negativas de las educadoras beliceñas sobre su involucramiento en roles familiares y hogareños se presentan en la Tabla 14.

Tabla 14

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de involucramiento en roles familiares y hogareños

		Opinión de la educadora			
			Positiva	Negativa	
Ítem		n	%	%	p
R33.	My family dislikes my work as an educator	1330	96	4	.0000
R39.	My family supports me by helping with the domestic chores	1313	90	10	.0000
R36.	I have enough time to spend with my family	1329	67	33	.0000
R53.	My salary maintains my family	1230	66	34	.0000
R55.	I prepare food for my family before going to work	1309	60	40	.0000
R5.	When I return home from teaching I have to do some domestic chores	1337	14	86	.0000

En la Tabla 14 se aprecia una opinión positiva alta relacionada con la aceptación, por parte de la familia, del trabajo que realiza la educadora beliceña y el apoyo que recibe en las tareas domesticas,

Por otro lado se observa que el 33% opine que no dispone de tiempo suficiente para pasar con su familia y el 34% que su salario no es suficiente para mantenerla. Se aprecia que el 40% de las educadoras tiene que preparar alimentos antes de irse a trabajar y el 86% señaló que al regresar de su trabajo aun tiene que realizar algunas tareas domesticas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en las variables que responden a factores externos en el medio de trabajo:

Nivel de reconocimiento de logros

Puede observarse la proporción de opiniones positivas y negativas de las educadoras beliceñas en la escala de reconocimiento de logros en la Tabla 15.

Tabla 15

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de reconocimiento de logros en su centro de trabajo

		Opinión de la educadora		
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
L37. My superiors are indifferent toward female educators´ achievements	1223	91	9	.0000
L20. My students reward my efforts (cards, sweets, flowers, etc.)	1311	88	12	.0000
L24. My immediate supervisor praises good teaching	1259	86	14	.0000
L45. Parents praise female educators who develop their Children´s abilities	1315	84	16	.0000
L9. When I teach a good lesson my immediate supervisor notices	1232	67	33	.0000
L3. My colleagues congratulates me when I organize some school activity well	1276	62	38	.0000
L10. I have received public recognition for my teaching (trophies, certificates, etc.)	1275	28	72	.0000

Se observa que en general predomina una opinión positiva sobre aspectos del reconocimiento de logros, tanto por parte de superiores y estudiantes como de los padres y madres. Por otro lado, se puede apreciar que únicamente el 38% de los(as) colegas felicitan a la educadora cuando organiza bien alguna actividad escolar.

Además, un porcentaje significativo de educadoras beliceñas opine que no ha recibido ningún reconocimiento publico por su labor docente (72%).

Percepción del grade de equidad en el trato laboral

En este estudio se pretendió conocer si la equidad en el trato laboral es una de las variables que predicen la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Las opiniones positivas y negativas expresadas por ellas en este tópico se presentan en la Tabla 16.

Tabla 16

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de equidad en el trato laboral en su centro de trabajo

	Opinión de la educadora			
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
E48. I enjoy the same working conditions as my male colleagues	1226	97	3	.0000
E67. At my school my male colleagues are given more opportunities to take professional training	1233	96	4	.0000
E66. At my school men have more job autonomy than women	1227	95	5	.0000
E51. Superiors at my school treat men and women equally	1247	95	5	.0000
E29. The administration abuses its authority in regard to women	1269	92	8	.0000
E58. At my school final decisions are taken by men	1243	91	9	.0000
E13. I receive the same salary as my male colleagues who have similar qualifications	1150	86	14	.0000

En la Tabla 16 se aprecia c1aramente que las educadoras beliceñas opinaron favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral La opinión de las educadoras es que reciben el mismo trato que sus compañeros varones en asuntos de (a) igualdad genérica. (b) oportunidades de capacitación,

(c) toma de decisiones, (d) autonomía y (c) condiciones laborales. Solamente un 14% de las encuestadas opine que no recibe el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones.

Nivel de condiciones laborales

Las condiciones laborales fue otra de las variables predictoras que se estudiaron y los porcentajes de opiniones positivas y negativas de las educadoras beliceñas en esta escala se indican en la Tabla 17.

Tabla 17

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la esca/a de condiciones laborales en su centro de trabajo

Opinión de la educadora item	Positiva n	Positiva %	Negativa %	P
C50. My school administration defines educator's duties and responibilities clearly	1304	92	80000	
C34. Physical surroundings in my school are unpleasant	1325	90	10	.0000
C62. My school administration evaluates the performance of its workers fairly	1279	87	13	.0000
C47. The administration in my school communicates its policies well	1297	87	13	.0000
C35. Working conditions in my school are comfortable	1327	85	15	.0000
C25. Work environment at my school is frustrating	1318	85	15	.0000
C52. Adequate lighting is available at my school-classroom	1300	82	18	.0000
C7. School building is being maintained regularly	1301	78	22	.0000
C22. My school administration defines plans and study programs clearly	1279	78	22	.0000
C12. Adequate educational materials are available to teach my students	1314	67	33	. 0000

En la Tabla 17 se pueden notar porcentajes de opiniones positivas altas hacia algunos aspectos administrativos: la definición de responsabilidades, la evaluación del personal docente y la comunicación de políticas de trabajo. Así también. se observan opiniones positivas sobre aspectos ambientales relacionados con la iluminación adecuada en los salones de clase, las condiciones en los alrededores de los centros escolares y las condiciones para trabajar en los centros de trabajo.

Según la opinión de algunas educadoras (22%), los planes y programas de trabajo no están definidos claramente y los edificios no son mantenidos regularmente (22%).

Es de notar que el 33% de las educadoras beliceñas señaló que no dispone de materiales educativos adecuados para enseñar a sus alumnos(as) en el salón de clases.

Nivel de valoración de la supervisión docente

La Tabla 18 muestra la proporción de opiniones positivas 0 negativas expresadas por las educadoras sobre este tema.

En la Tabla 18 se observan porcentajes significativos de opinión positiva para todos los aspectos relacionados con la supervisión docente.

Un 24% de las educadoras señaló que los(as) supervisores(as) no le proveen el material que necesita para desempeñarse bien en su trabajo.

Dentro del total de educadoras encuestadas, 46 de ellas son directoras de centros escolares y son supervisadas por los oficiales de educación responsables de los distritos escolares.

Tabla 18

Porcentaje de educadoras que opinaron positiva o negativamente en la escala de valoración de la supervisión docente en su centro de trabajo

		Opinión de la educadora		
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
S49. My immediate supervisor accetps suggestions.	1274	93	7	.0000
S61. My immediate supervisor makes me feel uncomfortable	1283	93	7	.0000
S23. I receive meaningless instructions from my immediate supervisor	1248	91	9	.0000
S57. My immediate supervisor gives me assistance when I need help	1272	90	10	.0000
S21. My immediate supervisor practices favoritism.	1239	90	10	.0000
S6. My immediate supervisor supports me.	1281	89	11	.0000
S4. My immediate supervisor explains what is expected of me.	1301	87	13	.0000
S60. My immediate supervisor offers suggestions to improve my Teaching	1274	85	15	.0000
S11. My immediate supervisor treats everybody equally.	1291	84	16	.0000
S30. My immediate supervisor provides assistance for improving Instruction	1270	84	16	.0000
S46. My immediate supervisor makes available the material I need to perform well	1283	76	24	.0000

En la Tabla 19 se presentan las opiniones de las directoras de centros escolares ante aspectos relacionados con dicha supervisión.

Es significativamente mayor el numero de directoras de los centros escolares que opinaron favorablemente sobre todos los aspectos relacionados con la supervisión que reciben, principalmente sobre instrucciones, asistencia y apoyo.

Se observa que (a) un 23% indico que su supervisor(a) inmediato(a) no trata a todos(as) por igual y (b) un 26% señalo que no recibe asistencia para mejorar la instruccion.

Tabla 19

Porcentaje de directoras de los centros escolares que opinaron positiva o negativamente en la escala de valoración de la supervisión docente en su centro de trabajo

		Opinión de las directoras		
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
S23. I receive meaningless instructions from my immediate supervisor	38	95	5	.0000
S4. My immediate supervisor explains what is expected of me	43	93	7	.0000
S21. My immediate supervisor practices favoritism	38	92	8	.0000
S6. My immediate supervisor supports me	46	91	9	.0000
S49. My immediate supervisor accetps suggestions.	44	89	11	.0000
S61. My immediate supervisor makes me feel uncomfortable	43	88	12	.0000
S57. My immediate supervisor gives me assistance when I need help	44	82	18	.0000
S60. My immediate supervisor offers suggestions to improve my teaching	41	80	20	.0000
S11. My immediate supervisor treats everybody equally.	44	77	23	.0000
S30. My immediate supervisor provides assistance for improving instruction	40	74	26	.0000
S46. My immediate supervisor makes available the material I need to perform well.	42	64	36	.0000

Al igual que en los resultados obtenidos en la Tabla 18 sobre los aspectos de supervisión de las educadoras, las directoras de los centros escolares beliceños indicaron que la supervisión no provee los materiales necesarios para desempeñarse bien en su trabajo.

A continuación se introducen los resultados obtenidos al pro bar las hipótesis nulas de este estudio.

Pruebas de hipótesis

Como se mencion6 en el capitulo anterior, las hipótesis fueron sometidas a prueba mediante diferentes pruebas estadísticas, tales como (a) regresión lineal múltiple, (b) anova factorial de varianza simple, (c) prueba t y (d) análisis de varianza.

Las salidas computarizadas de los análisis estadísticos aplicados en cada una de las hipótesis nulas se incluyen como Apéndice J.

Seguidamente se enuncian de nuevo las hipótesis nulas planteadas en este estudio y se presentan los resultados obtenidos en cada una de ellas.

Hipótesis nula 1

La hipótesis nula 1 (Ho1) declara *que los factores internos nivel de agrado del trabajo docente, autoestima* y *grado de involucramiento en roles familiares* y *hogareños no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.*

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple entre la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y las variables independientes (a) nivel de agrado del trabajo docente, (b) autoestima y (c) grado de involucramiento en roles familiares y hogareños.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística muestran que entraron en la ecuación las variables (a) nivel de agrado del trabajo docente y (b) grade de involucramiento en roles familiares y hogareños ($F(2,1336)$ =77.365; =.0000), descartándose el nivel de autoestima como variable predictora de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, ya que no entre en la ecuación mencionada. Por 10 tanto se concluye que el nivel de agrado del trabajo docente y el grade de involucramiento en roles familiares y hogareños son variables predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Ambas variables en la ecuación explican el 10.38% de la varianza de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas

Hipótesis nula 2

La hipótesis nula 2 (H02) declara que *los factores externos nivel de reconocimiento de logros, percepción del grado de equidad en el trato labora/, nivel de condiciones laborales* y *valoración de la supervisión docente no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceños.*

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple entre la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y las variables predictoras (a) nivel de reconocimiento de logros, (b) percepción del grade de equidad en el trato laboral, (c) nivel de condiciones laborales y (d) nivel de supervisión docente. Los resultados obtenidos indican que todas las variables sometidas a prueba entraron en la ecuación (F(4,1309)=290.2008; p=.OOOO), por 10 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. EI modele predictor explica el 47% de la varianza de la satisfacción laboral. Se concluye que las variables (a) nivel de reconocimiento de logros, (b) percepción del grade de equidad en el trato laboral, (c) nivel de condiciones laborales y (d) nivel de supervisión docente, son variables predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Hipótesis nula 3

La hipótesis nula 3 (H03) enuncia que *la edad, los ellos de experiencia, el tamaño de la escuela* y *el tamaño de la clase no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.*

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple entre la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y las variables demográficas (a) edad, (b) años de experiencia docente, (c) tamaño de la escuela y (d) tamaño de la

clase. Los resultados obtenidos señalan que entraron en la ecuación las variables (a) arios de experiencia docente y (b) tamaño de la escuela (F(2,1176)=9.037; p=.0001). La prueba estadística descarto los años de la educadora y el tamaño de la c1ase como variables predictoras de la satisfacción laboral, ya que no entraron en la ecuación mencionada. Este modelo predictor explica únicamente el 1.51 % de la varianza de satisfacción laboral. Por lo que se concluye que los años de experiencia docente y el tamaño de la escuela son variables predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Hipótesis nula 4

La hipótesis nula 4 (Ho4) enuncia que *no existen efectos significativos del nivel de enseñanza, el nivel de formación docente y la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.*

Esta hipótesis se probó aplicando el análisis de varianza factorial, tomando como variable dependiente el nivel de satisfacción laboral y como variables independientes (a) nivel de enseñanza, (b) nivel de formación docente y (c) ubicación del centro escolar. Los resultados obtenidos indicaron que a nivel de efectos principales, solo pudo observarse significación estadística de la ubicación del centro escolar (F(1, 1067)=4.581; p=.033), pero debido a la existencia de interacción significativa de esta variable con la variable nivel de enseñanza (F(2,1067)=3.233; p=.040), se procedió al análisis de los efectos simples de la ubicación del centro escolar sobre la satisfacción laboral en cada uno de los niveles de enseñanza. Los resultados obtenidos después de la aplicación de una t para muestras independientes indicaron que las educadoras que trabajan en el área rural parecen estar mas satisfechas (5<=5.5398)

que las educadoras que 10 hacen en el área urbana (x=4.9147) en el nivel parvularia (t=-2.01; p=.049). En los otros niveles de enseñanza, no se observaron efectos significativos de la ubicación del centro escolar sobre la satisfacción laboral. Por 10 que se concluye que existen efectos significativos de la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas en el nivel de enseñanza parvularia y no existen efectos significativos del nivel de formación docente.

Hipótesis nula 5

La hipótesis nula 5 (H05) enuncia que *no existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no 10 hacen.*

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba *t* para muestras independientes, para determinar diferencias de medias de nivel de satisfacción laboral entre las educadoras que trabajan 0 no en su área de residencia. Los resultados de la aplicación de la prueba *t* permitieron observar que hay diferencias significativas entre los grupos (t=2.43; p=.015), por 10 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y en las que no 10 hacen. Las educadoras que trabajan en el mismo lugar donde residen están mas satisfechas (x=4.9839) que las educadoras que trabajan fuera de su lugar de residencia (x=4.8596).

Hipótesis nula 6

La hipótesis nula 6 (H06) enuncia que *el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas no* es *diferente entre las educadoras que tienen y no tienen* hijos(as).

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba *t* de muestras independientes para la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y la variable independiente maternidad. Los resultados obtenidos señalan que hay diferencias significativas entre ambos grupos (t =-3.25; =.001), por 10 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen hijos o no. Las educadoras que no tienen hijos (x=5.0691) están mas satisfechas que las educadoras que son madres (x=4.8895).

Hipótesis nula 7

La hipótesis nula 7 (Ho7) enuncia que *no existen efectos significativos del* estado *civil y la etnicidad sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.*

Esta hipótesis se probó aplicando el análisis de varianza factorial tomando como variable dependiente el nivel de satisfacción laboral y como variables dependientes el estado civil y la etnicidad.

Los resultados indican que existe interacción significativa entre los grupos (F(11,1307)=1.903; p=.035), sin que los efectos principales sean significativos, por 10 que se retiene la hipótesis nula y se considera que no existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad de la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.

Hipótesis nula 8

La hipótesis nula 8 (Ho5) enuncia que *no existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.*

Esta hipótesis se probó aplicando el análisis de varianza simple para establecer si hay diferencia significativa de satisfacción laboral entre los grupos determinados por el tipo de institución que administra el centro escolar.

Los resultados que se obtuvieron después de aplicar la prueba estadística señalan que hay diferencias significativas (F(7,1340)=3.8123; p=.004) entre los diferentes grupos que se presentan en la Tabla 20.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas

Tabla 20

Medias de satisfacción laboral de los docentes que laboran en los diferentes tipos de institución que administran los centros escolares beliceños

Tipo de institución	n	Media	DS
1. Gobierno	244	4.7115	.9883
2. Católica	653	4.9845	.8497
3. Metodista	113	5.0144	.9363
4. Anglicana	118	4.8865	.9211
5. Adventista	60	5.0094	.9368
6. Nazarena	31	5.2477	.5799
7. Comunidad	37	5.2321	.7840
8. Otros	85	4.9324	.9664
Total	1332	4.9324	.9016

Para determinar los contrastes significativos a un nivel de significación de .050, se aplico una prueba post hoc Tukey-HSD. Se encontró que el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones de gobierno (5<=4.7115) es significativamente menor que el de las educadoras que trabajan (a) en

instituciones católicas (x=4.9845), (b) en instituciones administradas por la comunidad (X=5.2321) y (c) en instituciones nazarenas (5<=5.2477).

Hipótesis nula 9

La hipótesis nula 9 (Ho9) enuncia *que no existen* efectos *significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.*

Esta hipótesis se probó aplicando el análisis de varianza simple para observar si hay diferencia de nivel de satisfacción laboral entre los distritos.

Después de la aplicación de la prueba estadística los resultados señalan que se encontraron diferencias significativas (F(5,1340)=6.6328; p=.OOOO) entre los grupos que se presentan en la Tabla 21.

Por 10 tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.

Tabla 21

Medias de satisfacción laboral de los docentes que laboran en los diferentes distritos del país

Distrito	n	Media	DS
1. Belice	469	4.8990	.9476
2. Corozal	203	5.2296	.8166
3. Orange Walk	165	5.0431	.8252
4. Cayo	274	4.8456	.8759
5. Stann Creek	163	4.7899	.9340
6. Toledo	67	4.8362	.8306
Total	1341	4.9394	.9016

Para determinar los contrastes significativos a un nivel de significación de .050, se aplico una prueba post hoc Tukey-HSD. Se encontró que el nivel de satisfacción laboral de las educadoras que trabajan en el distrito de Corozal (5<=5.2296) es significativamente mayor que el de las educadoras que trabajan en (a) Stann Creek (x=4.7899), (b) Toledo (5<=4.8362), (c) Cayo (x=4.8456) y (d) Belice (x=4.8990).

Análisis adicionales

Con el propósito de conocer las diferencias de perfiles de medias de los siete factores internos y externos evaluados por el instrumento administrado -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones labora1es y valoración de la supervisión docente- entre los grupos determinados por las variables demográficas, se realizaron varios análisis multivariados de varianza que mostraron efectos multivariados para los factores. AI mismo tiempo se realizaron análisis univariados de varianza para determinar los contrastes significativos entre los diferentes grupos de los factores. Las salidas computarizadas se encuentran como Apéndice K.

Edad

Se aplico un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos de edad de las educadoras: (a) 17 a 26 años, (b) 27 a 32 años, (c) 33 a 40 arios y (d) mas de 40 arios.

Los resultados cualitativos muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos etareos de las educadoras beliceñas (F de Hotelling =5.10233; p=.OOO). La Figura 2 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por grupo etareo.

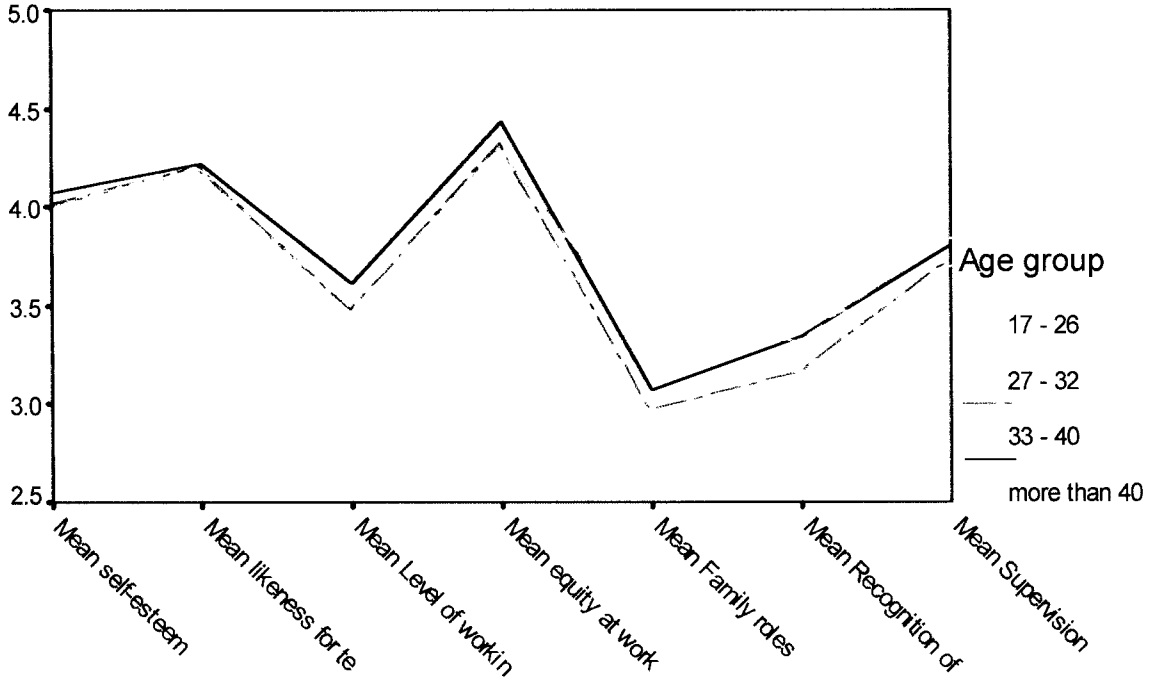

Figura 2. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por grupo etáreo.

Un análisis univariado permitió ver que cuatro factores muestran diferencias significativas de medias entre los grupos de edades: (a) condiciones laborales (F(3,1291)=3.8009; p=.00072), (b) equidad en el trato laboral (F(3,1276)=4.8157;

p=.0024), (c) reconocimiento de logros (F(3,1290)=7.1546; p=.0001) Y (d) roles familiares y hogareños (F(3,1291)=17.0408; p=.OOOO).

Para cada variable analizada en la que se observaron efectos del grupo etario se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de significación de .050.

Nivel de condiciones laborales

El nivel de condiciones laborales de las educadoras beliceñas de mas de 40 años (5<=3.6216) es significativamente mayor que el de las educadoras de 27 a 32 años (x=3.4561) y de 33 a 40 años (x=3.4813).

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

La percepción del grade de equidad en el trato laboral de las educadoras beliceñas de mas de 40 años (5<=4.4444) es significativamente mayor que la de las educadoras de 17 a 26 años (x=4.3030) y de 27 a 32 años (5<=4.2722).

Involucramiento en roles familiares y *hogareños*

El involucramiento en los roles familiares y hogareños de las educadoras beliceñas de 17 a 26 años (x=3.2809) es significativamente mayor que (a) el de las educadoras de 27 a 32 años (x=3.0518), (b) el de las educadoras de 33 a 40 años (x=2.9669) y (c) el de las educadoras de mas de 40 años (x=3.0695).

Nivel de reconocimiento de logros

El nivel de reconocimiento de logros de las educadoras beliceñas de 17 y 26 años (x=3.3342) y el de las de mas de 40 arios (5<=3.3447) es significativamente mayor que el de las educadoras de 33 a 40 años (X=3.1537).

Años de experiencia docente

Se aplic6 un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos de educadoras beliceñas de terminados por sus anos de experiencia docente: (a) 1 a 5 anos, (b) 6 a 10 anos, (c) 11 a 20 años y (d) mas de 20 anos. La Figura 3 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por años de experiencia docente de las educadoras beliceñas.

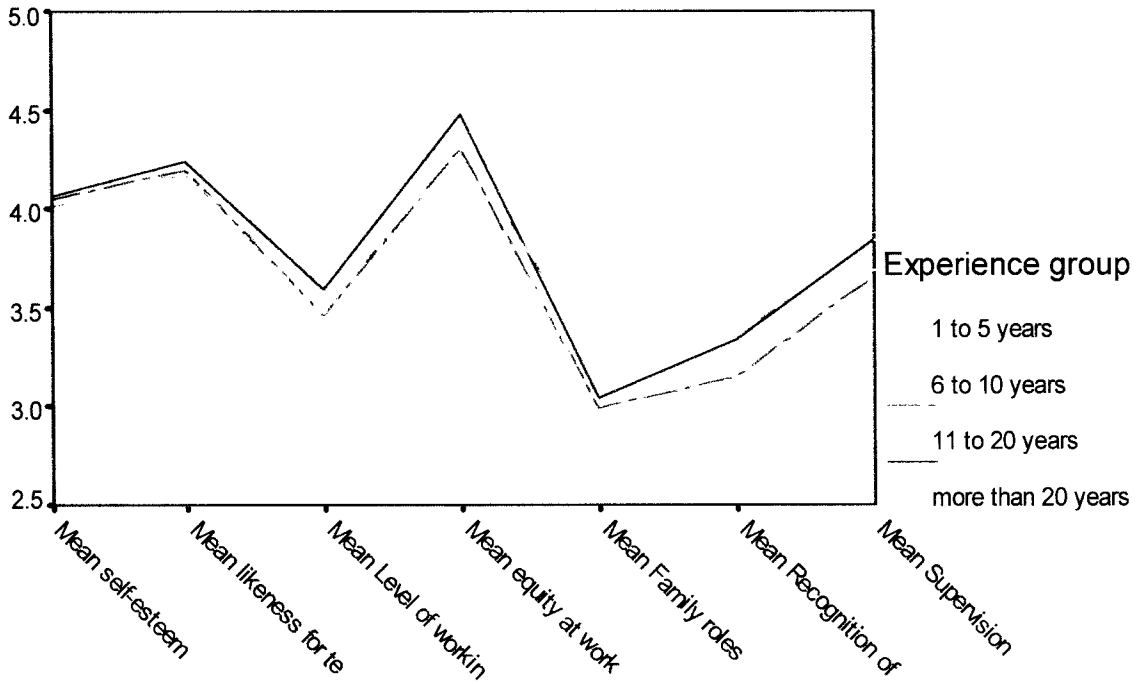

Figura 3. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por años de experiencia docente.

Los resultados cualitativos muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los diferentes grupos de años de experiencia docente (F de Hotelling=5.73600; p=.OOO). Un análisis univariado permitió ver que los factores que muestran diferencia significativa de medias entre los grupos de años de experiencia docente son cuatro: (a) equidad en el trato laboral (F(3,1276)=8.0698; p=.OOOO), (b) roles familiares y hogareños (F(3,1291)=15.9220; p=.OOO), (c) percepción de reconocimiento de logros (F(3,1290)=8.6516; p=.OOOO) Y (d) valoración de la supervisión docente (F(3,1278)=7.3093; p=.0001). Para cada variable analizada en los que se observaron efectos del grupo de anos de experiencia docente se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de significación de .050.

Percepción del grade de equidad en el trato laboral

La percepción del grade de equidad en el trato laboral de las educadoras beliceñas de mas de 20 años de experiencia docente (x=4.4812) es significativamente mayor que el de las educadoras (a) de 1 a 5 arios de experiencia (x=4.2936), (b) de 6 a 10 años de experiencia (x=4.2460) y (c) de 11 a 20 años de experiencia docente (x=4.31 01).

Involucramiento en roles familiares y hogareños

El involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras beliceñas de 1 a 5 años de experiencia docente (5<=3.2636) es significativamente mayor que (a) el de las de 6 a 10 anos de experiencia (5<=3.0374), (b) el de 11 a 20 años de experiencia (5<=2.9860) y (c) el de mas de 20 años de experiencia docente (x=3.0432).

Nivel de reconocimiento de logros

El nivel de reconocimiento de logros de las educadoras beliceñas de 1 a 5 años de experiencia docente (x=3.3508) es significativamente mayor que el de las educadoras de 6 a 10 años de experiencia (x=3.2117) y que el de las de 11 a 20 años de experiencia docente (x=3.1407). También se observa que el nivel de reconocimiento de log res de las educadoras de mas de 20 años de experiencia docente (x=3.3313) es significativamente mayor que el de las educadoras de 11 a 20 años de experiencia docente (5<=3.1407).

valoración de fa supervisión docente

La valoración de la supervisión docente de las educadoras beliceñas de 1 a 5 años de experiencia (x=3.8805) es significativamente mayor que la de las educadoras de 6 a 10 años de experiencia (x=3.6912) y la de las educadoras de 11 a 20 años de experiencia (5<=3.6618).

Por otro lado se observa que la valoración de la supervisión docente la de las educadoras con mas de 20 años de experiencia docente (5<=3.8492) es significativamente mayor que la de las educadoras de 6 a 10 años de experiencia docente (x=3.6912).

Tamaño de **la** escuela

Se aplic6 un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos del numero de educadoras que

laboran en los centros escolares: (a) de 1 a 8 educadoras, (b) de 9 a 12 educadoras, (c) de 13 a 18 educadoras y (d) mas de 19 educadoras.

Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos del numero del personal docente que labora en los centros escolares (F de Hotelling=3.17896; p=.OOO).

La Figura 4 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por tamaño de la escuela donde trabajan las educadoras beliceñas.

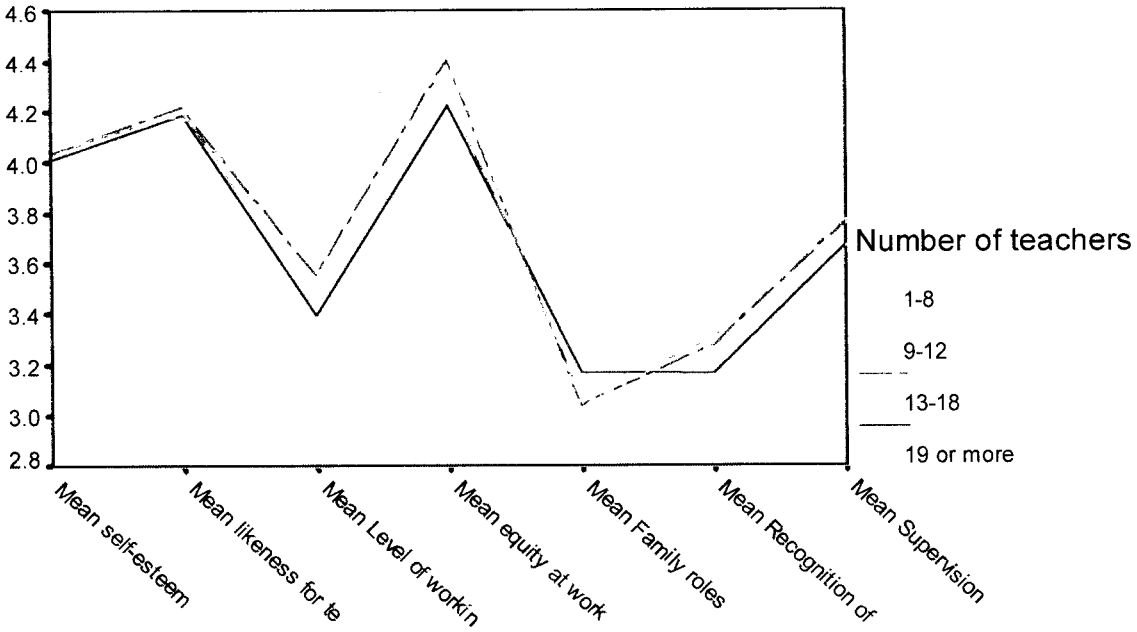

Figura 4. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por tamaño de la escuela.

Un análisis univariado permitió ver que los factores que muestran diferencia significativa de medias entre los grupos de numero de educadoras son cinco: (a) condiciones laborales (F(3,1319)=5.9843; p=.0005), (b) equidad en el trato laboral (F(3,1303)=7.1195; p=.0001), (b) roles familiares y hogareños (F(3,1319)=4.0499; p=.0071), (c) reconocimiento de logros (F(3,1318)=3.0234; p=.0287) Y (d) valoración de la supervisión docente (F(3,1308)=3.4768; p=.0155).

Para cada variable analizada en los que se observaron efectos del tamaño de la escuela (numero del personal docente) se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de significación de .050.

Nivel de condiciones labora/es

El nivel de condiciones laborales de las educadoras beliceñas donde trabajan de 9 a 12 maestros(as) (5<=3.6067) es significativamente mayor que donde trabajan de 1 a 8 maestros(as) (5<=3.4628) y mas de 19 maestros(as) (x=3.4037). También se observa que el nivel de condiciones laborales de las educadoras donde trabajan de 13 a 18 maestros(as) (5<=3.5529) es significativamente mayor que donde 10 hacen mas de 19 maestros(as) (5<=3.4037).

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

La percepción del grado de equidad en el trato laboral de las educadoras beliceñas que trabajan en centros escolares con 9 a 12 maestros(as) (x=4.4201) y con 13 a 18 (5<=4.4075) es significativamente mayor que la de las educadoras donde trabajan mas de 19 maestros(as) (x=4.2305).

Involucramiento en roles familiares y hogareños

El involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras beliceñas que trabajan en centros escolares con mas de 19 maestros(as) (x=3.1733) es significativamente mayor que donde trabajan de 9 a 12 maestros(as) (x=3.0282) y de 13 a 18 maestros(as) (5<=3.0410).

Nivel de reconocimiento de logros

El nivel de reconocimiento de logros de las educadoras beliceñas que trabajan en centros escolares con 9 a 12 maestros(as) (x=3.3011) es significativamente mayor que el de las educadoras que 10 hacen en centros escolares con mas de 19 maestros(as) (5<=3.1685).

Valoración de la supervisión docente

La valoración de la supervisión docente de las educadoras beliceñas en centres escolares con 9 a 12 maestros(as) (5<=3.8623) es significativamente mayor que en los centros con mas de 19 maestros(as) laborando en el centro escolar (5<=3.6689).

Formación docente

Se aplico un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos del nivel de formación docente de las educadoras: (a) nivel 1, (b) nivel 2, (c) nivel 2+1 y (d) educación superior.

Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos determinados por su nivel de formación docente (F de Hotelling=3.95125; p=.OOO).

La Figura 5 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por formación docente de las educadoras beliceñas.

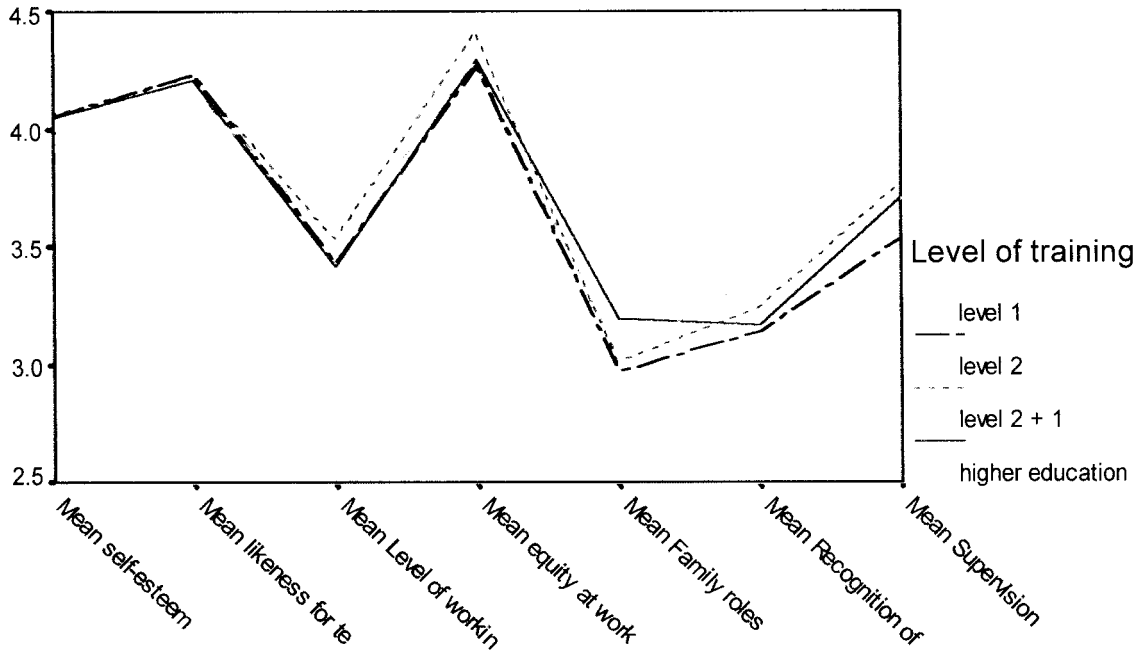

Figura 5. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por nivel de formación docente.

Un análisis univariado permitió ver que los factores que muestran diferencia significativa de medias entre los grupos de nivel de formación docente de las educadoras son tres: (a) roles familiares y hogareños (F(3,1069)=7.5025; p=.0001), (b) reconocimiento de logros (F(3,1069)=6.1138; p=.0004) Y (c) valoración de la supervisión docente (F(3,1059)=5.2849; p=.0013).

Para cada variable analizada en la que se observaron efectos del grupo de nivel de formación docente se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD).

Involucramiento en roles familiares y *hogareños*

El involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras con educación superior (5<=3.2002) es significativamente mayor que el de las educadoras con (a) nivel 1 (x=3.0468), (b) nivel 2 (x=2.9906) y (c) nivel 2+1 (x=3.0098).

Nivel de reconocimiento de logros

El nivel de reconocimiento de logros de las educadoras con nivel 1 de formación docente (x=3.3645) es significativamente mayor que el de las educadoras con nivel 2 (x=3.1459) y con educación superior (5<=3.1677).

Valoración de la supervisión docente

La valoración de la supervisión docente de las educadoras con nivel 1 de formación docente (5<=3.8242) y con nivel 2+1 (3.7717) es significativamente mayor que la de las educadoras con nivel 2 (5<=3.5337).

Estado civil

Se aplico un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos correspondientes al estado civil de las educadoras beliceñas: (a) soltera, (b) casada, (c) unión libre y (d) otro.

Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos de estado civil (F de Hotelling=6.22013; p=.000).

La Figura 6 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por estado civil de las educadoras beliceñas.

Un análisis univariado permitió ver que los factores que muestran diferencia significativa de medias entre los grupos del estado civil de las educadoras son dos: (a) la equidad en el trato laboral (F(3,1312)=3.5785); p=.0135) y (b) los roles familiares

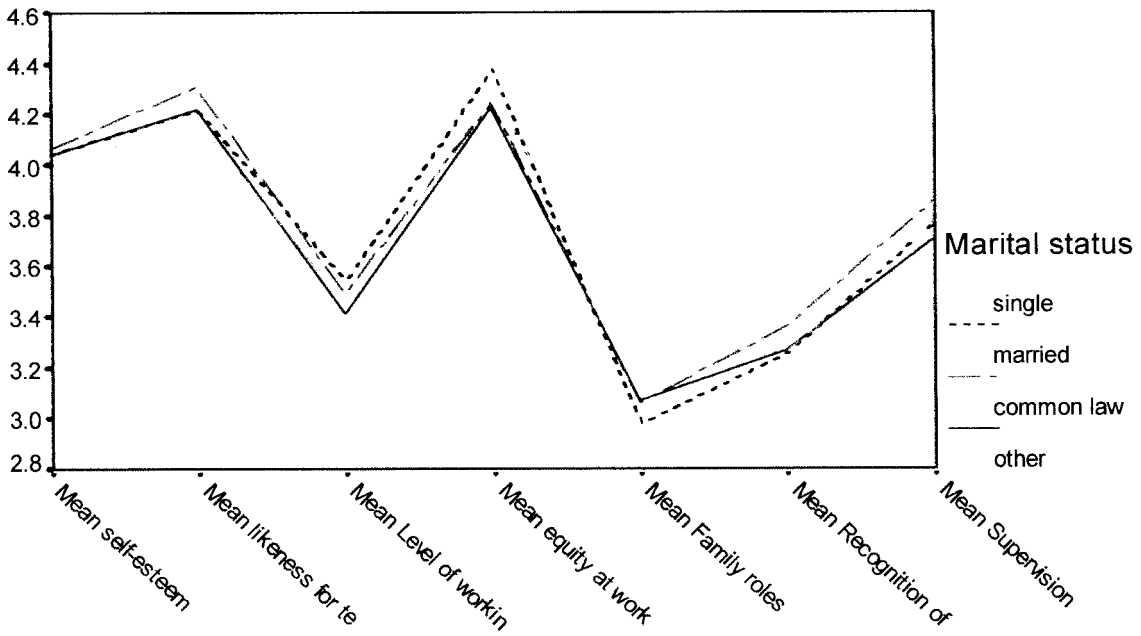

Figura 6. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por estado civil.

y hogareños (F(3,1328)=25.5984; p=.OOO). Para cada variable demográfica analizada en la que se observaron efectos del estado civil de las educadoras se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de significación de .050.

Percepción del grade de equidad en el trato laboral

De acuerdo con su estado civil, la percepción del grade de equidad en el trato laboral de las educadoras beliceñas casadas (x=4.3790) es significativamente mayor que la de las educadoras solteras (5<=4.2772).

Involucramiento en roles familiares y *hogareños*

El involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras beliceñas solteras (5<=3.2816) es significativamente mayor que el de las casadas (5<=2.9788) y el de las de unión libre (x=3.0395).

Nivel de enseñanza

Se aplico un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, auto estima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los tres grupos del nivel de enseñanza en el que trabajan las educadoras beliceñas: (a) parvularia, (b) primaria y (c) secundaria.

Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos de nivel enseñanza (F de Hotelling=9.90071; p=.OOO). La Figura 7 muestra los resultados.

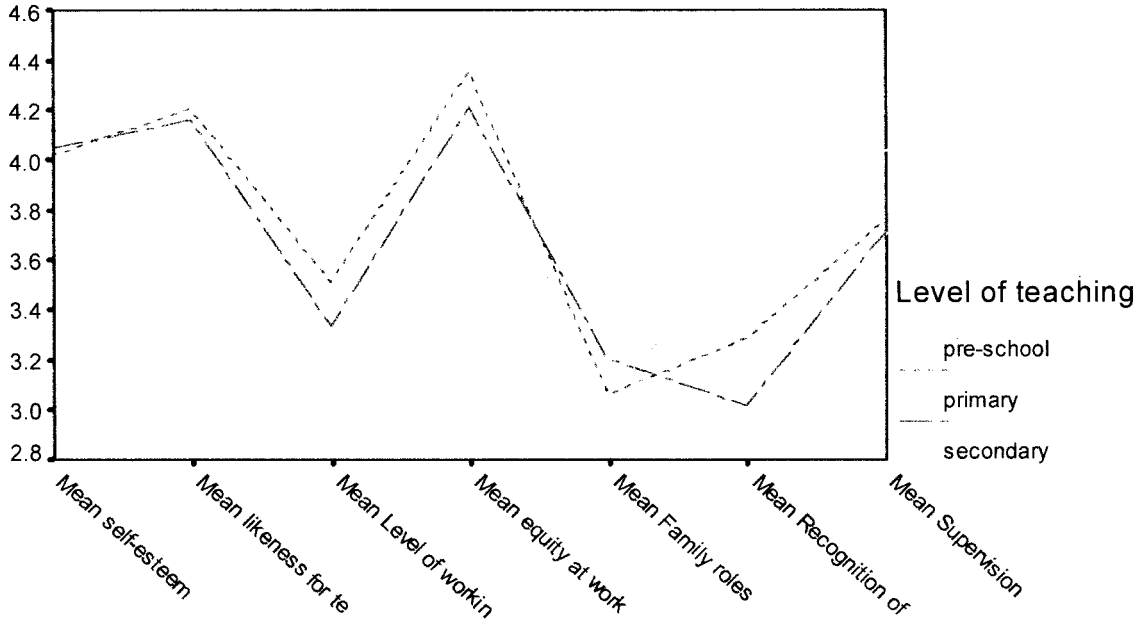

Figura 7. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por nivel de enseñanza.

Un análisis univariado permitió ver que seis de los siete factores muestran diferencia significativa de medias entre los grupos de nivel de enseñanza de las educadoras beliceñas: (a) condiciones laborales (F(2,1343)=21.7047; p=.OOO), (b) equidad en el trato laboral (F(2,1327)=6.6081; p=.0014), (c) roles familiares y hogareños (F(2,1343)=5.4068; p=.0046), (d) reconocimiento de logros (F(2,1342)=23.3472; p= .000), (e) valoración de la supervisión docente (F(7,1330)=6.1857; p=0021) Y (f) agrado por el trabajo docente (F(2,1343)=5.0327; p=.0066).

Para cada variable analizada en la que se observaron efectos de los grupos

de nivel de enseñanza se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de las pruebas post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de significación de .050.

Nivel de condiciones laborales

EI nivel de las condiciones laborales de las educadoras de parvularia (5<=4.0040) es significativamente mayor que el de las educadoras de primaria (5<=3.5120) y de secundaria (x=3.3384).

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

La percepción del grade de equidad en el trato laboral de las educadoras de primaria (5<=4.3606) es significativamente mayor que la de las de parvularia (5<=4.1474).

Involucramiento en roles familiares y hogareños

EI involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras de secundaria (x=3.2085) es significativamente mayor que el involucramiento de las educadoras de parvularia (x=3.0044).

Nivel de reconocimiento de logros

EI nivel de reconocimiento de logros de las educadoras beliceñas de parvularia (x=3.5982) es significativamente mayor que el de las educadoras de primaria (x=3.2855) y el nivel de las educadoras de secundaria (x=3.0198). EI nivel de las educadoras de primaria (x=3.2855) es significativamente mayor que el de las educadoras de secundaria (x=3.0198). A menos nivel, mayor reconocimiento de logros.

Va/oración de la supervisión docente

La valoración de la supervisión docente de las educadoras de parvularia (x=4.1127) es significativamente mayor que la valoración de las educadoras de primaria (x=3.7603) y secundaria (5<:=3.7092).

Nivel de agrado por el trabajo docente

EI nivel de agrado par el trabajo docente de las educadoras beliceñas de parvularia (x=4.3765) es significativamente mayor que el nivel de agrado de las educadoras de primaria (x=4.2077) y de secundaria (x= 4.1628).

Etnicidad

Se aplic6 un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores estudiados -nivel de agrado del trabajo docente, auto estima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos correspondientes a la etnicidad de las educadoras beliceñas: (a) mestizo, (b) criollo, (c) kekchi, (d) garifuna, (e) yucatecan maya, (f) mopan y (g) otro. Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos de nivel de etnicidad (F de Hotelling=2.96571; p=.OOO).

Un análisis univariado permitió ver que hay cinco factores que muestran diferencia significativa de medias entre los grupos de etnicidad de las educadoras: (a) equidad en el trato laboral (F(6,1303)=4.2255; p=.0003), (b) roles familiares y hogareños (F(6,1319)=4.2565; p=.0003), (c) reconocimiento de logros (F(6,1318)=2.3852: p=.0269, (d) valoración de la supervisión docente (F(6,1306)=2.7040; p=.0130) Y (e)

agrado por el trabajo docente (F(6,1319)=5.1688; p=.OOO). La Figura 8 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por etnicidad de las educadoras beliceñas.

Después de analizar cada variable por separado no se encontró que existan diferencias significativas entre ninguno de los grupos de etnicidad de las educadoras beliceñas a un nivel de significación de .050

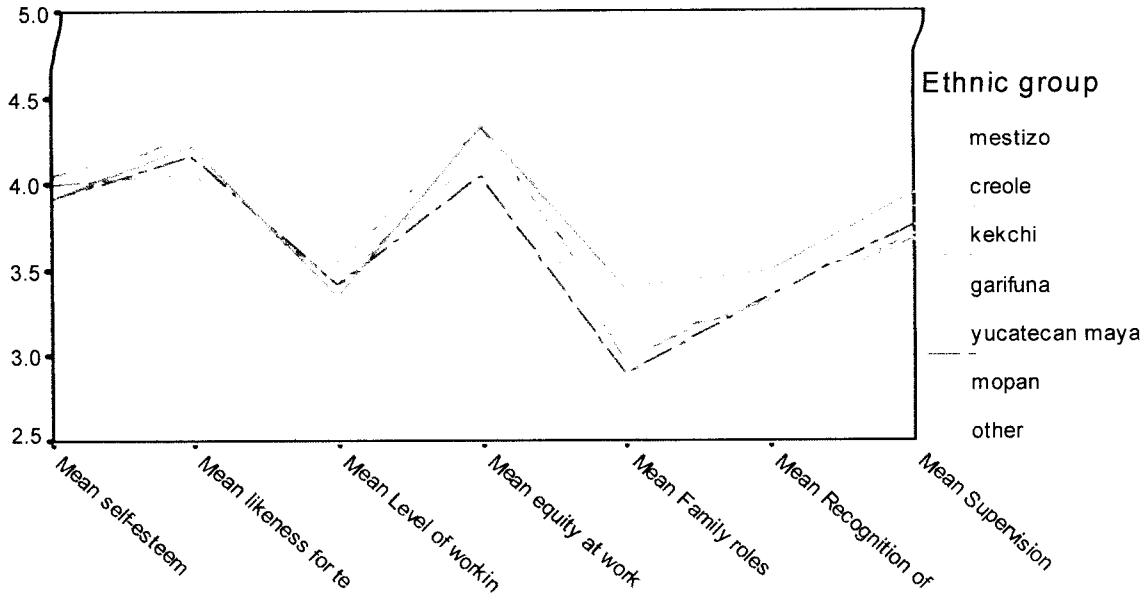

Figura 8. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por etnicidad.

Maternidad

Se aplicó un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -el nivel de agrado del trabajo docente, la

auto estima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de 10gros, percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los dos grupos de maternidad de las educadoras beliceñas: (a) con hijos(as) y (b) sin hijos(as).

Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos de maternidad (F de Hotelling=18.98709; p=.OOO). La Figura 9 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por maternidad de las educadoras beliceñas. EI único factor que muestra diferencia significativa de medias entre los grupos de maternidad es el factor de roles familiares y hogareños (t=1 0,640; p=.OOO).

Tipo de institución que administra el centro escolar

Se aplico un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, auto estima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos correspondientes a los tipos de institución que administran los centros escolares beliceños (a) gubernamental, (b) católica, (c) metodista, (d) anglicana, *(e)* adventista,(f) nazarena, (g) comunitaria y (h) otro tipo de institución (pentecostal, islamica, asambleas de Dios y bautista).

Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos del tipo de institución que administra los centros (F de Hotelling=3.44002; p=.OOO).

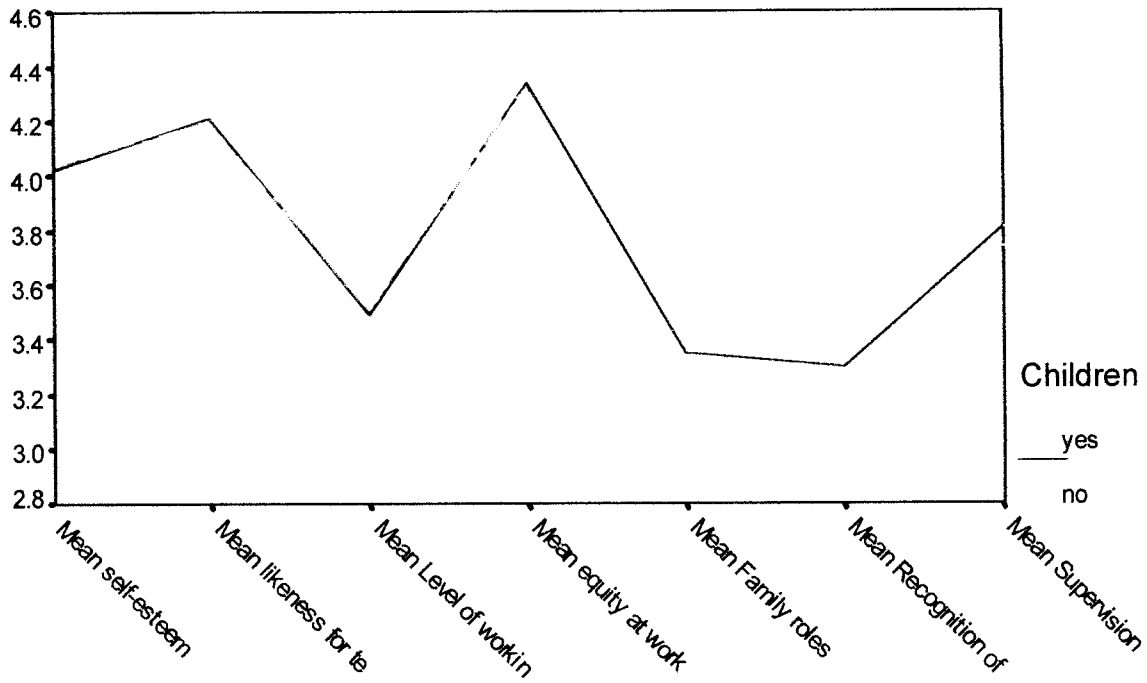

Figura 9. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por maternidad.

Un análisis univariado permitió ver que los factores que muestran diferencia significativa de medias entre los tipos de institución que administran los centros escolares son cuatro: (a) condiciones laborales (F(7,1343)=7.2030; p=.OOO), (b) equidad en el trato laboral (F(7,1327)=5.6768; p=.OOO), (c) reconocimiento de logros (F(7,1342)=3.5518; p=.0009) y (d) supervisión docente (F(7,1330)=3.8428; p=.004).

Para cada variable analizada en la que se observaron efectos en cada grupo del nivel de enseñanza se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de

significación de .050. La Figura 10 muestra el perfil de medias de los factores de la satisfacción laboral por el tipo de institución que administra el centro escolar.

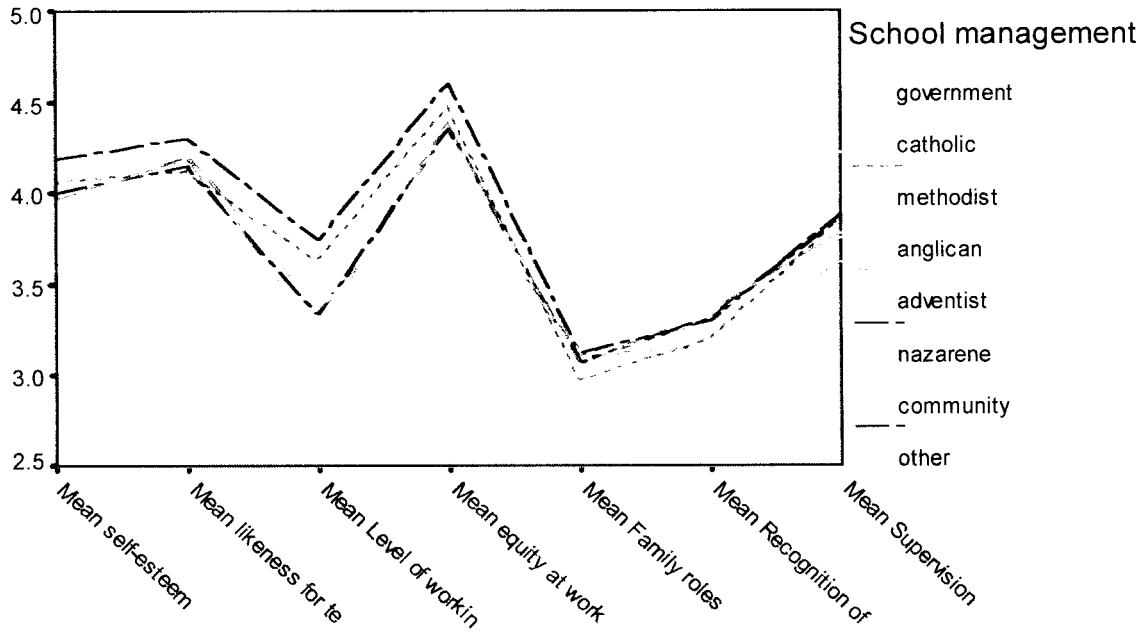

Figura 10. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por tipo de institución que administra el centro escolar.

Nivel de condiciones laborales

El nivel de condiciones laborales de las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones adventistas (5<=3.2032) es significativamente menor que el de las educadoras que trabajan en instituciones (a) católicas (x=3.5464), (b) anglicanas (5<=3.5436), (c) nazarenas (x=3.7454), (d) comunitarias (x=3.8708) e (e) instituciones metodistas (X=3.6186).

El nivel de condiciones laborales de las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones nazarenas (5<=3.7454) yen instituciones comunitarias (x=3.8708) es significativamente mayor que el nivel de condiciones laborales en instituciones gubernamentales (x=3.3764) y de otro tipo (x=3.3190).

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

La percepción del grade de equidad en el trato laboral de las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones gubernamentales (x=4.1433) es significativamente menor que el de las educadoras que trabajan en instituciones (a) metodistas (x=4.4794), (b) comunitarias (x=4.51 04) y (c) nazarenas (x=4.6092).

Nivel de reconocimiento de logros

El nivel de reconocimiento de logres de las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones comunitarias (x=3.6188) es significativamente mayor que el reconocimiento que reciben las educadoras que trabajan en instituciones (a) gubernamentales (5<=3.1499), (b) católicas (5<=3.2589), (c) metodistas (x=3.1961) y (d) nazarenas (5<=3.2978).

valoración de la supervisión docente

La valoración de la supervisión docente de las educadoras que trabajan en instituciones comunitarias (5<=4.2531) es significativamente mayor que la de las educadoras que trabajan en instituciones (a) gubernamentales (x=3.6345), (b) católicas (5<=3.7557), (c) anglicanas (x=3.7628, (d) adventistas (5<=3.7790), (e) metodistas (5<=3.8574) e (f) instituciones de otro tipo (5<=3.8585).

Distrito

Se aplicó un MANOVA para determinar si existen diferencias significativas de perfiles de medias de los siete factores -nivel de agrado del trabajo docente, auto estima, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, percepción del grado de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- entre los grupos correspondientes a los distritos de Belice (a) Belice, (b) Corozal, (c) Orange Walk, (d) Cayo, (e) Stann Creek y (f) Toledo. Los resultados muestran que hay diferencia significativa de perfiles de medias de los siete factores entre los grupos determinados por los diferentes distritos de Belice (F de Hotelling=3.93149; p=.OOO). La Figura 11 muestra el perfil de medias de los facto res de la satisfacción laboral por distrito donde se ubican las educadoras.

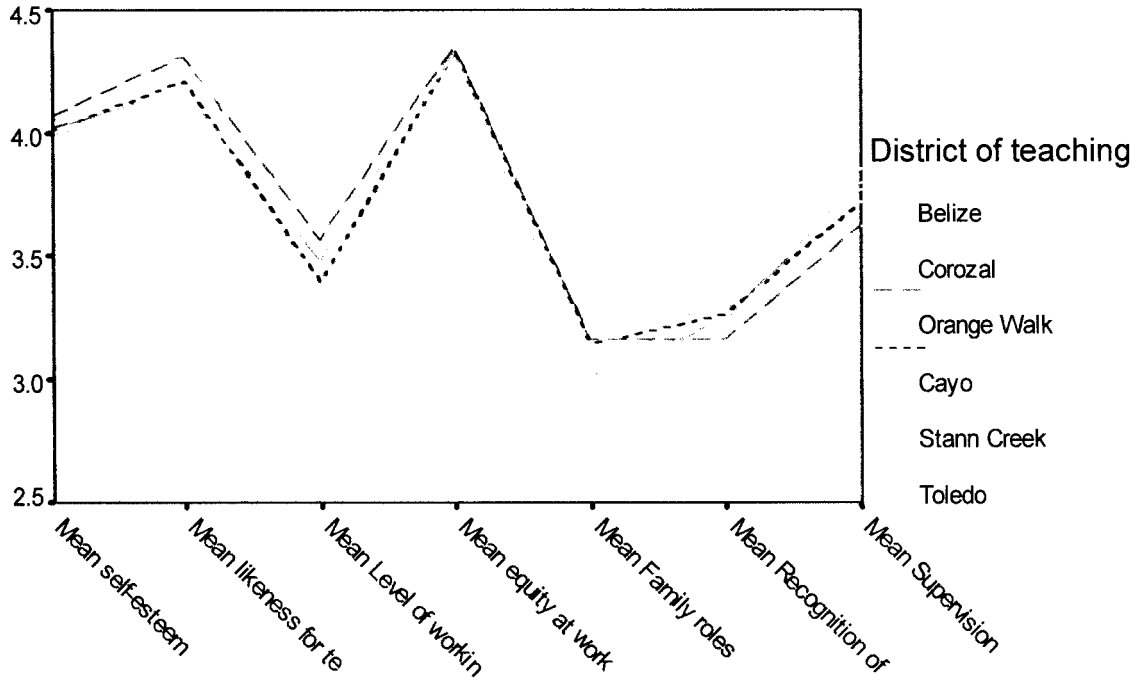

Figura 11. Representación gráfica del perfil de medias de los factores internos y externos de la satisfacción laboral por distrito donde se ubican las educadoras.

Un análisis univariado permitió ver que los factores que muestran diferencia significativa de medias entre los distritos donde se ubican los centros escolares son tres: (a) condiciones laborales (F(5,1343)=7.2140; p=.OOO), (b) involucramiento en roles familiares y hogareños (F(5,1343)=6.7149; p=.OOOO) Y (c) agrado por el trabajo docente (F(5,1343)=5.9901; p=.OOOO).

Para cada variable analizada en la que se observaron efectos de los grupos de los distritos se presentan a continuación los contrastes significativos encontrados, según los resultados de la prueba post hoc de Tukey (HSD) a un nivel de significación de .050.

Nivel de condiciones laborales

El nivel de condiciones laborales de las educadoras beliceñas que trabajan en el distrito de Corozal (5<=3.7202) es significativamente mayor que el de las educadoras que trabajan en los distritos de (a) Belice (5<=3.4963), (b) Cayo (x=3.3928), (c) Stan Creek (5<=3.4010) y (d) Toledo (5<=3.4716).

Nivel de agrado por el trabajo docente

El nivel de agrado por el trabajo docente de las educadoras beliceñas que trabajan en Corozal (5{=4.2808) y Orange Walk (5<=4.3178) es significativamente mayor que el nivel de las educadoras que trabajan en los distritos de Stann Creek (5<=4.1063) Y Toledo (5<=4.1264).

Involucramiento en roles familiares y hogareños

El involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras que trabajan en el distrito de Toledo (x=2.8841) es significativamente menor que el de las

educadoras que trabajan (a) Corozal (x=3.2177), (b) Orange Walk (5<=3.1704) y (c) Cayo (5<=3.1381). EI involucramiento en roles familiares y hogareños de las educadoras que trabajan en Belize (x=3.0219) y Stann Creek (x=2.9985).

Para finalizar la presentación de los resultados adicionales de *este* estudio la Tabla 22 resume los efectos multivariados y univariados significativos de los factores internos y externos de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas que se encontraron en diez variables demográficas del estudio.

Resultados cualitativos

En la parte III del cuestionario aplicado se les pidió a las educadoras beliceñas que respondieran si estaban totalmente satisfechas con su trabajo como educadoras y que dieran al menos una razón del motivo de su respuesta.

AI analizar la información respectiva se note que de las 1,346 educadoras, 842 (63%) respondieron que si estaban totalmente satisfechas con su trabajo, 426 (32%) contestaron que no 10 estaban y 78 (5%) no respondieron a la pregunta.

Las razones expresadas abiertamente por las educadoras para sentirse totalmente satisfechas con su trabajo docente apuntan a cuatro áreas principales: (a) amor al trabajo docente, (b) recompensas altruistas y sociales, (c) sentimientos y expectativas personales y *(e)* ambiente en el salón de clases.

En el área de amor al trabajo docente (60%) de las razones expresadas pudo encontrarse razones tales como (a) amor por los niños(as) y por la profesión como educadora, (b) oportunidad de ayudar, desarrollar y moldear a un niño(a) espiritual, intelectual y moralmente, así como la posibilidad de darle poder a la gente joven y (c) trabajo muy gratificante por las compensaciones recibidas.

Tabla 22

Efectos multivariados y univariados significativos de los factores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas

Factores	Efectos Multivariados		Efectos univariados											
	F Hotelling		Condiciones Laborales		Equidad en el trato		Roles familiares		Reconocimiento de Logros		Supervisión		Agrado al trabajo	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Edad	5.10233	.000	3.8009	.001	4.8157	.002	17.0408	.000	7.1546	.000				
Experiencia Docente	5.73600	.000			8.0698	.000	15.9220	.000	8.6516	.000	7.3093	.000		
Maestros(as) en la escuela	3.17896	.000	5.9843	.001	7.1195	.000	4.0499	.001	3.0234	.029	3.4768	.016		
Formación docente	3.95125	.000					7.5025	.000	6.1138	.000	5.2849	.001		
Estado civil	6.22013	.000			3.5785	.014	25.5984	.000						
Nivel de enseñanza	9.90071	.000	21.7047	.000	6.6081	.001	5.4068	.005	23.3472	.000	6.1857	.002	5.0327	.007
Etnicidad	2.96571	.000			4.2255	.000	4.2565	.000	2.3852	.027	2.7040	.013	5.1688	.000
Maternidad	18.98709	.000					113.2680	.000						
Institución administra-Dora	3.44002	.000	7.2030	.000	5.6768	.000			3.5518	.001	3.8428	.004		
Distrito	3.93149	.000	7.2140	.000			6.7149	.000					5.9901	.000

En el área de recompensas altruistas y sociales (22%) los comentarios estuvieron relacionados con (a) la contribución a la sociedad beliceña y la ayuda que las educadoras prestan al futuro del país, educando a niños(as) del mañana, (b) su satisfacción al ver el éxito y el progreso de estudiantes que han pasado por sus aulas y (c) su trabajo en función de la ayuda a los (as) niños(as), padres y madres de familia y miembros de la sociedad.

En el área de sentimientos y expectativas personales (9%) las educadoras comentaron que (a) el ambiente de trabajo es placentero y no existe discriminación entre hombres y mujeres (personal docente), (b) mantienen buena comunicación con los supervisores, (c) reciben apoyo por parte de la administración y colegas, (d) perciben que los estudiantes las necesitan, (d) ayudan y educan a otras personas y aprenden de ellas al mismo tiempo, especial mente de su cultura, *(e)* se desarrollan a si mismas, mejoran su conocimiento en educación y se sienten actualizadas, (f) como educadoras siempre están aprendiendo ya que tienen la oportunidad de continuar sus estudios y mejorar sus habilidades, (g) es una oportunidad mediante la cual los(as) jóvenes beliceños(as) pueden ayudar a otros(as) jóvenes beliceños(as) y (h) ayudan a la familia financieramente.

En el área relacionada con el ambiente en el salón de clases (9%) las educadoras comentaron que (a) usan formas de enseñanza creativas e interesantes, (b) impactan el conocimiento en los estudiantes, ya que los(as) alumnos(as) aprenden los materiales que se imparten, (c) tienen libertad para enseriar e implementar nuevas ideas, (d) pueden impartir, compartir y adquirir conocimiento en el aula y (f) guían a los estudiantes correctamente.

Por otro lado, las razones compartidas por las educadoras beliceñas para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo como educadoras se agruparon en seis áreas: (a) disciplina, (b) estrés y agotamiento, (c) falta de reconocimiento de gros, (d) frustración, (e) falta de cooperación de padres y madres de familia y (e) condiciones laborales.

En el área relacionada con la disciplina (4%) de las razones expresadas fueron que (a) las políticas son inconsistentes con los derechos de la niñez, (b) existen demasiadas regulaciones y derechos de los(as) niños(as), (c) se necesita apoyo profesional para los estudiantes y el personal docente para ayudar en los problemas relativos a la conducta y la disciplina, (d) no existe respeto por los maestros(as), (e) no les parece apropiada la manera en que el gobierno trata la educación y la disciplina de los(as) niños(as), (f) los estudiantes constituyen hoy un desafío muy grande comparados con los estudiantes del ayer, (g) se presentan muchos problemas de indisciplina en los centros escolares y (h) los padres y madres no administran la disciplina en sus hogares.

En el área de estrés y agotamiento (16%) las educadoras beliceñas comentaron que (a) les falta tiempo para compartir con la familia, (b) el papel como educadora es muy vasto, (c) el trabajo demanda mucho y requiere demasiado tiempo, (d) les falta tiempo para asistir a talleres de capacitación, (e) gastan mas tiempo en planificación que ejecución, (f) no existe cooperación entre el personal docente, (g) les causa mucho estrés atender clases multigrado y (h) les falta tiempo para alcanzar sus sueños personales.

En el área de reconocimiento de logros (3%) comentaron que (a) las mujeres no son tratadas con equidad, (b) existe la tendencia a no apreciar el trabajo realizado

por la mujer y (b) las educadoras beliceñas deberían ser acreditadas por su experiencia docente.

En el área relacionada con la frustración (44%) las educadoras hicieron los siguientes comentarios: (a) el rompimiento de la moralidad hace a la enseñanza muy difícil, (b) las clases están superpobladas y no hay suficiente espacio para trabajar, (c) faltan materiales, textos y ayudas educacionales en el aula, así como equipo apropiado y nueva tecnología, (d) no existe provisión para niños con problemas y no se enfrentan las raíces que causan los problemas de la niñez, (e) los estudiantes no tienen motivación propia, (f) existe la necesidad de mas educación y capacitación para ser educadoras mas calificadas, (g) no existen oportunidades para desarrollar la educación y (h) hay falta de profesionalismo y respeto de parte de ciertos maestros varones.

En el área de cooperación de padres y madres de familia (9%) los comentarios expresados fueron los siguientes: (a) los padres/madres no cooperan con las escuelas, pocos las visitan y es necesario mucho mas apoyo, (b) los padres/madres no apoyan los planes del personal docente, (c) no aprecian el trabajo que se realiza con los estudiantes y (d) los(as) niños(as) necesitan apoyo de sus padres(madres).

En el área relacionada con las condiciones laborales (24%) se recopilaron comentarios como los siguientes: (a) existe la necesidad de aumentar los salarios y proveer mas incentivos para las maestras, (b) hay muy limitadas oportunidades después de haber recibido entrenamiento, (c) el ambiente en la escuela no es confortable, (d) la administración debería comunicarse mejor con el personal docente para discutir problemas relacionados con el trabajo, (e) no existe apoyo por parte de la administración de la escuela, (f) las condiciones administrativas no son buenas, (g) la

administración no es estricta como debería ser, (h) se presentan problemas con supervisores que no apoyan y motivan, siendo necesaria una mejor supervisión para motivar al personal, (i) los directores varones practican favoritismo, U) las educadoras deberían recibir un mejor tratamiento, (k) existen problemas de movilización y transporte hacia las escuelas cuando no se vive en la misma área, (I) se requieren las vacaciones de verano para el entrenamiento del personal docente y las actividades de recolección de fondos quitan mucho tiempo, (m) se da mucha importancia a Matemáticas e Ingles y no a las materias electivas, (n) con el método de "subject teaching" los estudiantes no están aprendiendo lo suficiente y (ñ) no se participa en la toma de decisiones.

En la parte **III** del cuestionario también se les pidió a las educadoras que hicieran recomendaciones en como mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo. Del total de educadoras encuestadas (1,346) el 55% de las educadoras (746) hizo recomendaciones, las cuales se presentan a continuación clasificadas de acuerdo con el nivel de enseñanza en el que laboran.

Nivel de enseñanza parvularia

Las recomendaciones hechas por las educadoras que laboran a nivel de enseñanza parvularia se clasificaron en seis áreas principales: (a) condiciones laborales, (b) capacitación profesional, (c) trato laboral equitativo, (d) expectativas personales y (e) cooperación de los padres y madres de familia.

En el área relacionada con las condiciones laborales (50%) las recomendaciones hechas por las educadoras fueron las siguientes: (a) recibir mas apoyo y mejor reconocimiento salarial por parte del gobierno Beliceño, (b) mejorar la administración

de los centros escolares, (c) supervisar a otra educadora en otro centro escolar para tener mejores ideas de como ejercer la enseñanza de diferentes maneras y (d) tener acceso a mas equipo y materiales educacionales para trabajar.

En el área relacionada con la capacitación profesional (32%) las recomendaciones de las educadoras fueron las siguientes: (a) recibir mayor capacitación en psicología, educación temprana, administración y consejería, (b) recibir cursos de capacitación en sus hogares, debido a sus compromisos familiares y (c) recibir mas becas, especial mente para las educadoras de bajos ingresos.

En el área relacionada con el trato laboral equitativo (7%) las recomendaciones de las educadoras fueron las siguientes: (a) ser tratadas igual que los colegas varones y (b) mejorar la comprensión de los colegas varones de que las mujeres también pueden ser lideres.

En el área relacionada con las expectativas personales (7%) las educadoras recomendaron que se debe de hacer todo lo mejor en el trabajo educativo y poner a Dios sobre todas las cosas.

En el área relacionada con la cooperación de los padres y madres de familia (4%) las educadoras recomendaron (a) que los padres y madres deberían de disciplinar mas a sus hijos(as) y (b) que se deberían de establecer reglas y políticas para obtener mayor cooperación de las familias de los(as) estudiantes.

Nivel de enseñanza primaria

Las recomendaciones hechas por las educadoras que laboran a nivel de enseñanza primaria se clasificaron en siete áreas principales: (a) condiciones laborales, (b) capacitación profesional, (c) trato laboral equitativo, (d) expectativas personales,

(e) administración y manejo de los centros escolares, (f) cooperación de los padres y madres de familia y (g) reconocimiento de esfuerzos y logros.

En el área relacionada con las condiciones laborales (29%) las recomendaciones de las educadoras fueron las siguientes: (a) mejorar las facilidades disponibles en los centros escolares (baños, cocinas y lugares de relajamiento), (b) introducir nuevas tecnologías (computadoras y fotocopiadoras), (c) tener acceso a materiales de enseñanza y ayudas audiovisuales, (d) mejorar el ambiente en los salones de clase, ya sea disponiendo de mas espacio 0 limitando el numero de alumnos(as) (entre 24 y 28), (e) recibir el apoyo de educadoras(es) adicionales 0 de grupos de apoyo, (f) tener bibliotecas apropiadas en los centros escolares, especial mente en las áreas rurales, (g) dar mantenimiento adecuado a los edificios escolares, (h) establecer guarderías infantiles en los centros escolares para educadoras con niños(as) pequeños(as), (I) tener un horario de trabajo diferente (hasta viernes al mediodía) para poder elaborar materiales educacionales y en las áreas rurales trabajar menos tiempo para mejorar el desempeño profesional y U) disminuir las actividades extra-curriculares en algunos centros escolares (ventas y recolección de fondos) y (k) establecer programas que incentiven el trabajo educativo (clases de costura y club para educadoras) .

En el área relacionada con la capacitación profesional (21 %) las educadoras hicieron las siguientes recomendaciones: (a) recibir cursos 0 talleres de capacitación en diferentes tópicos (técnicas de enseñanza, derechos de la mujer, liderazgo, educación especial, manejo del estrés, administración, computación, consejería, relaciones humanas, resolución de conflictos y autoestima), (b) tener facilidades para

continuar sus estudios y poder alcanzar niveles superiores en su formación docente y (c) obtener becas de estudio o "study leave".

En el área de trato laboral equitativo (21 %) las educadoras recomendaron lo siguiente: (a) disfrutar de las mismas oportunidades de capacitación profesional otorgadas a los colegas varones, (b) disfrutar de las mismas condiciones laborales que los colegas varones, (c) disfrutar de iguales oportunidades en el manejo administrativo de los centros escolares (a los colegas varones se les da un trato preferencial), (d) participar en la toma de decisiones relacionadas con políticas educativas de los centros escolares, (e) ser respetadas como mujeres y reconocer sus cualidades, (f) ser mas comprensivos y sensitivos al doble papel que juegan las mujeres educadoras ya que tienen responsabilidades y obligaciones tanto en el hogar como en el trabajo, (g) expresar abiertamente sus opiniones así como 10 hacen sus colegas varones, (h) trabajar en centres escolares cercanos a sus hogares, (I) evitar que algunos directores varones de centros escolares localizados en el área rural, se aprovechen de las circunstancias, (J) establecer reglas y regulaciones que beneficien a las mujeres educadoras, especial mente en el área de beneficios por maternidad y (k) permitir a las educadoras el derecho de escoger casarse o no, así como el de tener hijos(as) cuando lo deseen.

En el área relacionada con las expectativas personales (11%) las educadoras recomendaron (a) buscar a Dios primero que todas las demás cosas y (b) dar de si mismas 10 mejor que poseen.

En el área relacionada con la administración y manejo de los centros escolares (10%) las recomendaciones aportadas por las educadoras beliceñas son las siguientes: (a) desarrollar una mejor comunicación entre las administraciones

escolares y el personal docente de los centres escolares, (b) permitir al personal docente la participación en la creación de políticas educativas, (c) proveer asistencia y apoyo al personal docente cuando es solicitada, (d) aceptar la discusión y recomendaciones que provienen del personal docente, (e) desarrollar una mayor cooperación entre el personal docente de los centros escolares, (f) establecer programas de alimentación para los(as) estudiantes en los centres escolares (g) contratar a mas educadoras como directoras de los centros escolares, (h) contratar enfermeras y consejeras estudiantiles para que trabajen en los centros escolares, (I) mejorar los aspectos de supervisión por parte de los(as) directores(as), administradores(as) escolares y oficiales de educación y U) mejorar los salarios y los incentivos para las educadoras (reducir los impuestos a madres solteras, aumentar los beneficios por maternidad y el pago por el tiempo de recuperación).

En el área relacionada con la cooperación de los padres y madres de familia (2%) las educadoras recomendaron que los padres y madres de familia deberían de disciplinar mejor a sus hijos(as) y que se deberían de desarrollar programas educativos en los que participen activamente los padres y madres de los(as) estudiantes.

En el área relacionada con el reconocimiento de logros (6%) las recomendaciones de las educadoras beliceñas fueron las siguientes: (a) ser reconocidas mas a menudo por su trabajo y sus esfuerzos realizados, (b) realizar ceremonias abiertas para dar reconocimiento al buen trabajo realizado por el personal docente, (c) recibir mayor reconocimiento por parte de los padres y madres de familia y no solamente comentarios negativos acerca del trabajo realizado, (d) no esperar 25 años para hacer un reconocimiento a la labor realizada por el personal docente, (e) otorgar becas

de estudio como parte del reconocimiento al buen trabajo docente llevado a cabo y (f) motivar a las educadoras para que aumente su buen desempeño profesional.

Nivel de enseñanza secundaria

Las recomendaciones hechas por las educadoras que laboran a nivel de enseñanza secundaria se clasificaron en seis áreas principales: (a) condiciones laborales, (b) capacitación profesional, (c) trato laboral equitativo, (d) expectativas personales, (e) administración y manejo de los centros escolares y (f) reconocimiento de esfuerzos y logros.

En el área relacionada con las condiciones laborales (31 %) las educadoras hicieron las siguientes recomendaciones: (a) mejorar las facilidades disponibles en los centres escolares (baños, cocinas y lugares de relajamiento), (b) introducir el uso de computadoras, (c) tener acceso a materiales de enseñanza y ayudas audiovisuales, (d) mejorar el ambiente en los salones de clase, ya sea disponiendo de mas espacio o limitando el numero de alumnos(as) (entre 24 y 28 Y no 40 0 44), (e) impartir menos clases y así tener mas tiempo para "remedial work" (f) tener bibliotecas apropiadas en los centros escolares, especialmente en las áreas rurales, (g) dar mantenimiento adecuado a los edificios escolares, (h) establecer guarderías infantiles en los centros escolares para educadoras con niños(as) pequeños(as), (i) tener un grupo de educadoras(es) de apoyo en los salones de clase, U) trabajar menos tiempo para mejorar el desempeño profesional, (k) establecer programas que incentiven el trabajo educativo y (I) permitir a las educadoras que trabajen con flexibilidad en sus horarios.

En el área relacionada con la capacitación profesional (22%) las educadoras hicieron las siguientes recomendaciones: (a) recibir cursos 0 talleres de capacitación

en diferentes tópicos, (b) tener facilidades para continuar sus estudios y poder alcanzar niveles superiores en su formación docente y (c) obtener becas de estudio o "study leave" con salario.

En el área relacionada con el trato laboral equitativo (18%) las educadoras recomendaron 10 siguiente: (a) disfrutar de las mismas oportunidades de capacitación profesional otorgadas a los colegas varones, de acuerdo con el nivel de capacidad, (b) disfrutar de las mismas condiciones laborales que los colegas varones, (c) disfrutar de iguales oportunidades en el manejo administrativo de los centros escolares (a los colegas varones se les da un trato preferencial en relación con los salarios y beneficios), (d) participar en la toma de decisiones relacionadas con políticas educativas de los centros escolares, (e) ser mas comprensivos y sensitivos al doble papel que juegan las mujeres educadoras ya que tienen responsabilidades y obligaciones tanto en el hogar como en el trabajo, (f) expresar abiertamente sus opiniones así como lo hacen sus colegas varones y (g) establecer reglas y regulaciones que beneficien a las mujeres educadoras, especial mente en el área de beneficios por maternidad.

En el área relacionada con las expectativas personales (13%) las educadoras recomendaron (a) interactuar y socializar mas con los(as) estudiantes, especial mente con aquellos(as) que necesitan mayor apoyo y ayuda y (b) aumentar la responsabilidad en el trabajo docente.

En el área de administración y manejo de los centros escolares (7%) las recomendaciones aportadas por las educadoras son las siguientes: (a) desarrollar una mejor comunicación entre las administraciones escolares y el personal docente de los centros escolares, (b) proveer asistencia y apoyo al personal docente cuando es

solicitada, (c) contratar a mas educadoras como directoras de los centros escolares y (d) mejorar los salarios y los incentivos para las educadoras (aumentar los beneficios par maternidad y el pago par el tiempo de recuperación).

En el área relacionada can el reconocimiento de logros (9%) las recomendaciones de las educadoras beliceñas del nivel de enseñanza secundaria fueren las siguientes: (a) ser reconocidas mas a menudo par su trabajo y sus esfuerzos realizados, (b) realizar ceremonias abiertas, en días especiales, para dar reconocimiento al buen trabajo realizado par el personal docente, (c) recibir mayor reconocimiento par parte de los padres y madres de familia, (d) motivar a las educadoras para que aumente su moral en el trabajo.

Resultados sobre la satisfacción laboral de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD

A continuación se presentan los resultados tanto cuantitativos como cualitativas, específicamente relacionados can la satisfacción laboral de las sesenta educadoras beliceñas encuestadas que laboran en instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD).

Datos demográficos

La edad de las educadoras que laboran en centres escolares de la IASD oscila entre 18 y 55 años.

Las edades de las educadoras se presentan en la Tabla 23.

En la Tabla 23 se observa que mas de la mitad de las educadoras de la IASD (56%) son educadoras jóvenes cuya edad oscila entre 17 y 32 arias.

Tabla 23

Edad de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD

Edades	n	%
17 a 26 años	20	33
27 a 32 años	14	23
33 a 40 años	9	15
41 años o más	13	22
No contestaron	4	7
Total	60	100

Los datos relacionados con el nivel de formación docente de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo ora se presentan en la Tabla 24. Se puede observar que el 62% de las educadoras indicaron tener algún nivel de formación profesional y 38% no contestaron. Con respecto a la ubicación del centro escolar donde laboran las educadoras de la IASD, los resultados se presentan en la Tabla 25.

Tabla 24

Nivel de formación profesional de las educadoras en instituciones de la IASD

Nivel de formación profesional	n	%
Nivel 1	10	17
Nivel 2	3	5
Nivel 2 + 1	11	18
Educación superior	13	22
No contestaron	23	38
Total	60	100

Tabla 25

Ubicación del centro escolar donde laboran las educadoras de la IASD

Ubicación	n	%
Urbana	24	40
Rural	36	60
Total	60	100

En la Tabla 25 se observa que la mayoría de las educadoras en instituciones de la IASD (60%), trabajan en el área rural de Belice.

En la Tabla 26 se presentan los datos que determinan si el área de residencia donde laboran las educadoras de la IASD, esta ubicada en el área donde trabajan.

Se puede observar que un alto porcentaje (47%) de las educadoras no trabaja en el área donde residen.

El estado civil de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la IASD se presenta en la Tabla 27.

Tabla 26

Lugar de trabajo de las educadoras de la IASD, en relación con el área de residencia

Lugar de trabajo	n	%
Trabajan en área de residencia	31	52
No trabajan en área de residencia	28	47
No contestó	1	1
Total	60	100

Tabla 27

Estado civil de las educadoras de la IASD

Estado civil	n	%
Solteras	23	38
Casadas	30	50
Divorciadas	3	5
Separadas	2	3
Viudas	1	2
No contestó	1	2
Total	60	100

Se puede observar que \a mitad de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la \ASD son casadas. Un 38% son solteras y un 10% son divorciadas, separadas 0 viudas.

En la Tabla 28 se presentan los datos que determinan si las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la IASD son madres de familia 0 no. Se observa que la mayoría de las educadoras de la IASD son madres de familia (55%), pero un alto porcentaje (42%) indica no tener hijos(as).

Tabla 28

Educadoras de la IASD con hijos o no

..Maternidad	..n	. %
Educadoras con hijos(as)	33	55
Educadoras sin hijos(as)	25	42
No contestaron	2	3
Total	60	100

El grupo étnico al que pertenecen las educadoras de la IASD se presenta en la Tabla 29. Se observa que la mayoría de las educadoras de la IASD son criollas o mestizas (81 %) Y que un 13% no determine el grupo étnico al que pertenece.

Las educadoras de la IASD que fueron encuestadas trabajan únicamente en niveles de enseñanza primaria y secundaria.

Los datos obtenidos se presentan en la Tabla 30.

Tabla 29

Grupo étnico al que pertenecen las educadoras de la IASD

Grupo étnico	n	%
Criollo	26	43
Mestizo	23	38
Garifuna	3	5
Otro	5	8
No contestó	3	5
Total	60	100

Tabla 30

Nivel de enseñanza en el que laboran las educadoras de la IASD

Nivel de enseñanza	n	%
Primaria	49	82
Secundaria	11	18
Total	60	100

Se puede observar que la mayoría de las educadoras de la IASD (82%), trabajan en el nivel de enseñanza primaria.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las variables que fueron sometidas a prueba como posibles predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. En este caso, se indican los resultados que corresponden a las educadoras que laboran en instituciones de la IASD en Belice.

Resultados por variable

Nivel de satisfacción laboral

Las opiniones positivas 0 negativas de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD referidas a la satisfacción en su trabajo docente en sus centros de trabajo se presentan en la Tabla 31. Aspectos referidos a la autonomía como educadora y a las relaciones interpersonales con sus colegas y superiores obtuvieron los porcentajes favorables mas altos, seguido por asuntos relacionados con procedimientos, reglas y sistemas utilizados por la administración escolar.

En la Tabla 31 también se aprecia que un 27% de las educadoras opinaron que no están satisfechas con los salarios recibidos y un 37% con las oportunidades de promoción en el trabajo. Un 24% de las educadoras opini6 que no participan en el proceso de toma de decisiones administrativas.

Nivel de agrado por el trabajo docente

Los porcentajes de las opiniones favorables y desfavorables de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD, en la escala de agrado por el trabajo docente se indican en la Tabla 32.

Tabla 31

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de satisfacción laboral en su centro de trabajo

Item		Opinión de la educadora			
			Positiva	Negativa	
		n	%	%	p
ST14	Autonomy as female educator	56	96	4	.0000
ST12	Relationship with colleagues	58	95	5	.0000
ST5	Rules and regulations established by the school Administration	59	95	5	.0000
ST4	Principal´s supervision	58	93	7	.0000
ST8	Female educator´s status in the society	58	93	7	.0000
ST13	Norms and behavioural patterns practised by friends	59	93	7	.0000
ST11	Code of ethnics practiced among working team	59	92	8	.0847
ST3.	Relationship with immediate supervisor	58	90	10	.0000
ST1.	Procedures used by the school administration to encourage teachers to work effectively	57	84	16	.0000
ST6	Systems used for promotion of teachers	56	87	16	.0000
ST10	Facilities available to obtain loans and grants	59	81	19	.0000
St2.	Involved with the administrative decision making process	55	76	24	.0002
ST9	Actual salaries received	60	73	27	.0005
ST7	Promotion opportunities on the job	57	63	37	.0637

En la Tabla 32 se observa que los datos revelan porcentajes significativamente altos de opinión positiva hacia aspectos directamente enlazados con la interacción de las educadoras y sus estudiantes en el aula y por las actividades de enseñanza.

Por otro lado 14% de las educadoras considera que no tienen libertad para tomar sus propias decisiones y 27% que el trabajo docente es rutinario.

Tabla 32

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de agrado hacia el trabajo docente

	Opinión de la educadora			
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
T44. Teaching is a very interesting task	58	100	0	.0000
T14. Teaching encourages me to be creative	60	100	0	.0000
T1. Teaching provides me with the opportunity to use a variety of skills/abilities	56	98	2	.0000
T42. I enjoy activities with my students	59	98	2	.0000
T54. I think teaching discourages originality	59	92	8	.0000
T27. I´m very interested in my student´s learning	59	90	10	.0000
T17. Teaching hinders me from developing new methods	56	89	11	.0000
T56. As an educator I lack freedom to make my owm decisions	57	86	14	.0000
T64. I think work as a female educator is routine	56	73	27	.0008

Nivel de autoestima

Los porcentajes de opiniones positivas y negativas de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD en esta escala se presentan en la Tabla 33.

En la Tabla 33 se aprecia claramente que las educadoras beliceñas opinaron positivamente sobre su nivel de autoestima.

Expresaron opiniones favorables altas para todos los aspectos relacionados con el amor y el aprecio por si mismas, seguridad y confianza en si mismas y dominio propio.

Únicamente un 18% de las educadoras opinaron que tratan de evadir sus problemas y 25% que no se sienten satisfechas con su inteligencia.

Tabla 33

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de autoestima

	Opinión de la educadora			
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
A40. I hate myself	58	100	0	.0000
A59. I´m a detestable person	57	100	0	.0000
A31. I´m a happy person	60	98	2	.0000
A2. I am a calm and quiet person	60	98	2	.0000
A65. I think "I´m worthless"	58	98	2	.0000
A38. I´m satisfied with myself	60	98	2	.0000
A26. I practice self-control	59	97	3	.0000
A19. I assume responsibility for my mistakes	60	97	3	.0000
A28. I give up easily	59	97	3	.0000
A41. I´m a confident person	60	97	3	.0000
A32. I resolve my problems easily	59	97	3	.0000
A8. I think, "I´m going crazy"	59	96	4	.0000
A16. I change my opinions easily	59	93	7	.0000
A43. I would like to be a different person	58	93	7	.0000
A63. I try to evade my problems	55	82	18	.0000
A18. I´m satisfied with my intelligence	59	75	25	.0000

Grado de involucramiento en roles familiares y *hogareños*

Los porcentajes de las opiniones positivas y negativas de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la IASD sobre su involucramiento en roles familiares y hogareños se presentan en la Tabla 34.

Se aprecia una opinión positiva alta relacionada con la aceptación, por parte de la familia, del trabajo que realiza la educadora beliceña de instituciones de la IASD y el apoyo que recibe en las tareas domesticas.

Por otro lado se observa que el 34% de las educadoras opine que no dispone de tiempo suficiente para pasar con su familia y el 33% indico que su salario no es suficiente para mantenerla.

Se aprecia que el 34% de las educadoras tiene que preparar alimentos antes de irse a trabajar y el 80% señalo que al regresar de su trabajo aun tiene que realizar algunas tareas domesticas.

Tabla 34

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de involucramiento en roles familiares y hogareños

		Opinión de la educadora			
			Positiva	Negativa	
Ítem		n	%	%	p
R33.	My family dislikes my work as an educator	57	95	5	.0000
R39.	My family supports me by helping with the domestic chores	60	92	8	.0000
R53.	My salary maintains my family.	54	67	33	.0207
R36.	I have enough time to spend with my family	58	66	34	.0256
R55.	I prepare food for my family before going to work.	59	66	34	.0191
R5.	When I return home from teaching I have to do some domestic chores	60	20	80	.0000

Nivel de reconocimiento de logros

Puede observarse la proporción de opiniones positivas y negativas de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la IASD en la escala de reconocimiento de logros en la Tabla 35. Se observa que en algunos aspectos predomina una

opinión positiva sobre aspectos del reconocimiento de logros por parte de superiores y estudiantes como de los padres y madres.

Por otro lado, se puede apreciar que 33% de las educadoras opine que el (la) supervisor(a) no se da cuenta cuando ella imparte una buena lección a sus alumnos.

Únicamente un 25% de los (as) colegas felicitan a la educadora cuando organiza bien alguna actividad escolar.

Además, un porcentaje significativo de educadoras beliceñas indico que no ha recibido ningún reconocimiento publico por su labor docente (82%).

Tabla 35

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de reconocimiento de logros en su centro de trabajo

		Opinión de la educadora		
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
L37. My superiors are indifferent toward female educators´ achievements	54	96	4	.0000
L20. My students reward my efforts (cards, sweets, flowers, etc.)	59	93	7	.0000
L45. Parents praise female educators who develop their children´s abilities	58	88	12	.0000
L24. My immediate supervisor praises good teaching	55	87	13	.0000
L3. My colleagues congratulates me when I organize some school activity well	55	75	25	.0005
L9. When I teach a good lesson my immediate supervisor notices	54	67	33	.0207
L10. I have received public recognition for my teaching (trophies, Certificates, etc.)	56	18	82	.0000

Percepción del grado de equidad en el trato laboral

En este estudio se pretendió conocer si la equidad en el trato laboral es una de las variables que predicen la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Las opiniones positivas y negativas expresadas por las educadoras que laboran en instituciones de la IASD, en este tópico, se presentan en la Tabla 36. Se aprecia claramente que las educadoras beliceñas opinaron favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral.

Las educadoras opinaron que reciben el mismo trato que sus compañeros varones en asuntos de (a) igualdad genérica, (b) oportunidades de capacitación, (c) toma de decisiones, (d) autonomía y (c) condiciones laborales.

Por otro lado, se aprecia que aun un 14% de las encuestadas opine que no recibe el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones.

Tabla 36

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de equidad en el trato laboral en su centro de trabajo

	Opinión de la educadora			
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
E66. At my school men have more job autonomy than women	56	98	2	.0000
E67. At my school my male colleagues are given more opportunities to take professional training	57	98	2	.0000
E48. I enjoy the same working conditions as my male colleagues	56	95	5	.0000
E51. Superiors at my school treat men and women equally	56	95	5	.0000
E29. The administration abuses its authority in regard to women	56	93	7	.0000
E58. At my school final decisions are taken by men	56	93	7	.0000
E13. I receive the same salary as my male colleagues who have similar qualifications	56	86	14	.0000

Nivel de condiciones laborales

Las condiciones laborales fue otra de las variables predictoras que se estudiaron y los porcentajes de opiniones positivas y negativas de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la IASD en esta escala se indican en la Tabla 37. Se pueden notar porcentajes de opiniones positivas altas hacia algunos aspectos administrativos, tales como: (a) la definición de responsabilidades, (b) la evaluación del personal docente y (c) la comunicación de políticas de trabajo. Se observan, por otro lado, opiniones negativas sobre aspectos ambientales relacionados con la iluminación adecuada en los salones de clase, las condiciones en los alrededores de los centros escolares y las condiciones para trabajar en los centros de trabajo.

Tabla 37

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de condiciones laborales en su centro de trabajo

	Opinión de la educadora			
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
C50. My school administration defines educator´s duties and responsibilities clearly	58	98	2	.0000
C47. The administration in my school communicates its policies well.	57	89	11	.0000
C62. My school administration evaluates the performance of its workers fairly	58	83	17	.0000
C7. School buildingis being maintained regularly	57	77	23	.0001
C25. Work environment at my school is frustrating	59	76	24	.0001
C34. Physical surroundings in my school are unpleasant	59	73	27	.0007
C52. Adequate lighting is available at my school in the classrooms	58	71	29	.0025
C35. Working conditions in my school are comfortable	60	65	35	.0282
C22. My school administration defines plans and study programs clearly	58	65	35	.0256
C12. Adequate educational materials are available to teach my students	59	61	39	.1182

Es de notar que el 35% de las educadoras de la IASD indico que la administración no define claramente planes y programas de estudio y un 39% señalo que no dispone de materiales educativos adecuados para enseriar a sus alumnos(as) en el salón de clases.

Nivel de valoración de fa supervisión docente

La supervisión docente ha sido considerada como una variable predictora de la satisfacción laboral.

La Tabla 38 muestra la proporción de opiniones positivas 0 negativas expresadas por las educadoras que laboran en instituciones de la IASD sobre este tema.

Pero por otro lado, se observa que un 29% de las educadoras de la IASD señalaron que los(as) supervisores(as) no Ie proveen el material que necesita para desempañarse bien en su trabajo, un 20% indico que no recibe sugerencias por parte de la supervisión para mejorar la enseñanza y un 19% opine que no recibe asistencia para mejorar la instrucción.

A continuación se presentan los resultados cualitativos obtenidos en la parte III del cuestionario aplicado, donde las educadoras que laboran en instituciones de la IASD respondieron si estaban totalmente satisfechas con su trabajo docente 0 no y dieron al menos una razón del motivo de su respuesta.

En la Tabla 38 se observan porcentajes significativos de opinión positiva para la mayoría de los aspectos relacionados con la supervisión docente.

AI mismo tiempo se presentan las recomendaciones hechas por las educadoras para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo.

Tabla 38

Porcentaje de educadoras que laboran en instituciones de la IASD que opinaron positiva o negativamente en la escala de valoración de la supervisión docente en su centro de trabajo

	Opinión de la educadora			
		Positiva	Negativa	
Ítem	n	%	%	p
S21. My immediate supervisor practices favoritism	54	96	4	.0000
S61. My immediate supervisor makes me feel uncomfortable	55	93	7	.0000
S23. I receive meaningless instructions from my immediate Supervisor	53	92	8	.0000
S11. My immediate supervisor treats everybody equally	58	91	9	.0000
S49. My immediate supervisor accetps suggestions	56	91	9	.0000
S4. My immediate supervisor explains what is expected of me	57	91	9	.0000
S6. My immediate supervisor supports me	57	88	12	.0000
S57. My immediate supervisor gives me assistance when I need help	54	87	13	.0000
S30. My immediate supervisor provides assistance for improving Instruction	54	81	19	.0000
S60. My immediate supervisor offers suggestions to improve my Teaching	56	80	20	.0000
S46. My immediate supervisor makes available the material I need to perform well	58	71	29	.0025

Resultados cualitativos

Al analizar la información respectiva se nota que de las 60 educadoras que laboran en instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 27 (45%) respondieron que si estaban totalmente satisfechas can su trabajo, 31 (52%) contestaron que no lo estaban y 2 (3%) no respondieron a la pregunta.

Dentro de las razones expresadas por las educadoras de la IASD para sentirse totalmente satisfechas can su trabajo docente se encontraron razones, tales como: (a) su amor por la niñez y par la labor docente (64%), (b) su contribución a que en el futuro existan ciudadanos(as) responsables y útiles a la sociedad (28%) y (c) su oportunidad de impartir conocimiento y compartir el amor de Dios (8%).

Las razones expresadas por las educadoras de la IASD para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo como educadoras, se clasificaron en tres áreas principales: (a) condiciones laborales, (b) formación profesional y (c) expectativas personales. En el área relacionada con las condiciones laborales 72% de las educadoras de la IASD, indicaron no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo docente por razones tales como: (a) la falta de adecuadas facilidades y condiciones para trabajar (ventiladores, áreas para relajarse, mejores escritorios, materiales educativos apropiados), (b) los problemas de indisciplina, principalmente en escuelas urbanas, (c) el no recibir salarios de acuerdo a sus calificaciones, (d) el inadecuado espacio en los salones de clase, (d) la falta de apoyo por parte de los padres y madres de familia, (e) el no trabajar en la misma área donde viven, (e) el ambiente frustrante en los centros escolares, (f) la demanda de emplear mucho tiempo en el trabajo y (g) la falta de confianza en que la administración esta verdaderamente interesada en desarrollar al personal docente. En el área relacionada con la formación profesional el 28% de las educadoras expresaron que sienten la necesidad de obtener mayo res estudios y recibir mas capacitación profesional. En el área de expectativas personales el 8% expresaron como razones para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo docente (a) el sentir que deberían disponer de mas tiempo para educar a sus propios(as) hijos(as) y (b) de disfrutar de una mejor salud.

Recomendaciones de las educadoras de instituciones de la IASD

Las recomendaciones hechas por las educadoras de la IASD se presentan a continuación agrupadas de acuerdo al nivel de enseñanza en el que laboran: primaria 0 secundaria.

Nivel de enseñanza primaria

Las recomendaciones proporcionadas por las educadoras de la IASD, del nivel de enseñanza primaria, para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo se clasificaron en cuatro áreas: (a) condiciones laborales, (b) equidad en el trato laboral, (c) cooperación de padres y madres de familia y (d) expectativas personales.

En el área de condiciones laborales (52%) las recomendaciones fueron las siguientes: (a) mejorar las facilidades para trabajar, especialmente para las educadoras que tienen que viajar desde lugares alejados para llegar a los centros escolares (cafetería, mejores servicios sanitarios), (b) proveer equipo y materiales educativos adecuados para mejorar la enseñanza (computadoras, fotocopiadoras, grabadoras, libros de texto) , (c) mejorar las instalaciones escolares (reubicación de algunas escuelas), (d) recibir mas apoyo en asuntos relacionados con la disciplina, (e) recibir mayor capacitación profesional con salario y (f) reducir el numero de estudiantes en los salones de clase.

En el área relacionada con la equidad en el trato laboral (26%) las recomendaciones de las educadoras fueron las siguientes: (a) tener mas consideración con las educadoras de mayor edad, (b) tratar a todos por igual, evitando el favoritismo, (c) darle a las educadoras las mismas oportunidades que tienen los varones, (d) trabajar en el área donde se vive, para tener mas tiempo para la familia, (e) buscar un balance entre el trabajo y el hogar para evitar frustraciones.

En el área de la cooperación de padres y madres de familia las educadoras (4%) recomendaron que los padres y madres de familia deberían de participar mas activamente en todos los asuntos relacionados con la disciplina de sus hijos(as).

Dentro de las expectativas personales (18%) las educadoras recomendaron

tener mas dedicación y responsabilidad en el trabajo y planificar las actividades educativas en grupo.

Nivel de enseñanza secundaria

Las recomendaciones hechas por las educadoras de enseñanza secundaria, que laboran en instituciones de la IASD, para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo fueron las siguientes: (a) mejorar las condiciones de trabajo (38%), (b) ser mas unidos(as) y responsables (25%) y (c) disfrutar de los mismos beneficios que los colegas varones, especial mente con subsistencias (38%).

Resumen

En este capitulo se presentaron los resultados obtenidos en el estudio vinculados con cada una de las variables de la investigación, en cada una de las hipótesis planteadas. Luego se presentaron los análisis adicionales para cada variable.

El capitulo IV finaliza con la presentación de los resultados sobre la satisfacción laboral de las educadoras de la IASD.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSION, CONCLUSIONES, IMPLICACIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

Numerosas investigaciones se han realizado sobre la satisfacción laboral, tanto en el campo administrativo como educativo. Aunque la satisfacción en el trabajo sea considerada como una actitud y no como un comportamiento, los(as) investigadores(as) del comportamiento organizacional la consideran una variable dependiente importante.

La relación entre los individuos y su trabajo es básica y su actitud ante el mismo puede determinar su éxito 0 fracaso.

AI abordar la satisfacción en el trabajo del personal docente los(as) especialistas han hecho una distinción entre influencias intrínsecas y extrínsecas.

En esta investigación se consideraron algunos factores internos y externos relacionados directamente con la satisfacción laboral que afectan el trabajo docente de la mujer educadora. EI problema de investigación planteado fue el siguiente: ¿Que factores internos, externos y demográficos son predictores de la satisfacción laboral que tienen las educadoras beliceñas en el trabajo docente que realizan en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria, en los centros educativos gubernamentales y denominacionales de Belice, en el ario 2000?

El presente informe comienza presentando las características generales de Belice, un resumen de su historia y la conformación del sistema educativo beliceño, así como una caracterización de la situación de la mujer en el país.

Atendiendo a este contexto se definieron los siguientes propósitos de la investigación:

1. Conocer el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas y los factores predictores de dicha satisfacción, mediante la opinión de las educadoras de parvularia, primaria y secundaria que laboran en las escuelas de gobierno y en las escuelas denominacionales apoyadas por el gobierno.

2. Conocer aspectos específicos de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

3. Demostrar que la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas esta relacionada con aspectos personales y específicos de la situación de la mujer en la saciedad y con el medio ambiente en el cual se desenvuelve profesionalmente.

4. Aportar al Ministerio de Educación de Belice y a las diferentes instituciones denominacionales apoyadas por el gobierno beliceño, una medición indispensable de la satisfacción laboral de las educadoras que trabajan bajo sus sistemas educativos. 5. Conocer la satisfacción o insatisfacción que la docente beliceña demuestre en su trabajo educativo, ya que esto se reflejara de muchas maneras en su desempeño individual y en consecuencia, en el organizacional.

6. Desarrollar un instrumento valido y confiable que pueda ser utilizado por atrás(as) investigadores(as), en estudios posteriores que pretendan medir aspectos

relacionados con la satisfacción laboral de la mujer educadora, que labora en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en instituciones educativas.

En la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Los factores internos -nivel de agrado del trabajo docente, autoestima y grade de involucramiento en roles familiares y hogareños- son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H2: Los factores externos -nivel de reconocimiento de logros, percepción del grade de equidad en el trato laboral, nivel de condiciones laborales y valoración de la supervisión docente- son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H3: La edad, los años de experiencia, el tamaño de la escuela y el tamaño de la clase son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H4: Existen efectos significativos del nivel de enseñanza, el nivel de formación docente y la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H5: Existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no lo hacen.

H6: El nivel de satisfacción de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen y no tienen hijos(as).

H7: Existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H8: Existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

H9: Existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.

El estudio persiguió los siguientes objetivos:

1. Determinar que porcentaje de educadoras se encuentran satisfechas con el salario actual que devengan, con las relaciones con sus compañeros de trabajo y con los beneficios que reciben con relación a promoción, ascenso y prestarnos.

2. Conocer que aspectos relacionados con el trabajo docente motivan, agradan e interesan a las educadoras beliceñas.

3. Determinar que porcentaje de educadoras disponen de tiempo suficiente para atender a sus familias, han recibido reconocimiento publico por su labor docente, opinan que por ser mujeres están expuestas a abusos de autoridad en su lugar de trabajo, disponen de materiales educativos adecuados para enseñar a sus alumnos en sus respectivas escuelas y dicen que las instalaciones físicas de sus escuelas son confortables para trabajar.

4. Conocer mediante la opinión de las educadoras si los varones tienen mas autonomía que las mujeres para trabajar en las escuelas beliceñas, si reciben igual salario en el mismo puesto de trabajo que ellas, si tienen mas oportunidades de asistir a cursos de superación profesional que las educadoras y si las políticas administrativas son comunicadas con claridad por las administraciones de los centros escolares.

5. Identificar que aspectos de la autoestima de las educadoras beliceñas y de la supervisión docente son susceptibles de ser mejorados.

Este estudio se encuadro dentro del marco teórico de trabajo que contiene teorías de satisfacción laboral que pretenden explicarla en términos de necesidades

que deben ser satisfechas 0 valores que deben ser alcanzados, como es el caso de la teoría de Motivación e Higiene de Herzberg. Además, se mencionaron dos enfoques para la medición de la satisfacción laboral: (a) una calificación que sea la suma de una serie de aspectos del trabajo, identificando sus elementos centrales y pidiendo la opinión de la persona en cuanto a cada uno de ellos y (b) una sola calificación global, pidiendo a los individuos que respondan a una pregunta relacionada con cuan satisfechos están con su trabajo.

La presente investigación tomó como base el primer enfoque, ya que utilizó una escala estandarizada para calificar una serie de aspectos del trabajo de la educadora beliceña, mediante su opinión en cuanto a cada uno de ellos.

La literatura revisada incluyo estudios relacionados con algunos de los factores internos, externos y demográficos que pueden conducir a la satisfacción laboral de los(as) trabajadores(as): (a) el trabajo en si mismo, (b) la autoestima, (c) los roles familiares y hogareños, (d) el reconocimiento de logros, (e) la equidad en el trato laboral, (f) las condiciones laborales, (g) la supervisión docente, (h) la edad, (i) los anos de experiencia docente, U) el tamaño de la clase 0 de la escuela, (k) el nivel de estudios y (I) el estado civil.

En cuanto a la metodología de la presente investigación, el estudio fue de tipo exploratorio y descriptivo. AI mismo tiempo fue correlacional porque midió grados de relación y la forma como interactúan dos 0 mas variables entre si.

Con respecto a la población del estudio la unidad de observación fue la educadora que labora en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en cada uno de los centros escolares, tanto gubernamentales como denominacionales de

Belice. El total del personal docente femenino se estim6 en 1,750 educadoras, de acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Educación de Belice.

Se formularon las hip6tesis nulas y se identificaron las variables sobre la satisfacción laboral y los diferentes factores que podían ser considerados como predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

La técnica utilizada para la recolección de los datos fue un cuestionario que fue elaborado inicialmente en español y luego traducido al idioma inglés para su uso en Belice.

Se obtuvo la aprobación del Ministerio de Educación de Belice y el apoyo del Fondo de Naciones Unidas para la Niñez [UNICEF]. Quince personas, con experiencia en el área de investigación, recolectaron los datos en cada uno de los centros escolares del país, durante aproximadamente tres semanas. Se entregaron 1,757 cuestionarios, de los cuales 1,360 fueron recolectados, 10 que indica que aproximadamente un 77.7% de la población particip6 en el estudio. Catorce cuestionarios fueron eliminados por estar incompletos.

Este instrumento recopil6 información relevante sobre la situación tanto personal como laboral de las educadoras beliceñas en 269 centros escolares beliceños de nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria.

Los datos de los 1,346 cuestionarios se organizaron y procesaron estadísticamente para someter a prueba las hip6tesis con un nivel de significación de .05. Las pruebas de significación estadística que se utilizaron fueron (a) la prueba de regresión lineal múltiple con el método *Stepwise,* (b) el análisis de varianza factorial, (c) la prueba *t* y (d) el análisis de varianza simple. Adicionalmente se realizaron análisis de varianza multivariados, así como pruebas binomiales no paramétricas.

Los resultados obtenidos en las pruebas de hipótesis muestran que ocho de las once variables estudiadas como posibles predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas son predictoras de dicha satisfacción laboral: (a) el nivel de agrado del trabajo docente, (b) el grade de involucramiento en roles familiares y hogareños, (c) el nivel de reconocimiento de logros, (d) la percepción del grade de equidad en el trato laboral, (e) el nivel de condiciones laborales, (f) la valoración de la supervisión docente, (g) los arios de experiencia docente y (h) el tamaño de la escuela. No resultaron predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas (a) la autoestima, (b) la edad de la educadora y (c) el tamaño de la clase (numero de alumnos[as] en el salón de clases).

Los resultados también mostraron que las siguientes variables demográficas tuvieron efectos significativos sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas: (a) la ubicación del centro escolar, pero únicamente en el nivel de enseñanza parvularia, (b) el distrito donde se localiza el centro escolar y (c) el tipo de institución que administra el centro escolar.

Otros resultados indican que hay diferencia de satisfacción laboral (a) entre las educadoras beliceñas que trabajan en su área de residencia y las que no 10 hacen y (b) entre las educadoras con hijos y sin ellos.

Las variables demográficas estado civil y etnicidad no tienen efectos significativos sobre el nivel de satisfacción en el trabajo de las educadoras beliceñas.

También se realizaron análisis adicionales con el propósito de conocer las diferencias de perfiles de medias de los siete factores internos y externos evaluados en el cuestionario administrado entre los grupos determinados por las diferentes variables demográficas.

Se realizaron análisis multivariados y univariados de varianza para determinar efectos multivariados y los contrastes significativos entre los diferentes grupos de los factores. Las siguientes variables demográficas fueron sometidas a prueba: (a) edad, (b) años de experiencia docente, (c) tamaño de la escuela, (d) formación docente, (e) estado civil, (f) nivel de enseñanza, (g) etnicidad, (h) maternidad, (i) tipo de institución que administra el centro escolar y U) distrito.

EI estudio incluye los resultados cualitativos obtenidos mediante dos preguntas hechas a las educadoras beliceñas en la parte **III** del cuestionario aplicado, relacionadas directamente con su satisfacción laboral.

Con respecto a la primera pregunta, un 63% de las educadoras opine que estaban total mente satisfechas con su trabajo docente, un 32% contesto que no lo estaba y un 5% no respondió a la pregunta.

Las razones expresadas abiertamente por las educadoras para sentirse totalmente satisfechas con su trabajo docente apuntaron a cuatro áreas principales: (a) amor al trabajo docente, (b) recompensas altruistas y sociales, (c) sentimientos y expectativas personales y (e) ambiente en el salón de clases.

Las razones para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo se agruparon en seis áreas: (a) disciplina, (b) estrés y agotamiento, (c) falta de reconocimiento de logros, (d) frustración, (e) falta de cooperación de padres y madres de familia y (e) condiciones laborales.

La segunda pregunta hecha a las educadoras beliceñas les pedía que recomendaran como mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo. EI 55% de las encuestadas hizo recomendaciones que se clasificaron de acuerdo con el nivel de enseñanza en el que laboran: (a) parvularia, (b) primaria y (c) secundaria.

Las recomendaciones se agruparon en siete áreas principales: (a) condiciones laborales, (b) capacitación profesional, (c) trato laboral equitativo, (d) expectativas personales, (e) administración y manejo de los centros escolares, (f) cooperación de padres y madres de familia y (g) reconocimiento de logros.

El estudio también incluye los resultados tanto cuantitativos como cualitativos correspondientes a la satisfacción laboral de las 60 educadoras beliceñas que trabajan en instituciones adventistas del séptimo día.

Los resultados fueron obtenidos por cada variable de estudio y de acuerdo con las respuestas a las dos preguntas de la parte **III** del cuestionario aplicado.

Discusión

Los especialistas del comportamiento humano, en diversas investigaciones y discusiones, se han referido a como aumentar la satisfacción en el trabajo y que poder hacer para humanizarlo. El estudio de diferentes variables ha ayudado a determinar si el trabajo satisface 0 no a los (as) trabajadores(as).

En el caso de esta investigación algunas variables intrínsecas, extrínsecas y demográficas fueron estudiadas para determinar la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas que trabajan en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria, en los centros escolares administrados por el gobierno 0 por instituciones denominacionales, en Belice.

El concepto manejado en este estudio para definir la satisfacción laboral es el utilizado por Robbins (1994): “la actitud general que adopta una persona con respecto a su trabajo" (p.180). Se coincide con Koontz y Wehrick (1994), en que la satisfacción se refiere al placer que se experimenta cuando se satisface un deseo 0

una meta. Una persona satisfecha adopta actitudes positivas con relación al trabajo que realiza y alguien insatisfecho adopta actitudes negativas hacia este.

Robbins (1994) señala que las personas dentro de las respuestas ante la in-satisfacción laboral, recomiendan mejoras. Las educadoras beliceñas hicieron una serie de relevantes recomendaciones, en diferentes aspectos que necesitan atención en sus centros de trabajo, con el prop6sito de mejorar su satisfacción laboral.

A continuación se discuten los resultados que dan respuesta a las preguntas y objetivos iniciales de esta investigación.

Satisfacción laboral

Esta investigación coincide con una de las conclusiones de la teoría de HoIland que señala que cuando existe una buena conexión entre la ocupación del trabajador y la personalidad, la persona esta mas satisfecha con su trabajo (Robbins, 1994). Las educadoras beliceñas que opinaron estar total mente satisfechas con su trabajo encuentran su empleo congruente con su vocación.

Una de las razones expresadas por las educadoras beliceñas para sentirse totalmente satisfechas con su trabajo es que se sienten bien acerca de 10 que saben y que 10 que enserian impacta en la educación de sus estudiantes, 10 que concuerda con 10 mencionado en Albert y Levine (citados en MacMillan, 1999).

Este estudio coincide con los hallazgos de Marini (1996) según los cuales las mujeres Ie dan mas importancia a recompensas intrínsecas, altruistas y sociales, ya que las educadoras beliceñas mencionaron estos aspectos como una de las razones de su total satisfacción en el trabajo.

En este sentido también coincide con el estudio de Lawler (citado por Tang,

1999) cuyos resultados muestran que las mujeres tienden a señalar las necesidades sociales, por ejemplo, el trabajar con otras personas y ser útiles a los demás, como motivos para sentirse totalmente satisfechas con el trabajo que realizan.

Shann (1998) menciona que lo mas importante y satisfactorio para el personal docente, en su trabajo, es su relación con los(as) estudiantes y esto concuerda con lo expresado por las educadoras beliceñas que sienten que su relación con sus alumnos(as) es el aspecto que mas les satisface de su trabajo.

Los hallazgos de este estudio también concuerdan con lo mencionado por King y Peart (1992) según lo cual, a pesar de la falta de satisfacción el algunas áreas, la mayoría de los maestros(as) aun se sienten bien acerca de su trabajo. Las educadoras beliceñas, en su mayoría, indicaron sentirse satisfechas con el trabajo que realizan en los diferentes centros escolares del país, aunque exista insatisfacción en áreas susceptibles de ser mejoradas.

Sin embargo, en los análisis cualitativos adicionales se note que 27 educadoras que laboran en instituciones de la IASD (45%) respondieron que estaban totalmente satisfechas con su trabajo, 31 (52%) contestaron que no lo estaban y 2 (3%) no respondieron a la pregunta.

Las razones de su insatisfacción en el trabajo pueden ser encontradas al analizar los diferentes aspectos de su situación laboral, especial mente en 10 relacionado con las condiciones laborales en sus centros de trabajo, como la falta de adecuadas facilidades y condiciones para trabajar.

La interacción de las educadoras y sus estudiantes en el aula, así como las actividades propias de la enseñanza, son los aspectos mencionados por las educadoras de instituciones de la IASD como significativamente positivos en su trabajo.

Dentro de las razones expresadas por las educadoras para sentirse total mente satisfechas con su trabajo se encontraron razones, tales como (a) su amor por la niñez y por la labor docente, (b) su contribución a que en el futuro existan ciudadanos(as) responsables y útiles a la sociedad y (c) su oportunidad de impartir conocimiento y compartir el amor de Dios. Al respecto Robbins (1994) señala que cuando una persona encuentra que su trabajo es congruente con su vocación, va descubriendo que posee la capacidad para satisfacer las exigencias laborales y tiene mas posibilidades de alcanzar la satisfacción en el trabajo que realiza. Kossen (1995) asegura que a las personas que les gusta su trabajo se sienten mucho mas motivadas a no faltar y a llegar puntualmente.

Hill (1995) menciona que cuando los(as) maestros(as) se sienten desafiados, en control de sus propias vidas y tienen un sentido de pertenencia, sus necesidades han side satisfechas.

En el caso de la mayoría de las educadoras beliceñas, puede notarse que por ser congruente su vocación con el trabajo docente que realizan, experimentan satisfacción laboral aun cuando estén confrontando una serie de problemas administrativos 0 en el aula, que podrían ser suficiente razón para abandonar el trabajo.

Agrado del trabajo docente

Los datos encontrados en la Tabla 11 revelan opiniones positivas de las educadoras hacia aspectos relacionados tanto con la interacción con sus estudiantes en el salón de clases, como con las actividades de enseñanza. Aun un 11 % de las educadoras considera que no disfrutan de libertad para tomar sus propias decisiones y un 29% que el trabajo docente es rutinario.

Similar información se obtuvo de las educadoras que laboran en instituciones de la IASD. AI respecto MacMillan (1999) opina que es relevante facilitar desafíos y cambios creativos en el personal docente. Mediante el desarrollo profesional los(as) educadores(as) están expuestos(as) a conocer nuevas técnicas instruccionales que desafían sus filosofías y rutina. Por ello deben ser motivados(as) a experimentar y aplicar técnicas que les permitan desafiar su creatividad dentro de la rutina de enseriar, renovando el interés en su centro de trabajo.

Las educadoras del nivel de enseñanza parvularia sienten un mayor agrado por el trabajo docente que las educadoras de primaria y las educadoras de primaria un mayor agrado que las de secundaria. Esta situación podría deberse a que la mayoría de las educadoras de parvularia trabajan en instituciones comunitarias donde reciben mas apoyo tanto de los padres y madres de familia, como de la comunidad donde se ubica el centro escolar y del gobierno de Belice.

Las razones expresadas por el 60% de las educadoras beliceñas totalmente satisfechas en su trabajo están relacionadas con el agrado hacia el trabajo docente, tales como: (a) amor por los niños(as) y por la profesión como educadora, (b) oportunidad de ayudar, desarrollar y moldear a un niño(a) espiritual, intelectual y moralmente y (c) trabajo muy gratificante debido a las compensaciones recibidas.

Los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente motivan, agradan e interesan a las educadoras beliceñas: (a) el interés y agrado por el aprendizaje de los(as) estudiantes y las actividades propias de la enseñanza, (b) el uso de la creatividad en el salón de clases, (c) el uso de variedad de habilidades y (d) el desarrollo de la originalidad.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con otras investigaciones (French,

1986; Grajales y Salazar, 2000; Heneman et al., 1987; Koustelios y Bagiatis, 1997; Robbins, 1994; Saad e Isralowitz, 1992; Tack y Patitu, 1992) que probaron que el trabajo en sí mismo es factor significativo relacionado con la satisfacción laboral de los(as) trabajadores(as). Tack y Patitu (1992) 10 incluyen como uno de los factores significativos que afectan a las mujeres.

Roles familiares y hogareños

En la Tabla 14 se aprecia que existe una aceptación por parte de la familia hacia el trabajo que realiza la educadora beliceña y que recibe apoyo en las tareas domesticas. Pero es preocupante observar que un 33% opine que no dispone de tiempo suficiente para atender a su familia, un 40% tiene que preparar alimentos antes de irse a trabajar y el 86% aun tiene que realizar algunas tareas domesticas al regresar de su trabajo.

Una de las razones expresadas por las educadoras para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo es la falta de tiempo para compartir con sus familiares. Galinsky (citada en Chain Palavicini, 1998) señala que cuando los(as) trabajadores(as) se sienten agotados(as) par sus trabajos y cuando no tienen tiempo y energía para atender a sus familias, los sentimientos negativos se revierten al lugar de trabajo reduciendo el desempeño profesional.

Evan y Honeyman (1999) señalan que las personas can mayor nivel de satisfacción en su trabajo son aquellas que tienen oportunidades de aprender durante el trabajo y disponen de tiempo para atender sus responsabilidades familiares.

EI involucramiento en los roles familiares y hogareños de las educadoras beliceñas de 17 a 26 años es significativamente mayor que el de las educadoras de mas

edad, lo que podría explicarse por ser el promedio de edad en el que la mayoría de las mujeres se dedican a la crianza de sus hijos(as). Las educadoras solteras están mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las casadas 0 en unión Iibre. Esto podría atribuirse a que, como se observa en la Tabla 7, de las 427 educadoras solteras (32%), el15% indico que son madres de familia.

los *análisis adiciona/es indicaron* que las educadoras que laboran en el *nivel* de enseñanza secundaria están mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las educadoras de parvularia y las educadoras con niveles de formación docente superiores están mas involucradas en los roles familiares que las educadoras con menor nivel de formación docente.

Hensel (1991) afirma que si se puede resolver el conflicto entre el trabajo y la familia, todos pueden resultar beneficiados. Hall y Richter (citados en David, 1997) añaden que dentro de una institución que se preocupa por sus recursos humanos se tiene que propiciar la forma mas efectiva y eficaz de equilibrar la vida profesional y personal.

En la Tabla 34 se aprecian opiniones positivas relacionadas con la aceptación, por parte de la familia, del trabajo que realizan las educadoras de instituciones de la IASD y del apoyo que reciben en las tareas domesticas, pero en general se observa un significativo involucramiento en los roles del hogar.

Por otro lado, es preocupante notar que un 34% de las educadoras de instituciones de la IASD opine que no dispone de tiempo suficiente para atender a su familia. Dentro de las razones expresadas para no sentirse total mente satisfechas con su trabajo mencionaron que sienten que deberían disponer de mas tiempo para educar a sus propios(as) hijos(as).

En la Tabla 28 se observa que la mayoría de las educadoras de instituciones de la IASD son madres de familia (55%) y en la Tabla 26 se puede observar que un alto porcentaje (47%) de las educadoras no trabajan en el área donde residen y esta fue otra de las razones expresadas para no sentirse total mente satisfechas con su trabajo.

En la Tabla 25 se observa que la mayoría de las educadoras de instituciones de la IASD (60%) trabajan en el área rural de Belice. Las educadoras recomendaron que se debería de trabajar en el área donde se vive para disponer de mas tiempo para atender a la familia y buscar un balance entre el trabajo y el hogar para evitar frustraciones.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con los de otras investigaciones (David, 1997; Evan y Honeyman, 1999; Galinsky, citada por Chain Palavicini, 1998; Hensel, 1991; Herrera y Del Campo, 1995; Tack y Patitu, 1992,) que encontraron que las demandas familiares y hogareñas afectan significativamente la satisfacción de las mujeres tanto personal como profesionalmente, pero no concuerdan con los hallazgos de Grajales y Salazar (2000), quienes encontraron una situación opuesta con educadoras salvadoreñas del sector publico.

Autoestima

Aunque los resultados obtenidos demostraron que la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, es importante considerar que es la actitud que tenemos hacia nosotros mismos, basándonos en la suma de respeto, confianza y responsabilidad por uno mismo.

Aunque las educadoras beliceñas en general opinaron positivamente sobre su

autoestima, en la Tabla 13 se aprecia que un 20% de las educadoras opine que no se sienten satisfechas con su inteligencia y un 18% trata de evadir sus problemas en vez de enfrentarlos.

Branden (citado en Canfield y Miller, 1996) sostiene que una persona con gran respeto por si misma esta mejor equipada para enfrentar las situaciones de la vida y esta mas inclinada a respetar a los demás, lo que es imprescindible en la carrera docente, por las relaciones que se establecen con los(as) alumnos(as), los(as) superiores, los(as) colegas y la sociedad en general.

Valdez (1997) añade que hay que identificar cuales son las condiciones y las respuestas que hay que estimular, para no influir negativamente en la autoestima de las personas, ya que parece que afecta toda la vida humana, incluyendo el trabajo.

Respecto de los aspectos relacionados con el nivel de autoestima de las educadoras de instituciones de la IASD, en la Tabla 33 se aprecia que expresaron opiniones favorables altas para todos los aspectos relacionados con el amor, seguridad y confianza en si mismas.

Los aspectos que deberían ser mejorados están relacionados, principalmente, con la forma de asumir y resolver problemas o conflictos y con sentirse mas satisfechas con su inteligencia.

Los hallazgos de esta investigación relacionados con la autoestima de las educadoras beliceñas coinciden con los de Grajales y Salazar (2000), según los cuales la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de las mujeres educadoras. Los mismos resultados se obtuvieron tanto en Belice como en El Salvador al estudiar la satisfacción laboral de las educadoras.

Reconocimiento de logros

En la Tabla 15 se observa que en general predomina una opinión positiva por parte de las educadoras beliceñas, sobre aspectos del reconocimiento de logros recibido de superiores, estudiantes y madres y padres de familia.

Es preocupante observar que 62% de las educadoras opinaron que no reciben alguna felicitación por parte de sus colegas cuando organizan bien alguna actividad escolar.

Rosener, citada en Wren (1995) menciona que las mujeres ejecutivas consideran importante dar a los compañeros de trabajo crédito y felicitación por sus acciones positivas hacia la institución.

Por otro lado, un 72% opine que no ha recibido ningún reconocimiento publico por su labor docente. Cuando los(as) empleados(as) se dan cuenta de que su trabajo es importante para la institución y que 10 valoran, su desempeño es mucho mejor. Reconocer 0 notar en los(as) trabajadores(as) 10 que hacen bien, en vez de notar solo aquello que hacen mal, tendrá en si un gran impacto en la moral de cualquier institución (Canfield y Miller, 1996).

Los análisis adicionales señalan que las educadoras entre 17 y 26 años y las de mas de 40 an os son las que perciben un mayor reconocimiento de logros. AI mismo tiempo, las educadoras con un nivel menor de formación docente perciben un mayor reconocimiento de logres que las educadoras con niveles superiores de formación.

Las educadoras que laboran en el nivel de enseñanza parvularia reciben un mayor reconocimiento de logros que las que trabajan en primaria y las educadoras de primaria reciben un mayor reconocimiento que las de secundaria, lo que significa

que a menor nivel de enseñanza hay un mayor reconocimiento de logros. Esto podría deberse a que las educadoras que laboran en instituciones parvularias, trabajan mas directamente con la comunidad y con los padres y madres de familia siendo sus esfuerzos mas reconocidos y apreciados.

Dentro de las razones para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo, las educadoras también mencionaron la falta de reconocimiento de logros. Además, las educadoras consideran que no se debe esperar 25 años para hacer un reconocimiento publico a la labor realizada por el personal docente.

Kossen (1995) asegura que el reconocimiento es algo apreciado por muchos(as) trabajadores(as), ya que proporciona un sentimiento de valor y autoestima.

En las recomendaciones aportadas por las educadoras beliceñas del nivel de enseñanza primaria y secundaria, en relación con el reconocimiento de logros, mencionaron que necesitan ser reconocidas mas a menudo por su trabajo y esfuerzos realizados, especial mente por parte de padres y madres de familia. Los(as) educadores (as) que reciben mayor apoyo de los padres de familia están mas satisfechos que los(as) que no lo reciben (Centro Nacional de Estadísticas en Educación, 1997).

En la Tabla 35 se observa que las educadoras de instituciones de la IASD, en algunos aspectos, opinan positivamente sobre el reconocimiento de logres por parte de superiores y estudiantes, como de los padres y madres.

Pero por otro lado, un 33% opine que el (I a) supervisor(a) no se da cuenta cuando imparten una buena lección a sus alumnos y que únicamente un 25% de los(as) colegas las felicitan cuando organizan bien alguna actividad escolar. Además, un porcentaje significativo de las educadoras de instituciones de la IASD (82%) también indico que no ha recibido ningún reconocimiento publico por su labor docente.

Equidad en el trato laboral

En la Tabla 16 se puede apreciar que las educadoras beliceñas opinaron favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral en sus centros de trabajo.

Es interesante notar que la percepción del grade de equidad en el trato laboral de las educadoras beliceñas de mas de 40 años es significativamente mayor que la de las educadoras mas jóvenes y las educadoras que son casadas perciben mayor equidad en el trato laboral que las solteras.

Por otro lado, las educadoras del nivel de enseñanza primaria perciben mayor equidad en el trato laboral que las educadoras de parvularia, quienes en su mayoría trabajan con personal femenino únicamente.

Mediante el estudio de la opinión de las educadoras beliceñas se conoció que (a) un 95% considera que los varones no tienen mas autonomía que las mujeres para trabajar en los centros escolares beliceños, (b) un 86% considera que tanto hombres como mujeres reciben igual salario en el mismo puesto de trabajo, (c) un 96% considera que los educadores beliceños no tienen mas oportunidades de asistir a cursos de superación profesional que las educadoras.

Aunque los resultados cuantitativos demuestran que las opiniones de las educadoras son favorables en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral, es necesario señalar que dentro de las razones dadas par las educadoras para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo docente, mencionaron que las mujeres no son tratadas con equidad y que existe la tendencia a no apreciar el trabajo realizado por la mujer. Por otro lado, dentro de las recomendaciones hechas por las educadoras en este controversial tópico, se puede apreciar una búsqueda de no

solo ser respetadas como mujeres y tratadas igual que los colegas varones en todos los sentidos, sino de que exista mas comprensión y sensibilidad al doble papel que juegan las mujeres educadoras al tener responsabilidades y obligaciones tanto en el hogar como en el trabajo.

Se aprecia, además, la necesidad de establecer reglas y regulaciones que beneficien a las mujeres educadoras, especial mente en el área de beneficios por maternidad y derechos propios de las mujeres, como lo es el derecho de escoger casarse 0 no, así como el de tener hijos(as) cuando 10 deseen.

En esta área las educadoras del nivel de enseñanza primaria recomendaron (a) tener mas consideración con las educadoras de mayor edad, (b) tratar a todos por igual, evitando el favoritismo y (c) darle a las educadoras las mismas oportunidades que tienen los varones.

Las educadoras que trabajan en instituciones de la IASD opinaron favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral. Indicaron que reciben el mismo trato que sus compañeros varones en asuntos de (a) igualdad genérica, (b) oportunidades de capacitación, (c) toma de decisiones, (d) autonomía y (c) condiciones laborales.

Por otro lado, como se aprecia en la Tabla 36, aun un 14% de las encuestadas opine que no recibe el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones.

Con relación a este polémico tema de la equidad genérica, podría considerarse lo señalado por Rodríguez (1998) de que toda interacción social, económica, política y cultural de las mujeres esta determinada por un sistema de inequidad genérica que diariamente se legitima.

Este sistema reproduce valoraciones, practicas, división del trabajo, costumbres y relaciones de poder bien articuladas. El problema reside en que su alto grade de internalización en la sociedad 10 hace que se perciba como relaciones naturales por las mismas mujeres y por la sociedad en su conjunto, ya que la discriminación de género es a menudo sutil y sistémica.

En algunas de las respuestas y recomendaciones dadas por las educadoras beliceñas con relación al trato laboral en sus centros de trabajo, se observan aspectos del sistema de inequidad genérica mencionado, que podrían ser atendidos para mejorar el nivel de satisfacción de las educadoras beliceñas.

Los hallazgos de esta investigación concuerdan con Grajales y Salazar (2000) en que la inequidad en el trato laboral tiene efectos significativos sobre la satisfacción laboral de las mujeres educadoras.

Condiciones laborales

En la Tabla 17 se pueden notar porcentajes de opiniones positivas altas hacia algunos aspectos administrativos relacionados tanto con la definición de políticas, tareas, responsabilidades y evaluaciones del personal docente, como del ambiente en los centros escolares y en los salones de clase.

Por otro lado, un 22% de las educadoras opine que los planes y programas de trabajo no están definidos claramente y que los edificios no son mantenidos regularmente (22%).

Es preocupante notar que el 33% de las educadoras beliceñas no dispone de materiales, textos y ayudas educacionales adecuadas, así como equipo apropiado y nuevas tecnologías para enseñar a sus alumnos(as) en el salón de clases.

Las razones expresadas por las educadoras para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo están relacionadas principalmente con el ambiente en sus centros de trabajo. Sus recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral en los centros de trabajo se relacionan mayormente con la necesidad de mejorar las instalaciones físicas, así como de mejorar el ambiente en el centro escolar y en salón de clases y tener acceso a materiales de enseñanza apropiados.

Werther y Davis (1995) resaltan que una institución que actúa en forma eficaz debe contribuir a alcanzar los objetivos de los empleados, ya que, si los(as) trabajadores(as) no reciben la atención a sus necesidades, tienden a aumentar las tasas de rotación, el ausentismo y los conflictos internos, que reflejan una insatisfacción laboral. Ascher (1991) afirma que las buenas condiciones de trabajo están asociadas con una mejor participación del personal docente, mas esfuerzo, moral alta y un mayor sentido de eficacia en la clase.

Los análisis adicionales indicaron que las educadoras mayores de 40 años perciben mejores condiciones laborales que las educadoras mas jóvenes. Por otro lado, las educadoras del nivel de enseñanza parvularia perciben mejores condiciones laborales que las educadoras de primaria y secundaria.

Hickson y Oshagbemi (1999) mencionan que la teoría de la acomodación sugiere que después de haber permanecido mucho tiempo en un empleo, existe la tendencia a ajustar los valores laborales a las condiciones del lugar de trabajo, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral. Esto podría explicar por que las educadoras mayo res de 40 años perciben mejores condiciones de trabajo que el resto de las educadoras que laboran en los mismos centros escolares.

Además, las educadoras que laboran en el nivel de enseñanza secundaria confrontan mayores problemas y fricciones, por el hecho de tener que cambiar de salón de clases continuamente, donde tienen que enfrentar problemas de clases superpobladas y falta de recursos educativos y mobiliario adecuados.

Mediante la opinión de las educadoras beliceñas también se determine que (a) un 70% de las educadoras se encuentra satisfecha con el salario actual que devenga y un 14% de las encuestadas opine que no recibe el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones, (b) un 91 % esta satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo, (c) un 72% con 105 sistemas de promoción, (d) un 61% con las oportunidades de obtener ascensos, (e) un 63% esta satisfecho con los sistemas de prestarnos y (f) un 87% considera que las políticas administrativas son comunicadas claramente por las administraciones de 105 centros escolares.

Las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) trabajan únicamente en niveles de enseñanza primaria y secundaria y como se puede observar en la Tabla 30, la mayoría de las educadoras (82%) trabajan en el nivel de enseñanza primaria.

Las educadoras de instituciones de la IASD opinaron favorablemente en aspectos administrativos, tales como: (a) la autonomía que tienen como educadoras, (b) las relaciones interpersonales con sus colegas y superiores y (c) 105 procedimientos, reglas y sistemas utilizados por la administración escolar.

En la Tabla 31 se aprecia que un 27% de las educadoras opinaron que no están satisfechas con 105 salarios recibidos y un 37% con las oportunidades de promoción en el trabajo. Un 24% opinó que no participa en el proceso de toma de decisiones administrativas.

Las educadoras de instituciones de la IASD se encuentran satisfechas con aspectos administrativos relacionados con (a) la definición de responsabilidades, (b) la evaluación del personal docente y (c) la comunicación de políticas de trabajo. Pero por otro lado se observan opiniones negativas sobre aspectos ambientales relacionados con la iluminación adecuada en los salones de clase, las condiciones en los alrededores de los centros escolares y las condiciones para trabajar en los centros de trabajo.

Es preocupante notar que un 35% de las educadoras indico que la administración no define claramente planes y programas de estudio y un 39% señaló que no dispone de materiales educativos adecuados para enseñar a sus alumnos(as) en el salón de clases. Las educadoras recomendaron mejorar las facilidades disponibles: cafetería, ventiladores y mejores servicios sanitarios.

También mencionaron que los problemas que se presentan dentro del salón de clases (indisciplina, inadecuado espacio, clases superpobladas, falta de buenos escritorios y materiales educativos apropiados) no les permiten sentirse totalmente satisfechas en su trabajo.

Las educadoras recomendaron que se debería proveer computadoras, fotocopiadoras, grabadoras y libros de texto con el propósito de mejorar la enseñanza, así como reducir el numero de estudiantes en los salones de clase y recibir mas apoyo en los asuntos disciplinarios. Otras de las razones mencionadas están relacionadas con (a) no recibir salarios de acuerdo a sus calificaciones, (b) falta de apoyo por parte de los padres y madres de familia, (e) el ambiente frustrante en los centros escolares, (f) la demanda de emplear mucho tiempo en el trabajo y (g) la falta de confianza en que la administración esta verdaderamente interesada en desarrollar al

personal docente. Las educadoras de nivel de enseñanza primaria recomendaron que los padres y madres de familia deberían de participar mas activamente en todos los asuntos relacionados con la disciplina de sus hijos(as).

Las recomendaciones hechas por las educadoras de enseñanza secundaria para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo fueron las siguientes: (a) mejorar las condiciones de trabajo, (b) ser mas unidos(as) y responsables dentro del personal docente y (c) disfrutar de los mismos beneficios que los colegas varones, especial mente con subsistencias.

También es preocupante observar que los análisis adicionales indicaron que el nivel de condiciones laborales es percibido por las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones de la IASD, de manera significativamente menor que el de las educadoras que trabajan en otras instituciones denominacionales.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con lo mencionado por Hernández y Rodríguez (1986) de que las condiciones de trabajo tienen efecto significativo sobre la satisfacción laboral dentro de una institución. También coinciden con lo señalado por el Centro Nacional de Estadísticas en Educación (1997) en tres aspectos: (a) las condiciones de trabajo y el apoyo administrativo están relacionados con la satisfacción laboral del personal docente; a mas favorables condiciones de trabajo, mayor satisfacción, (b) el personal docente de las escuelas primarias tiende a estar mas satisfecho que los(as) maestros(as) de educación secundaria y (c) los(as) educadores(as) que reciben mayor apoyo de los padres y madres de familia están mas satisfechos en su labor docente.

También este estudio concuerda con Nelson (1994) en cinco aspectos mencionados por las educadoras beliceñas: (a) el personal docente pasa la mayor parte

de su tiempo en su salón de clases, ayudando a sus alumnos(as) a aprender, (b) el ambiente en el aula puede ser estresante y demandante, (c) el personal docente carece de acceso a teléfono, fotocopiadoras, fax o computadoras y (d) algunos(as) maestros(as) trabajan en ambientes potencialmente violentos, donde se confrontan problemas de indisciplina.

Los hallazgos de este estudio coinciden con los de Koustelios y Bagiatis (1997), quienes consideran las condiciones laborales y la supervisión, como factores que se relacionan directamente con la satisfacción laboral. También concuerdan con lo expresado por Musa (1991) quien señalo que en Belice causa preocupación el deterioro de los edificios escolares y la carencia de materiales de aprendizaje.

Supervisión docente

En la Tabla 18 y 19 se observan porcentajes significativos de opinión positiva para todos los aspectos relacionados con la supervisión docente que reciben tanto las educadoras como las directoras de centros escolares.

Evan y Honeyman (1999) al respecto señalan que las personas con mayor grade de satisfacción laboral son aquellas que tienen un alto grade de apoyo de parte de sus supervisores(as).

Los análisis adicionales indicaron que la valoración de la supervisión docente de las educadoras con nivel de formación docente 1 y nivel 2+1 es significativamente mayor que la de las educadoras con nivel 2. Lo anterior podría atribuirse a que las educadoras con niveles de formación 1 y 2+1 reciben una supervisión mas personalizada y sistemática, que las educadoras con niveles superiores de educación.

Las educadoras de parvularia se encuentran mas satisfechas con la supervisión que las educadoras de primaria y secundaria, lo que podría atribuirse a que existe un organismo del Ministerio de Educación (Pre-school Unit) que se encarga de la supervisión directa de las educadoras de este nivel de enseñanza.

Dentro de las razones que las educadoras dieron para sentirse totalmente satisfechas en su trabajo mencionaron que mantienen buena comunicación con los supervisores, lo que podría ser explicado por lo que menciona Rogers (citado en Valdez, 1998) de que los(as) trabajadores(as) necesitan ser retroalimentados(as) en su trabajo, ya que desean saber como se están desempeñando y la retroalimentación aumenta la autoestima y la satisfacción laboral.

Por otro lado, las educadoras opinaron que la supervisión, tanto para las educadoras como para las directoras de los centros escolares, no provee el material que se necesita para un buen desempeño profesional y no provee asistencia para mejorar la instrucción. Las educadoras mencionaron que se presentan problemas con los (as) supervisores(as) que no apoyan y motivan, siendo necesaria una mejor supervisión para motivar al personal.

Con respecto a la supervisión que reciben las educadoras beliceñas por parte de los(as) directores(as) de los centros escolares, esta puede ser mejorada en los aspectos siguientes: (a) disponibilidad de materiales necesarios para un mejor desempeño profesional, (b) trato equitativo al personal docente y (c) asistencia para mejorar la instrucción y la enseñanza. Por otro lado, los aspectos que pueden ser mejorados en la supervisión que reciben las educadoras que son directoras de los centres escolares se relacionan con (a) la disponibilidad de materiales necesarios para mejorar el desempeño profesional, (b) la asistencia que reciben para mejorar la

instrucción y la enseñanza del personal docente y (c) el trato equitativo a los(as) directores(as) por parte de las administraciones de los centros escolares.

Una de las recomendaciones hechas por las educadoras para elevar su nivel de satisfacción en los lugares de trabajo fue mejorar los aspectos de supervisión por parte de los(as) directores(as), administradores(as) escolares y oficiales de educación y así proveer asistencia y apoyo al personal docente cuando es solicitada. Esta recomendación reafirma 10 señalado por Paisley (1994) que la relación de supervisión es increíblemente importante en el desarrollo personal y profesional de los(as) trabajadores(as).

Las educadoras de instituciones de la IASD opinaron favorable mente para la mayoría de los aspectos relacionados con la supervisión docente. Pero por otro lado, se coincide con 10 señalado por las otras educadoras beliceñas, ya que (a) un 29% menciono que los(as) supervisores(as) no Ie proveen el material que necesita para desempeñarse bien en su trabajo, (b) un 20% indico que no recibe sugerencias por parte de la supervisión para mejorar la enseñanza y (c) un 19% opine que no recibe asistencia para mejorar la instrucción.

Hay que tomar en consideración que el personal docente esta mas altamente satisfecho con su trabajo en las escuelas en las que los directores(as) proveen retroalimentación positiva, apoyan en la disciplina, ayudan a mejorar la enseñanza y comunican claramente metas y políticas escolares (King y Peart, 1992).

Este estudio concuerda con otras investigaciones (French, 1986; Grajales y Salazar, 2000; Robbins, 1994;Tack y Patitu, 1992) que encontraron que el reconocimiento de logros, la valoración 0 apreciación de la supervisión y las condiciones laborales son factores significativos que afectan a los(as) trabajadores(as).

Existe concordancia con otros estudios (Hagedorn, 1996; Martinez y Ulizarna, 1998) que encontraron que el apoyo e interacciones con los(as) superiores(as) esta ligado con la satisfacción en el trabajo.

Edad

Los resultados de este estudio concuerdan con los resultados de otras investigaciones (Glick, 1992; Grajales y Salazar, 2000; Viera, 1997) que encontraron que la edad no esta relacionada significativamente con la satisfacción laboral del personal de instituciones educativas. Pero estos hallazgos no concuerdan con otras investigaciones (Centro Nacional de Estadísticas en Educación, 1997; French, 1986; Hickson y Oshagbemi, 1999) que mencionan que la edad es uno de los factores que pueden conducir a la satisfacción laboral del personal docente.

Experiencia docente

Las educadoras de 1 a 5 años de experiencia docente están mas satisfechas con la supervisión que las educadoras de 6 a 20 años de experiencia.

Por otro lado las educadoras de mas de 20 años de experiencia docente están mas satisfechas con la supervisión que las educadoras de 6 a 10 años de experiencia docente.

Las educadoras de mas de 20 años de experiencia perciben un mayor grade de equidad en el trato laboral que las educadoras de menos anos de experiencia docente. Lo anterior podría explicarse mencionando que las educadoras de mas experiencia docente ya se han adaptado al sistema educativo que opera en sus centros escolares y no reclaman ya aspectos relacionados con la supervisión.

Al mismo tiempo podrían estar percibiendo un mayor grade de equidad en el trato laboral, debido a la costumbre y al acomodamiento, en contraste con las educadoras de menos experiencia con mayor conocimiento de sus derechos, mayor agresividad, mas inquietudes y mayor exposición a otras realidades.

El involucramiento en roles familiares y hogareños es mayor en las educadoras de 1 a 5 años de experiencia docente que en las educadoras de mas de 6 años de experiencia docente.

También las educadoras de 1 a 5 años de experiencia docente perciben un mayor reconocimiento de sus logros que las educadoras de 6 a 20 años de experiencia y las educadoras de mas de 20 años de experiencia docente perciben un mayor reconocimiento de logros que las de 11 a 20 años de experiencia docente. Esto podría atribuirse a que a mayor experiencia educativa, mayor es la preocupación por asuntos medulares y menos preocupación por asuntos periféricos, como lo señala Rosenholtz y Simpson (citados en Verdugo et al., 1997).

Las educadoras beliceñas manifestaron que desearían ser acreditadas por su experiencia docente.

Los hallazgos de esta investigación concuerdan con los de otros estudios (Centro Nacional de Estadísticas en Educación, 1997; MacMillan, 1999) que indican que los(as) maestros(as) con menos experiencia docente tienen mayores niveles de satisfacción que los(as) mas adultos y experimentados(as). A mas años de experiencia, menos satisfacción laboral.

Por otro lado existe desacuerdo con otras investigaciones (Grajales y Salazar, 2000; Viera, 1997) que no encontraron relación significativa entre los años de experiencia y la satisfacción laboral del personal docente.

Tamaño de la escuela y de la clase

Las educadoras beliceñas que trabajan en centros escolares con 9 a 12 maestros(as) perciben no solo un mayor grado de equidad en el trato laboral, sino un mayor reconocimiento de logros que las que trabajan con mas de 19 maestros(as).

La misma situación se presenta con relación a la valoración de la supervisión docente. Lo anterior podría atribuirse a que los(as) maestros(as) sienten mas efectividad y tienen un mayor sentido de comunidad en pequeños ambientes, como lo asegura Word (citado en Ascher, 1991).

Con relación al tamaño de la escuela, Viera (1997) encontró que es un factor demográfico predictor de la satisfacción laboral del personal docente de escuelas secundarias, coincidiendo con los hallazgos de esta investigación. Pero no se concuerda con los resultados de la investigación de Grajales y Salazar (2000) que encontraron que el tamaño de la escuela no tiene relación significativa con la satisfacción laboral de las educadoras salvadoreñas del sector publico.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con Grajales y Salazar (2000) en que no encontraron efectos significativos del tamaño de la clase sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras salvadoreñas.

Ubicación del centro escolar

Los resultados obtenidos indicaron que las educadoras que trabajan en el área rural parecen estar más satisfechas que las que lo hacen en el área urbana en el nivel de enseñanza parvularia únicamente.

Esta situación podría atribuirse a que los centros educativos rurales de Belice son mas pequeños, están mas ligadas a la comunidad y obtienen mayor apoyo de

otros organismos locales como concilios comunitarios y asociaciones comunales. Por otro lado, los padres y madres de familia están mas pendientes de los(as) niños(as) de cortas edades, que de los mayores que atienden los niveles de enseñanza primaria 0 secundaria.

En la Tabla 4 se aprecia que 14 educadoras beliceñas trabajan en el área rural en este nivel de enseñanza, en los distritos de Corozal, Orange Walk, Cayo y Toledo.

Nivel de formación docente

Aunque los resultados demostraron que el nivel de formación docente de las educadoras beliceñas no es predictor de su satisfacción laboral, es importante mencionar que dentro de las razones dadas por las educadoras para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo docente, se encuentran aspectos relacionados con el deseo de alcanzar mayores niveles de formación profesional.

Las educadoras mencionaron que existe la necesidad de mas educación y capacitación para ser educadoras mas calificadas. Manifestaron que desearían recibir mayor capacitación en áreas como psicología, administración y nuevas tecnologías, así como recibir cursos en sus hogares y obtener mas becas, especialmente para las educadoras de bajos ingresos.

En la Tabla 24 se puede observar que el 62% de las educadoras de instituciones de la IASD indicaron tener algún nivel de formación profesional. Es posible que algunas educadoras del 38% que no contestaron, adolezcan de algún nivel de formación docente.

En las razones expresadas para no sentirse tota/mente satisfechas con su trabajo, el 28% de las educadoras expresaron que sienten la necesidad de obtener mayores estudios y recibir mas capacitación profesional, por 10 que recomendaron darle atención a este punto.

Los hallazgos de esta investigación no concuerdan con otros estudios (Grajales y Salazar, 2000; Saad e Isralowitz, 1992; Viera, 1997), que encontraron que el nivel de formación docente de maestros 0 maestras esta relacionado significativamente con la satisfacción laboral.

Lugar de residencia

Existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no lo hacen. Las que trabajan en el mismo lugar donde residen están mas satisfechas que las educadoras que trabajan fuera de su lugar de residencia, posiblemente por la facilidad de estar cerca de sus familias y de disponer de mas tiempo para atender sus responsabilidades hogareñas. Por otro lado, se presentan muchos problemas de movilización, transporte y tiempo cuando no viven en la misma área donde trabajan, lo que conduce a su insatisfacción laboral.

La Tabla 10 indica que un 38% de las educadoras no trabajan en el área donde residen y mas de la mitad (53%) 10 hacen en el área rural del país. Las educadoras recomendaron ser ubicadas en centres de trabajo cercanos a sus lugares de residencia.

Maternidad

El nivel de satisfacción de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen y no tienen hijos(as). Las educadoras que no tienen hijos(as) están mas satisfechas con su trabajo docente que las educadoras que son madres. Lo que podría atribuirse a lo mencionado por las mismas educadoras que sienten que no están encargándose debidamente de sus propios hijos(as) y que no disponen del tiempo suficiente para atenderlos(as).

En la Tabla 7 se aprecia que el 71 % de las educadoras beliceñas tienen hijos(as). Esto podría explicar que una de las recomendaciones hechas por las educadoras para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo seria el establecimiento de guarderías infantiles para apoyar a las educadoras que tienen niños(as) pequeños(as). David R. (1997) menciona que la falta de instalaciones para dar atención infantil puede representar un problema para retener a buen personal en una institución. Estos beneficios mejoran las relaciones entre el personal, reducen el ausentismo y la rotación, aumentan la productividad y favorecen las relaciones con la comunidad. Algunos centros infantiles son patrocinados por los(as) mismos(as) empleados.

Etnicidad

Se considera que los hallazgos de esta investigación con respecto al tema de la etnicidad de las educadoras beliceñas son positivos, ya que no se encontró diferencia significativa por el grupo étnico al que pertenecen sobre el nivel de satisfacción laboral. En Belice han prevalecido muchos estereotipos con respecto a los diferentes grupos culturales que conforman la sociedad beliceña. Históricamente las autoridades coloniales tendieron a segregar a los diferentes grupos indígenas.

Los patrones estereotiparon a sus trabajadores y a menudo segregaron sus tareas. El gobierno colonial a menudo usaba estereotipos étnicos para justificar el darle empleo a un grupo étnico en particular para una rama especifica del gobierno. Con el correr del tiempo los estereotipos se hicieron más reales con estas políticas y fueron reforzados con la practica. Después que Belice se independizó de Inglaterra en 1981, todos los diferentes grupos étnicos tuvieron que relacionarse mas y algunas tensiones resultaron de ello. El gobierno beliceño ha reconocido los daños implícitos que ocasiona la separación étnica y ha acentuado el crecimiento de una identidad beliceña, que una a todos los diferentes grupos. Una parte esencial del proceso de descolonización ha sido la eliminación de los prejuicios coloniales heredados acerca de las culturas.

Los hallazgos de esta investigación revelan que no hay diferencia significativa en la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas por pertenecer a determinado grupo étnico.

Tipo de institución que administra el centro escolar

Existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. El nivel de satisfacción laboral de las educadoras que trabajan en instituciones gubernamentales es significativamente menor que el nivel de las educadoras que trabajan en instituciones denominacionales (católicas, comunitarias y nazarenas).

Las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones gubernamentales perciben que son tratadas con menos equidad que las educadoras que trabajan en instituciones denominacionales, tales como metodistas, nazarenas o comunitarias.

Las educadoras que trabajan en instituciones comunitarias perciben un mayor reconocimiento de logros y están mas satisfechas con la supervisión que las educadoras que trabajan en instituciones de gobierno e instituciones denominacionales.

Las educadoras mencionaron que no se sienten total mente satisfechas en sus centros de trabajo debido a la falta de comunicación con la administración para discutir problemas relacionados con el trabajo, así como la falta de apoyo al personal docente y la practica del favoritismo por parte de algunos directores varones. Robbins (1994) señala que es importante que los administradores generen actitudes positivas ante las actitudes de sus empleados, pues los trabajadores satisfechos tienen tasas de rotación y ausentismo mucho mas bajas. Agrega que un factor clave en la satisfacción del personal docente es la relación con sus administradores.

Las educadoras beliceñas encuestadas recomendaron mejorar la comunicación y cooperación entre las administraciones y su personal docente, así como la participación en la creación de políticas educativas. MacMillan (1999) asegura que el contexto provisto por la administración escolar influye en (a) la interacción entre el personal, (b) los sentimientos de los(as) maestros(as) de ser valorados por su trabajo y (c) el sentido de amplia participación en la operación del centro escolar. Agrega que un factor clave en el mantenimiento del compromiso del personal docente al centro de trabajo parece ser su percepción de una significativa participación organizacional.

Otra de las recomendaciones de las educadoras beliceñas fue que desearían disfrutar de iguales oportunidades que sus colegas varones en el manejo administrativo de los centros escolares. Al respecto MacMillan (1999) señala que cuando las mujeres están mas satisfechas que los hombres en su salón de clases, les es muy

difícil dejar ese ambiente gratificante para asumir el complicado y a veces difícil papel de administrar los centros escolares. Este hallazgo debe de tomarse en consideración si se desea motivar a las educadoras a que participen en los puestos de administración, ya que las mujeres necesitan una mayor motivación que los hombres para asumir el papel de administradoras escolares.

Las educadoras de instituciones gubernamentales recomendaron que para mejorar el nivel de satisfacción laboral en sus centros de trabajo el gobierno beliceño debería proveer mas apoyo institucional y mejor reconocimiento salarial a su personal docente. En este aspecto Jones y Nowotny (citados en Tack y Patitu, 1992) aconsejan que los administradores deben reconocer los factores que conllevan a una insatisfacción en el trabajo y eliminarlos, así como conocer y reconocer todos aquellos factores que aumentan la satisfacción laboral y destacarlos.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con 10 mencionado en Fennema (citada en Sanders, 1998) quien señala que en muchos centros escolares el departamento administrativo tiende a tener mas hombres que mujeres y 10 mismo sucede con los puestos de dirección, especial mente en escuelas secundarias. De los 24 centros educativos de nivel de enseñanza secundaria que participaron en esta investigación, únicamente en nueve de ellos la dirección esta a cargo de mujeres

También se coincide con Fennema en que los salones de clase tienden a estar atendidos por mas mujeres, especial mente en el nivel de enseñanza parvularia

La educación de enseñanza parvularia en Belice y la dirección de todos los centros escolares del nivel de enseñanza parvularia (30), están a cargo de mujeres educadoras.

Distrito

Existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral. El nivel de satisfacción laboral de las educadoras que trabajan en el distrito de Corozal es significativamente mayor que el de las educadoras que trabajan en Stann Creek, Toledo, Cayo y Belice.

Los análisis adicionales indicaron que las educadoras que trabajan en el distrito de Corozal tienen mejores condiciones laborales que las que trabajan en los otros distritos del país (Belize, Cayo, Stann Creek y Toledo). Por otro lado, el nivel de agrado por el trabajo docente es significativamente mayor en las educadoras que trabajan en los distritos del norte del país (Corozal y Orange Walk), que en las que trabajan en los distritos del sur (Stann Creek y Toledo). Esta situación podría explicase señalando que se ha observado que la mayoría las educadoras que laboran en los distritos del norte del país, demuestran mucho entusiasmo e interés en su desarrollo personal y profesional, así como una disposición a realizar arduos trabajos que las conduzcan a un mejor desempeño profesional. En contraste, se ha notado que la mayoría de las educadoras de los distritos del sur del país, elevan continuas quejas debido a la falta de recursos adecuados disponibles en sus centros escolares, además de demostrar poco interés por su desarrollo profesional, al no participar en actividades de capacitación organizadas por el Ministerio de Educación.

También las educadoras que trabajan en Corozal, Orange Walk y Cayo están mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las que laboran en el distrito de Toledo y las educadoras de Corozal están mucho mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las educadoras que trabajan en Belice y Stann Creek.

Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones de los hallazgos e interpretaciones de esta investigación.

Satisfacción laboral

Las educadoras beliceñas se sienten satisfechas en su trabajo debido a su amor por los(as) estudiantes y por la profesión como educadoras.

Las educadoras beliceñas que opinaron estar total mente satisfechas con su trabajo encuentran su empleo congruente con su vocación.

Las educadoras beliceñas Ie dan importancia a recompensas intrínsecas, altruistas y sociales, como aspectos que conducen a su total satisfacción en el trabajo.

Una de las razones expresadas por las educadoras beliceñas para sentirse total mente satisfechas con su trabajo es que se sienten bien acerca de 10 que saben y que 10 que enserian impacta en la educación de sus estudiantes.

Las educadoras beliceñas, en su mayoría, indicaron sentirse satisfechas con el trabajo que realizan en los diferentes centres escolares del país, aunque exista insatisfacción en áreas susceptibles de ser mejoradas.

Las educadoras de la Iglesia Adventista del Séptimo Día presentan, en general, un perfil de satisfacción laboral positivo, aunque los resultados cualitativos muestran que un poco mas de la mitad no están totalmente satisfechas con su trabajo.

La interacción de las educadoras y sus estudiantes en el aula, así como las actividades propias de la enseñanza, son los aspectos mencionados por las educadoras de la IASD como significativamente positivos en su trabajo docente: amor por la niñez y la docencia, contribución a la sociedad, oportunidad de impartir conocimiento y compartir el amor de Dios.

Agrado del trabajo docente

El nivel de agrado del trabajo docente es un factor interno predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

A menor nivel de enseñanza hay mayor satisfacción en el trabajo docente, aunque hay aspectos que necesitan mejorarse como su participación en la toma de decisiones y en hacer que el trabajo docente no sea rutinario.

Involucramiento en roles familiares y hogareños

El involucramiento en roles familiares y hogareños es un factor interno predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Las educadoras participan en las tareas domesticas y reciben apoyo por parte de la familia.

Una de las razones para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo es que les falta tiempo para compartir con sus familias.

Las educadoras beliceñas de 17 a 26 años están mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las educadoras de mas edad. Las que laboran en el nivel de enseñanza secundaria están mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las educadoras de parvularia y las educadoras con niveles de formación docente mas altos están mas involucradas en el hogar que las educadoras con menor nivel de formación docente.

Las educadoras de instituciones de la IASD expresaron opiniones positivas relacionadas con la aceptación, por parte de la familia, del trabajo que realizan como educadoras y del apoyo que reciben en las tareas domesticas, pero en general se observa un significativo involucramiento en los roles del hogar.

Una de las razones expresadas por las educadoras para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo es que no disponen de tiempo suficiente para atender a su familia, señalando que deberían dedicar mas tiempo a la educación de sus propios(as) hijos(as). Un poco mas de la mitad de las educadoras son madres de familia.

Autoestima

Aunque la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, es importante considerarla por ser la actitud de respecto y confianza que tenemos hacia nosotros mismos.

Aunque las educadoras beliceñas en general opinaron positivamente sobre su nivel de autoestima, aun hay aspectos que necesitan ser mejorados en este sentido.

Las educadoras de instituciones de la IASD expresaron opiniones favorables altas para todos los aspectos relacionados con la autoestima (amor, seguridad y confianza en si mismas). Los aspectos que deberían ser mejorados están relacionados, principalmente, con la forma de asumir y resolver problemas 0 conflictos y con sentirse mas satisfechas con su inteligencia.

Reconocimiento de logros

EI nivel de reconocimiento de logros es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. En general predomina una opinión positiva sobre aspectos del reconocimiento de logros, pero las educadoras no reciben mayor reconocimiento de sus colegas y de los padres y madres de familia.

La mayoría de ellas menciono que no han recibido reconocimiento publico por su labor docente, lo que conlleva a no sentirse totalmente satisfechas en su trabajo. Las educadoras entre 17 y 26 años y las de mas de 40 arios son las que perciben un mayor reconocimiento de log res en sus centros de trabajo. AI mismo tiempo, las educadoras con un nivel menor de formación docente perciben un mayor reconocimiento de logros que las educadoras con niveles superiores de formación. También a menor nivel de enseñanza hay un mayor reconocimiento de logros.

En algunos aspectos relacionados can el reconocimiento de logros por parte de superiores, estudiantes y padres y madres de familia, las educadoras de instituciones de la IASD opinaron positivamente. Dentro de los aspectos que deberían ser mejorados se encuentra la necesidad del reconocimiento de logros por parte de supervisores(as) y colegas. Un porcentaje significativo de las educadoras beliceñas indico que no ha recibido ningún reconocimiento publico por su labor docente.

Equidad en el trato laboral

La percepción del grado de equidad en el trato laboral es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Las educadoras opinaron favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral en sus centros de trabajo, pero aquellas que no se sienten totalmente satisfechas can su trabajo mencionaron que las mujeres no son tratadas con equidad en sus centros de trabajo, que existe la tendencia a no apreciar la labor realizada por la mujer y que no reciben el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones. Las educadoras de mas de 40 años perciben mayor equidad en el trato laboral que las educadoras mas jóvenes y las educadoras que son casadas

perciben mayor equidad que las solteras. Por otro lado, las educadoras del nivel de enseñanza primaria perciben mayor equidad en el trato laboral que las educadoras de parvularia.

En las recomendaciones hechas por las -educadoras beliceñas se puede apreciar una búsqueda de no solo ser respetadas como mujeres y ser tratadas igual que los colegas varones en todos los sentidos, sino de que exista mas comprensión y sensibilidad al doble papel que juegan las mujeres educadoras al tener responsabilidades y obligaciones tanto en el hogar como en el trabajo. Se aprecia, además, la necesidad de establecer reglas y regulaciones que beneficien a las mujeres educadoras, especialmente en el área de beneficios por maternidad y derechos propios de las mujeres.

Las educadoras que trabajan en instituciones de la IASD opinaron, en general, favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral (capacitación, condiciones laborales, oportunidades), aunque aun hay educadoras que manifestaron que no reciben el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones.

Las educadoras del nivel de enseñanza primaria recomendaron (a) tener mas consideración con las educadoras de mayor edad, (b) tratar a todos por igual, evitando el favoritismo y (c) darle a todas las educadoras las mismas oportunidades que tienen los varones.

Condiciones laborales

El nivel de condiciones laborales es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Las educadoras opinaron positivamente

sobre aspectos administrativos relacionados tanto con la definición de políticas, tareas, responsabilidades y evaluaciones del personal docente, como del ambiente en los centros escolares y en los salones de clase. La mayoría de las educadoras opinaron que se encuentran satisfechas con su salario actual. Por otro lado, hay educadoras que señalaron que los planes y programas de trabajo no están definidos claramente y que los edificios no son mantenidos con regularidad. Un aspecto preocupante es que hay educadoras beliceñas que no disponen de materiales, textos y ayudas educacionales adecuadas, así como de equipo apropiado y nuevas tecnologías para ensenar a sus alumnos(as) en el salón de clases, 10 que conlleva a las educadoras a sentirse insatisfechas en su trabajo docente. Las educadoras recomendaron mejorar las instalaciones físicas, así como el ambiente en el centro escolar y en los salones de clase superpoblados.

Las educadoras del nivel de enseñanza parvularia perciben mejores condiciones laborales que las educadoras de primaria y secundaria. Las educadoras mayores de 40 años perciben mejores condiciones laborales que las educadoras más jóvenes.

Las educadoras de instituciones de la IASD laboran en Belice únicamente en los niveles de enseñanza primaria y secundaria, la mayoría de ellas trabajan en el nivel de enseñanza primaria.

Es preocupante observar que un poco mas de la mitad de las educadoras de la IASD respondieron que no estaban totalmente satisfechas en su trabajo. Los análisis adicionales indicaron que el nivel de condiciones laborales percibido por las educadoras beliceñas de instituciones de la IASD es significativamente menor que el de las educadoras que trabajan en otras instituciones denominacionales. Las educadoras de instituciones de la IASD opinaron favorablemente en aspectos administrativos,

tales como (a) autonomía, (b) relaciones interpersonales con colegas y superiores y (c) procedimientos, reglas y sistemas utilizados por la administración escolar.

Existe insatisfacción con (a) los salarios recibidos, (b) las oportunidades de promoción en el trabajo y (c) la falta de participación en la toma de decisiones administrativas.

Las educadoras de instituciones de la IASD se encuentran satisfechas con aspectos administrativos relacionados con (a) la definición de responsabilidades, (b) la evaluación del personal docente y (c) la comunicación de políticas de trabajo. Pero por otro lado se observan aspectos administrativos que necesitan ser mejorados tales como (a) la iluminación adecuada en los salones de clase, (b) las condiciones en los alrededores de los centros escolares, (c) las condiciones para trabajar en los centros de trabajo y (d) la definición de planes y programas de estudio, que están conllevando a la insatisfacción laboral. Las educadoras dela IASD recomendaron mejorar las facilidades disponibles, tales como: cafetería, ventiladores y mejores servicios sanitarios.

Los problemas que se presentan dentro del salón de clases (indisciplina, inadecuado espacio, clases superpobladas, falta de buenos escritorios y materiales educativos apropiados) no les permiten a las educadoras de instituciones ASD sentirse totalmente satisfechas en su trabajo. Las educadoras recomendaron que se debería proveer computadoras, fotocopiadoras, grabadoras y libros de texto con el propósito de mejorar la enseñanza, así como reducir el numero de estudiantes en los salones de clase y recibir mas apoyo en los asuntos disciplinarios.

Otras de las razones mencionadas por las educadoras de instituciones de la IASD para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo están relacionadas con

(a) no recibir salarios de acuerdo a sus calificaciones, (b) falta de apoyo por parte de los padres y madres de familia, (e) el ambiente frustrante en los centros escolares, (f) la demanda de emplear mucho tiempo en el trabajo y (9) la falta de confianza en que la administración este verdaderamente interesada en desarrollar al personal docente. Las educadoras de nivel de enseñanza primaria recomendaron que los padres y madres de familia participen mas activamente en todos los asuntos relacionados con la

disciplina de sus hijos(as).

Supervisión docente

La valoración de la supervisión docente es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, Las educadoras y las directoras de centros escolares opinaron positivamente en todos los aspectos relacionados con la supervisión docente que reciben. Las educadoras que laboran en el nivel de enseñanza parvularia se encuentran mas satisfechas con la supervisión que las educado-

ras de primaria y secundaria.

Las educadoras que se sienten total mente satisfechas en su trabajo mencionaron que mantienen buena comunicación con los supervisores. Las educadoras opinaron que la supervisión, tanto para las educadoras como para las directoras de los centros escolares, no provee el material necesario para un buen desempeño profesional y no provee asistencia para mejorar la instrucción. Además, se presentan problemas con supervisores(as) que no apoyan y motivan. Las educadoras beliceñas recomendaron mejorar los aspectos de supervisión por parte de los(as) directores(as), administradores(as) escolares y oficiales de educación,

Las educadoras de instituciones de la IASD opinaron favorablemente en la

mayoría de los aspectos relacionados con la supervisión docente. Pero, por otro lado, se observan aspectos que necesitan ser mejorados, tales como (a) proveer el material que se necesita para mejorar el desempeño profesional de las educadoras, (b) recibir sugerencias por parte de la supervisión para mejorar la enseñanza y (c) recibir asistencia para mejorar la instrucción.

Años de experiencia docente, tamaño de la escuela, tamaño de la clase y edad

Los años de experiencia docente y el tamaño de la escuela (numero de maestros[as] que laboran en el centro escolar) son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, en tanto que la edad de la educadora y el tamaño de la clase no son predictores de dicha satisfacción laboral. Las educadoras con pocos años de experiencia docente (de 1 a 5 años) están mas satisfechas can la supervisión y perciben un mayor reconocimiento de sus logros que las educadoras con mas años de experiencia. Las educadoras manifestaron el deseo de ser acreditadas por su experiencia docente.

Las educadoras beliceñas que trabajan en centros escolares con 9 a 12 maestros(as) perciben (a) mayor grade de equidad en el trato laboral, (b) mayor reconocimiento de logros y (c) mayor supervisión.

Ubicación del centro escolar y formación docente

Existen efectos significativos de la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas en el nivel de enseñanza parvularia y no existen efectos significativos del nivel de formación docente de las educadoras sobre el nivel de satisfacción laboral. Las educadoras que trabajan en el área

rural parecen estar mas satisfechas que las que 10 hacen en el área urbana en el nivel de enseñanza parvularia únicamente.

Las educadoras que no se sienten totalmente satisfechas con su trabajo desearían alcanzar mayores niveles de formación profesional. Manifestaron que desearían recibir mayor capacitación en áreas como psicología, administración y nuevas tecnologías, así como recibir cursos en sus hogares y obtener mas becas (pagadas), especial mente para las educadoras de bajos ingresos.

La mayoría de las educadoras de instituciones de la IASD indicaron tener algún nivel de formación profesional. Es posible que, entre el porcentaje de las educadoras que no contestaron, haya algunas que adolezcan de algún nivel de formación docente.

Dentro de sus recomendaciones expresaron que desearían obtener mayor nivel de formación profesional.

Lugar de trabajo en área de residencia

Existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no 10 hacen. Las que trabajan en el mismo lugar donde residen están mas satisfechas que las educadoras que trabajan fuera de su lugar de residencia.

Las educadoras mencionaron que se presentan muchos problemas de tiempo, movilización y transporte cuando no viven en la misma área donde trabajan. Las educadoras recomendaron ser ubicadas en centros de trabajo cercanos a sus lugares de residencia. Casi la mitad de las educadoras de la IASD no trabajan en el área donde residen y la mayoría lo hacen el área rural del país, siendo esta una de las

razones expresadas para no sentirse totalmente satisfechas en su trabajo. Las educadoras recomendaron que deberían de trabajar en el área don de viven -para disponer de mas tiempo para atender a la familia- y buscar un balance entre el trabajo y el hogar para evitar frustraciones.

Maternidad

El nivel de satisfacción de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen y no tienen hijos(as). Las educadoras que no tienen hijos(as) están mas satisfechas con su trabajo docente que las educadoras que son madres. Las educadoras manifestaron que el establecimiento de guarderías infantiles en sus centros de trabajo, podría mejorar la satisfacción laboral de aquellas maestras que tienen niños(as) pequeños(as).

Estado civil y etnicidad

No existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad de las educadoras beliceñas sobre el nivel de satisfacción laboral.

Con respecto al tema de la etnicidad los hallazgos de esta investigación son positivos ya que revelan que no hay diferencia significativa en la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas por pertenecer a determinado grupo étnico. En Belice, historialmente. han prevalecido muchos estereotipos con respecto a los diferentes grupos culturales que conforman la sociedad beliceña.

Una parte esencial del proceso de descolonización ha sido tratar de eliminar los prejuicios coloniales heredados acerca de las culturas.

Tipo de institución que administra el centro escolar

Existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Las educadoras que trabajan en instituciones nazarenas y comunitarias 10 hacen en mejores condiciones laborales que las que trabajan en instituciones gubernamentales y en otras instituciones denominacionales.

Las educadoras beliceñas que trabajan en instituciones gubernamentales perciben que son tratadas con menos equidad que las educadoras que trabajan en instituciones denominacionales como metodistas y nazarenas 0 comunitarias.

Las educadoras que trabajan en instituciones comunitarias perciben un mayor reconocimiento de logros y están mas satisfechas con la supervisión que las educadoras que trabajan en instituciones de gobierno e instituciones denominacionales.

La falta de comunicación con la administración para discutir problemas relacionados con el trabajo, así como la falta de apoyo al personal docente y la practica del favoritismo, son algunas de las razones por las cuales las educadoras beliceñas no se sienten totalmente satisfechas en sus centros de trabajo. Las educadoras recomendaron mejorar la comunicación y cooperación entre las administraciones y su personal docente, así como la participación en la creación de políticas educativas.

Las educadoras manifestaron que desearían disfrutar de iguales oportunidades que sus colegas varones en el manejo administrativo de los centros escolares.

Las educadoras de instituciones gubernamentales recomendaron que el gobierno beliceño provea mas apoyo institucional y mejor reconocimiento salarial a su personal docente para mejorar el nivel de satisfacción laboral en sus centres de trabajo.

Distrito

Existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral. El nivel de satisfacción laboral de las educadoras que trabajan en el distrito de Corozal, así como el nivel de condiciones laborales, es significativamente mayor que el de las educadoras que trabajan en Stann Creek, Toledo, Cayo y Belice. Por otro lado, el nivel de agrado por el trabajo docente es significativamente mayor en las educadoras que trabajan en los distritos del norte del país (Corozal y Orange Walk), que en las que trabajan en los distritos del sur (Stann Creek y Toledo), posiblemente debido a las mejores facilidades de comunicación, entrenamiento, supervisión y apoyo que reciben en Belice los distritos del norte del país. Las educadoras que trabajan en Corozal, Orange Walk y Cayo están mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las que laboran en el distrito de Toledo y las educadoras de Corozal están mucho mas involucradas en los roles familiares y hogareños que las educadoras que trabajan en Belize y Stann Creek.

Síntesis de las conclusiones

En síntesis, los hallazgos mas relevantes se presentan a continuación:

1. Las educadoras beliceñas. en su mayoría, se sienten satisfechas en el trabajo que realizan en los diferentes centros escolares del país, debido a su amor por los(as) estudiantes y por la profesión como educadoras, encontrando su empleo congruente con su vocación, aunque exista insatisfacción en áreas susceptibles de ser mejoradas.

2. Las educadoras que laboran en instituciones beliceñas de la IASD presentan un perfil positivo en la escala de satisfacción laboral, aunque se observa que los

resultados cualitativos muestran que un poco mas de la mitad no están totalmente satisfechas con su trabajo. Su interacción con los estudiantes en el aula, as! como las actividades propias de la enseñanza, son los aspectos mencionados como significativamente positivos en su labor docente.

3. El nivel de agrado del trabajo docente es un factor interno predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. A menor nivel de enseñanza hay mayor satisfacción en el trabajo docente, aunque hay aspectos que necesitan rnejorarse como su participación en la toma de decisiones y en hacer que el trabajo docente no sea rutinario.

4. El involucramiento en roles familiares y hogareños es un factor interno predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Una de las razones para no sentirse totalmente satisfechas con su trabajo es que les falta tiempo para compartir con sus familias.

5. Aunque la autoestima no es un factor predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, en las educadoras de la IASD aun hay aspectos que necesitan ser mejorados, relacionados principal mente con la forma de asumir y resolver problemas 0 conflictos y con sentirse mas satisfechas con su inteligencia.

6. El nivel de reconocimiento de logros es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Tanto las educadoras de la IASD como de las otras instituciones educativas mencionaron que no han recibido reconocimiento publico por su labor docente, 10 que conlleva a no sentirse totalmente satisfechas en su trabajo

7. La percepción del grade de equidad en el trato laboral es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Las educadoras opinaren favorablemente en todos los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral, pero aquellas que no se sienten totalmente satisfechas con su trabajo mencionaron que las mujeres no son tratadas con equidad en sus centros de trabajo, que existe la tendencia a no apreciar la labor realizada por la mujer y que no reciben el mismo salario que sus compañeros varones con similares calificaciones.

8. EI nivel de condiciones laborales percibido es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Las educadoras opinaron positivamente sobre aspectos administrativos relacionados tanto con la definición de políticas, tareas, responsabilidades y evaluaciones del personal docente, como del ambiente en los centres escolares y en los salones de clase. Por otro lado, hay educadoras que señalaron que los planes y programas de trabajo no están definidos claramente y que los edificios no son mantenidos con regularidad.

9. Menos de la mitad de las educadoras beliceñas no disponen de materiales, textos y ayudas educacionales adecuadas, así como de equipo apropiado y nuevas tecnologías para enseñar a sus alumnos(as) en el salón de clases, lo que conlleva a las educadoras a sentirse insatisfechas en su trabajo docente.

10. La percepción que las educadoras de las instituciones educativas de la IASD tienen sobre el nivel de condiciones laborales es significativamente menor que el de las educadoras que trabajan en otras instituciones denominacionales. Existe insatisfacción con (a) los salarios recibidos, (b) las oportunidades de promoción en el trabajo y (c) la falta de participación en la toma de decisiones administrativas. Se observan aspectos administrativos que necesitan ser mejorados tales como (a) las condiciones para trabajar en los centres de trabajo, (b) las condiciones en los

alrededores de los centros escolares y (c) la definición de planes y programas de estudio.

11. La valoración de la supervisión docente es un factor externo predictor de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Tanto las educadoras y las directoras de centros escolares de la IASD como de las otras instituciones educativas beliceñas opinaron positivamente en todos los aspectos relacionados con la supervisión docente que reciben aunque mencionaron que la supervisión no provee el material necesario para un buen desempeño profesional y no provee asistencia para mejorar la instrucción,

12. Los años de experiencia docente y el tamaño de la escuela (numero de maestros[as] que laboran en el centro escolar) son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, en tanto que la edad de la educadora y el tamaño de la clase no son predictores de dicha satisfacción laboral. Las educadoras manifestaron el deseo de ser acreditadas por su experiencia docente. Las educadoras que trabajan en centros escolares con 9 a 12 maestros(as) perciben (a) mayor grade de equidad en el trato laboral, (b) mayor reconocimiento de logros y (c) mayores niveles de supervisión.

13. Existen efectos significativos de la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas en el nivel de enseñanza parvularia y no existen efectos significativos del nivel de formación docente de las educadoras sobre el nivel de satisfacción laboral. Las educadoras que trabajan en el área rural parecen estar mas satisfechas que las que lo hacen en el área urbana en el nivel de enseñanza parvularia únicamente.

Las educadoras que no se sienten total mente satisfechas con su trabajo desearían alcanzar mayores niveles de formación profesional.

14. Existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no 10 hacen. Las que trabajan en el mismo lugar donde residen están mas satisfechas que las educadoras que trabajan fuera de su lugar de residencia. Las educadoras mencionaron que se presentan muchos problemas de tiempo, movilización y transporte cuando no viven en la misma área donde trabajan.

15. El nivel de satisfacción de las educadoras beliceñas es diferente entre las educadoras que tienen y no tienen hijos(as). Las educadoras que no tienen hijos(as) están mas satisfechas con su trabajo docente que las educadoras que son madres.

16. No existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad de las educadoras beliceñas sobre el nivel de satisfacción laboral. Con respecto al tema de la etnicidad los hallazgos de esta investigación son positivos ya que revelan que no hay diferencia significativa en la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas por pertenecer a determinado grupo étnico.

17. Existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas. Las educadoras que trabajan en instituciones nazarenas y comunitarias 10 hacen en mejores condiciones laborales que las que trabajan en instituciones gubernamentales y en otras instituciones denominacionales.

l8. Existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral. El nivel de satisfacción laboral de las educadoras que trabajan en el distrito de Corozal así como el nivel de condiciones

laborales, es significativamente mayor que el de las educadoras que trabajan en Stann Creek, Toledo, Cayo y Belice. Por otro lado, el nivel de agrado por el trabajo docente es significativamente mayor en las educadoras que trabajan en los distritos del norte del país (Corczal y Orange Walk), que en las que trabajan en los distritos del sur (Stann Creek y Toledo), posiblemente debido a que las educadoras de los distritos del norte tienen mas oportunidades de capacitación, supervisión, comunicación y apoyo institucional que las que se ubican en la zona sur del país.

Implicaciones de la investigación

Esta investigación sobre la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas contribuye al estudio de la satisfacción laboral en el sector educativo, especialmente del personal docente femenino, ya que pocos estudios se han encontrado referidos a las mujeres educadoras. La presente investigación da a conocer la situación especifica que viven las mujeres educadoras que laboran en los niveles de enseñanza parvularia, primaria y secundaria.

Los hallazgos de esta investigación indican que, en general, las educadoras beliceñas opinan que se encuentran satisfechas con su trabajo, pero también evidencian la existencia de diferentes aspectos que están causando insatisfacción a las educadoras en sus centros de trabajo y que necesitan ser atendidos para mantener o mejorar el nivel de satisfacción laboral de las educadoras. La insatisfacción laboral puede afectar los niveles de enseñanza-aprendizaje y deteriorar la calidad del entorno laboral y el servicio prestado.

Esta investigación aporta una serie de datos e información relevante acerca de la situación tanto personal como laboral de las educadoras en algunas de las áreas

mas importantes relacionadas con su labor docente, tales como (a) el trabajo en si mismo, (b) las condiciones laborales, (c) la supervisión docente y (d) la equidad en el trato laboral, entre otras. Además, conduce al conocimiento y comprensión de actitudes, habilidades y conductas que las educadoras manifiestan en diferentes esferas sociales en las que interactúan.

Un estudio sobre la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas contribuye al conocimiento de aspectos relevantes de su situación personal, interpersonal y administrativa que se reflejan en el comportamiento hacia sus alumnos(as), compañeros(as) de trabajo y hacia la comunidad con la que se vincula en su trabajo docente.

Además, un estudio de esta naturaleza Ie indica a las educadoras beliceñas que existe el interés por parte de la administración del sistema educativo para quien labora, de conocer los aspectos relacionados con su satisfacción laboral, con el propósito de incrementar mejoras en aquellas áreas que lo demandan, reconociendo que la relación entre las educadoras y su trabajo es básica y que su actitud ante el mismo puede determinar el éxito 0 fracaso en los salones de clase.

Los resultados obtenidos mediante esta investigación proveen al Ministerio de Educación de Belice y a las instituciones denominacionales que administran los diferentes centros escolares en el país, información que podrá ser utilizada para tomar las medidas correctivas que sean necesarias en los programas de calidad de vida en el trabajo, que apuntan a lograr que la labor educativa sea mas gratificante para su personal docente, especialmente para la mayoría representada por las mujeres educadoras.

Se pretende que los hallazgos de esta investigación sean considerados por

las administraciones de los diferentes centros educativos, para buscar soluciones a los diferentes problemas detectados como causa de insatisfacción laboral en las educadoras beliceñas.

Los hallazgos de este estudio aportan información relevante sobre la situación de las educadoras beliceñas que laboran en todo el país, ya que se dispone de información proporcionada por aproximadamente un 77% de la población total. Los hallazgos de esta investigación comprometen a que se tomen las medidas pertinentes para solucionar los problemas detectados que afectan la satisfacción laboral de las educadoras. AI mismo tiempo, comprometen a considerar las recomendaciones hechas por las propias educadoras, que 10 que buscan es lograr un mejor desempeño profesional que las conduzca a impartir una mejor enseñanza en beneficio de los(as) estudiantes que pasan por sus salones de clase y que el día de mañana serán los lideres y representantes del país.

Los hallazgos de esta investigación ponen de manifiesto la importancia de proveer a las educadoras de un ambiente satisfactorio para trabajar, debido al encomiable papel que juegan en la sociedad beliceña. Aproximadamente un 64% del personal docente beliceño son mujeres y ellas se encuentran frente a los salones de clase, donde día a día se forman y educan a los(as) ciudadanos(as) del mañana.

También los hallazgos de este estudio motivan a examinar las diferentes estrategias que las administraciones escolares beliceñas están utilizando para promover la satisfacción laboral de su personal docente, especial mente del personal docente femenino que labora en sus centros escolares.

Los hallazgos relacionados con la satisfacción laboral, específicamente de las educadoras beliceñas que laboran en instituciones de la IASD, motivan a investigar

la situación de las educadoras beliceñas que laboran en las otras instituciones de-nominacionales o gubernamentales y que debido a las limitaciones de este estudio, no fue posible realizar.

Los resultados de esta investigación también indican la importancia de investigar la satisfacción laboral del personal docente masculino que labora en los diferentes centros educativos beliceños, con el propósito de conocer su situación laboral y los niveles de satisfacción en el trabajo y como un aporte mas al estudio de la satisfacción laboral en el campo educativo.

Los resultados de este estudio se obtuvieron mediante la aplicación de un instrumento valido y confiable que podrá ser utilizado por otros(as) investigadores(as) que pretendan medir la satisfacción laboral de mujeres educadoras que laboran en el nivel de enseñanza parvularia, primaria y secundaria en otras instituciones educativas de Belice.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación conducen a la promoción de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, pero corresponde a las diferentes administraciones escolares, tanto gubernamentales como denominacionales, fomentar dicha satisfacción en los centres de trabajo y tratar de reducir o eliminar aquellos aspectos que pueden estar contribuyendo a la insatisfacción laboral de su personal docente femenino.

Las recomendaciones a las autoridades encargadas de la administración de los diferentes centres escolares beliceños, tanto gubernamentales como denominacionales que operan en el país, únicamente pretenden aportar ideas y sugerencias

surgidas de los hallazgos de esta investigación, con el prop6sito de contribuir en la solución de los problemas mencionados por las educadoras como limitantes de su satisfacción en el trabajo y poner en evidencia ciertas medidas que pueden ser tomadas para mantener 0 mejorar el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Las recomendaciones surgidas de los hallazgos de este estudio y presentadas a la administración escolar de las instituciones de la IASD, pretenden contribuir en la solución de los problemas que afectan el desempeño profesional de las educadoras, considerando la relevante misión educativa que las instituciones de la IASD tienen en estos días que señalan la crisis final de nuestros tiempos.

Las recomendaciones hechas a futuros(as) investigadores(as) pretenden elevar el interés de continuar investigando en Belice el tópico de la satisfacción laboral en el campo educativo, así como otros relevantes temas que surgieron de los hallazgos de esta investigación.

A continuación se enumeran las principales recomendaciones emergentes del presente estudio:

AI Ministerio de Educación de Belice

1. Mejorar el nivel de satisfacción laboral de las educadoras que laboran en los centros educativos bajo la administración del Ministerio de Educación de Belice, proveyendo mas apoyo institucional y un mejor reconocimiento salarial a su personal docente.

A los administradores de los centros educativos

2. Demostrar que existe por parte de las administraciones escolares un deseo

genuino de contribuir al mejoramiento de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, tomando en consideración las relevantes opiniones que fueron expresadas por las educadoras en esta investigación.

3. Promover la satisfacción laboral de las educadoras en los diferentes centros escolares para mantener niveles altos de participación, compromiso, responsabilidad y un buen desempeño profesional.

4. Reconocer los factores y situaciones que conllevan a la insatisfacción en el trabajo de las educadoras y tratar de eliminarlos, así como reconocer los que aumentan la satisfacción laboral y destacarlos. ,

5. Considerar las necesidades propias de las mujeres educadoras y no solamente la estructura y las condiciones ambientales del trabajo, cuando se aplique cualquier método y estrategias encaminadas a aumentar la satisfacción laboral del personal docente de los centros educativos beliceños.

6. Contribuir a que las educadoras beliceñas puedan alcanzar sus objetivos personales y profesionales, ya que si no reciben la atención a sus necesidades 0 no se generan actitudes positivas ante sus demandas, tenderán a aumentar las tasas de rotación, el ausentismo y los conflictos internos dentro de los centros escolares, que son el reflejo de la insatisfacción laboral. ,

7. Motivar a mas educadoras para que asuman la administración de los centros escolares, tomando en consideración que para las mujeres es mas difícil que para los hombres dejar el ambiente gratificante de las aulas de clase, para asumir el complicado y a veces difícil papel de administrar las instituciones educativas.

8. Mejorar la comunicación y cooperación entre los administradores de los centros escolares y su personal docente, así como la inclusión de las educadoras en 226

la creación de políticas educativas que afectan el trabajo docente, permitiendo que las educadoras participen mas activamente en la organización de los centros escolares para elevar su nivel de compromiso a la labor docente.

9. Incentivar a las educadoras para que no perciban el trabajo docente como algo rutinario, facilitando desafíos y cambios creativos, mediante el desarrollo profesional, donde las educadoras puedan conocer nuevas técnicas educativas que desafíen sus filosofías y rutina.

10. Motivar a las educadoras a que experimenten y apliquen técnicas que les permitan desafiar su creatividad en el salón de clases, dentro de la rutina de ensenar, lo que conducirá a renovar el interés en sus centros de trabajo. '"

11. Dar facilidades a las educadoras para que puedan continuar sus estudios y alcanzar niveles superiores en su formación docente, mediante becas de estudio, especial mente a las educadoras de bajos ingresos.

12. Contribuir a que las educadoras puedan alcanzar mayores niveles de formación profesional, implementando cursos 0 talleres de capacitación en diferentes tópicos (técnicas de enseñanza, educación temprana, derechos de la mujer, liderazgo, educación especial, manejo del estrés, administración. computación, consejería, relaciones humanas y resolución de conflictos).

13. Implementar talleres de capacitación para mantener 0 mejorar los niveles de autoestima de las educadoras, con el propósito de no influir negativamente en esta valoración personal que afecta toda la vida humana, especialmente en los aspectos relacionados con el manejo y resolución de conflictos. /

14. Propiciar maneras efectivas de equilibrar la vida profesional y personal de las educadoras, desarrollando actividades conjuntas con las familia.

15. Tratar de ubicar a las educadoras en centros de trabajo cercanos a sus lugares de residencia, para evitar los problemas de movilización, transporte, tiempo y familia que las educadoras confrontan diariamente cuando no viven en la misma área don de trabajan.

16. Ser mas comprensivos y sensibles al doble papel que juegan las mujeres educadoras al tener responsabilidades y obligaciones tanto en el hogar como en el trabajo, estableciendo reglas y regulaciones que las beneficien, especialmente en el área de beneficios por maternidad y derechos propios de las mujeres, tales como (a) reducción de los impuestos a madres solteras, (b) aumento de los beneficios per maternidad y (c) pago por el tiempo de recuperación.

17. Implementar talleres sobre el enfoque de genero con el propósito de familiarizar a las educadoras beliceñas con conceptos de necesidades practicas y estratégicas propias de las mujeres, que pueden contribuir a elevar los niveles de satisfacción personal y laboral.

18. Implementar actividades donde los(as) estudiantes y docentes interactúen y socialicen, especialmente con aquellos(as) que necesitan mayor apoyo y ayuda en el nivel de enseñanza secundaria.

19. Dar al personal docente crédito y felicitación por sus acciones positivas hacia la institución, mediante reconocimientos públicos por su labor docente y esfuerzos realizados, para que perciban que su trabajo es importante para la institución y que la administración lo valora. /

Esto conllevara a un aumento en el desempeño profesional, la autoestima de las educadoras y la moral de las instituciones educativas. No esperar 25 arios para hacer un reconocimiento publico a la labor realizada por el personal docente. Otorgar

becas de estudio como parte del reconocimiento al buen trabajo docente llevado a cabo.

20. Establecer guarderías infantiles en los centros escolares donde las educa-doras puedan llevar a sus hijos(as) pequeños(as), las cuales pueden ser patrocinadas por los(as) mismos(as) empleados del centro escolar, tomando en consideración que la falta de instalaciones para dar atención infantil puede representar un problema para retener a buen personal en una institución. Un beneficio de este tipo mejora las relaciones entre el personal, reduce el ausentismo y la rotación. aumenta la productividad y favorece las relaciones con la comunidad.

21. Diseñar e implementar programas de alimentación para los(as) estudiantes, conjuntamente con los padres y madres de la familia y la comunidad, en aquellos centros escolares donde las educadoras están confrontando el problema de bajo rendimiento escolar, debido a que los(as) alumnos(as) asisten a la escuela sin tener posibilidades de ingerir alimentos.

22. Mejorar el ambiente en los salones de clase, proveyendo a las educadoras con los materiales, textos y ayudas educacionales adecuados, así como el equipo apropiado y nuevas tecnologías para enseriar a sus alumnos(as). Establecer bibliotecas apropiadas en los centros escolares, especialmente en las áreas rurales. '

23. Mejorar el ambiente en los salones de clase en los aspectos relacionados con las clases superpobladas, donde no hay suficiente espacio para trabajar, ya sea (a) disponiendo de mas espacio, (b) limitando el numero de alumnos(as) a 24 y 28 en cada clase 0 (c) recibiendo apoyo de educadoras(es) adicionales.

24. Dar un mantenimiento regular a las instalaciones físicas de los centros escolares, así como mejorar las condiciones de infraestructura, tales como (a) servicios

sanitarios, (b) cocinas y (c) lugares de relajamiento 0 descanso para el personal docente.

25. Buscar maneras de incentivar a los padres/madres de los(as) estudiantes para lograr un mayor apoyo y cooperación en las actividades escolares y en los planes del personal docente.

26. Diseñar e implementar programas educativos en los que participen activa mente los padres y madres de los(as) estudiantes, con el propósito de lograr mayores niveles disciplinarios.

27. Mejorar los aspectos de supervisión escolar proveyendo los materiales que son necesarios para mejorar el desempeño profesional y dar mayor asistencia y apoyo para mejorar la instrucción y la enseñanza, tomando en consideración que en las escuelas en las que los directores(as) proveen retroalimentación positiva, apoyan en la disciplina, ayudan a mejorar la enseñanza y comunican clara mente metas y políticas escolares, el personal docente esta mas altamente satisfecho. r

A la administración de los centros educativos de la IASD

28. Tomar en consideración los hallazgos de este estudio que encontró que un poco mas de la mitad de las educadoras que laboran bajo la administración de las instituciones educativas de la IASD no están totalmente satisfechas con su trabajo. Las recomendaciones hechas por las educadoras de la IASD de enseñanza secundaria para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo fueron las siguientes: (a) mejorar las condiciones de trabajo, (b) ser mas unidos(as) y responsables dentro del personal docente y (c) disfrutar de los mismos beneficios que los colegas varones, especial mente con las subsistencias.

29. Incrementar los salarios de las educadoras de la IASD y las oportunidades de promoción en el trabajo, así como la participación en la toma de decisiones administrativas, ya que estas fueron unas de las razones mencionadas como causa de la insatisfacción laboral.

30. Diseñar e implementar programas de capacitación profesional encaminados a desarrollar al personal docente de las instituciones de la IASD y a elevar el nivel de formación profesional, de acuerdo a las necesidades de las educadoras. AI mismo tiempo que se contribuye a mejorar los aspectos relacionados con la manera de asumir y resolver conflictos, así como a incrementar niveles de autoestima.

31. Diseñar e implementar programas que motiven a los padres y madres de los(as) alumnos(as) para que participen mas activamente en todos los asuntos relacionados con la educación, especial mente en el área de la disciplina de sus hijos(as).

32. Tratar de ubicar a las educadoras de IASD en el área donde residen, ya que ellas expresaron que no tienen tiempo suficiente para atender a sus familias y son varios los problemas de movilización que tienen que enfrentar día a día.

33. Dar reconocimiento público a las educadoras de la IASD por su labor docente realizada en actividades especial mente preparadas para ello.

34. Mejorar los aspectos de reconocimiento a la labor docente realizada por parte de los(as) superiores y colegas de las educadoras de la IASD.

35. Dar un trato más equitativo a las educadoras de la IASD, teniendo una mayor consideración con las educadoras de mas edad, evitando el favoritismo y procurando darles las mismas oportunidades que tienen los varones en los centros de trabajo.

36. Mejorar las condiciones laborales en las que trabajan las educadoras de IASD, especial mente en lo relacionado con el ambiente en los salones de clase, las condiciones en los alrededores de las escuelas y las facilidades disponibles como cafetería, ventiladores y mejores servicios sanitarios.

37. Facilitar a las educadoras de la IASD los materiales educativos e infraestructura necesaria, así como una mejor supervisión y retroalimentación de las actividades desarrolladas, para mejorar el desempeño profesional y aumentar la satisfacción laboral en su trabajo docente.

A futuros(as) investigadores(as)

38. Realizar estudios sobre los aspectos relacionados con las causas y consecuencias de la indisciplina de los(as) alumnos(as) en los salones de clase, que fue mencionada como una de las razones de la insatisfacción laboral de las educadoras beliceñas, incluyendo a los padres y madres de familia de los estudiantes.

39. Realizar otras investigaciones donde se estudie la satisfacción laboral de las educadoras que laboran en instituciones educativas privadas en Belice y compararlas con los hallazgos de esta investigación.

40. Incluir en futuros estudios al personal docente masculino que labora en los centros educativos gubernamentales y denominacionales de Belice para determinar diferencias 0 similitudes con los hallazgos de esta investigación.

41. Hacer un estudio mas especifico sobre la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas que trabajan en cada uno de los diferentes tipos de institución que administran los centros escolares en Belice, ya que los hallazgos de este estudio se generalizan para los diferentes tipos de instituciones, excepto para las educadoras

de las instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

42. Hacer un estudio sobre los aspectos relacionados con los beneficios por maternidad y derechos de las mujeres educadoras, para establecer reglas y regulaciones que las beneficien en su labor docente.

APENDICE A

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Operacionalización de Variables

VARIABLE		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Nivel de satisfacción en el trabajo		Actitud general que la educadora adopta con respecto a su labor docente.	Se determinó el nivel de satisfacción de la educadora en algunos aspectos del trabajo, con los 14 siguientes ítems, según la escala: 1. Totally dissatisfied 2. Dissatisfied 3. Slightly dissatisfied 4 .Neither satisfied or dissatisfied 5. Slightly satisfied 6. Satisfied 7. Totally satisfied ST1. Procedures used by the school administration to encourage teachersto work effectively. ST2. Involved with the administrative decision making process. ST3. Relationship with immediate supervisors. ST4. Principal´s supervision. ST5. Rules and regulations established by the school administration. ST6. Systems used for promotion of teachers. ST7. Promotion opportunities on the job. ST8. Female educator´s status in the society. ST9. Actual salaries received. ST10.Facilities available to obtain loans and grants. ST11.Code of ethics practiced among working team. ST12.Relationships with colleages. ST13. Norms and behavioralpatterns practiced by friends. ST14.Autonomy as female educator.	Para determinar el nivel de satisfacción de las educadoras se obtuvo la media de los 14 ítemes. Se consideró la variable como de **intervalo.**
F A C T O R E S	Nivel de agrado hacia el trabajo docente.	Opinión que la educadora manifiesta sobre el estímulo que recibe por medio de las actividades que realiza como educadora.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 9 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always T1. Teaching provides me with the opportunity to use a variety of skills/abilities. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	Cada indicador fue medido en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 9 ítemes. Se consideró la **variable** como de **intervalo.**
			T14. Teaching encourages me to be creative. La enseñanza me motiva a ser creativa. ***T17. Teaching hinders me from developing new methods**. Las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	

I N T E R N O S			T27. I´m very interested in my student´s learning. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan. T42. I enjoy activities with my students. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos/as. T44. Teaching is a very interesting task. Las actividades que realizo como educadora son muy interesantes. ***T54. I think teaching discourages originality**. Pienso que el trabajo como educadora desalienta la originalidad. ***T56. As an educator I lack freedom to make my owm decisions**. En el trabajo como educadora carezco de libertad para tomar mis propias decisiones. ***T64. I think work as a female educator is routine**. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina. **Puntuación revertida para: T17, T54, T56, T64.**	
F.I.	Nivel de auto estima	Actitud de la educadora hacia sí misma que refleja el sentido de valía personal que tiene de sí misma.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 17 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always A2. I am a calm and quiet person. Soy una persona calmada y/o tranquila. ***A8. I think, "I´m going crazy**". Pienso que "me estoy volviendo loca". ***A15. I do things hastily.** Hago cosas sin haberlas pensado bien. ***A16. I change my opinions easily.** Cambio de opinión con facilidad. A18. I´m satisfied with my intelligence. Estoy satisfecha con mi inteligencia. A19. I assume responsibility for my mistakes. Acepto mis faltas sin enojarme. A26. I practice self-control. Tengo dominio de mí misma. ***A28. I give up easily**. Evito el sentirme vencida fácilmente. A31. I´m a happy person. Soy una persona alegre. A32. I resolve my problems easily. Resuelvo mis problemas con facilidad. A38. I´m satisfied with myself. Estoy satisfecha con lo que soy. ***A40. I hate myself**. Me desprecio a mí misma.	Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos. Se obtuvo la media de los 17 ítemes. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada item. Se consideró la **variable** como de **intervalo**

			A41. I´m a confident person. Puedo cuidarme sola en cualquier situación. ***A43. I would like to be a different person**. Me gustaría ser una persona distinta. ***A59. I´m a detestable person**. Soy una persona detestable. ***A63. I try to evade my problems.** Trato de evadir mis problemas. ***A65. I think "I´m worthless".** Pienso que "no valgo nada". *** Puntuación revertida para: A8, A15, A16, A28, A40, A43, A59, A63, A65.**	
F.I.	Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	Grado de compromiso y responsabilidad de la educadora ante las necesidades personales que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 6 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always ***R5. When I return home from teaching I have to do some domestic chores**. Al regresar a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas. ***R33. My family dislikes my work as an educator**. A mi familia le desagrada que trabajo como educadora. R36. I have enough time to spend with my family. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia. R39. My family supports me by helping with the domestic chores. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos R53. My salary maintains my family. El salario que gano es para mantener a mi familia. ***R55**.I prepare food for my family before going to work. Cuando me voy a trabajar a la escuela, dejo los alimentos para mi familia ya preparados. . ***Puntuación revertida para: R5, R33 y R55.**	Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos. Se obtuvo la media de los 6 ítemes. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada item. Se consideró la **variable** como de **intervalo**
F A C T O R E S	Nivel de reconocimiento de logros	Opinión que la educadora tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su trabajo docente, por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 7 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always L3. My colleagues congratulates me when I organize some school activity well. Mis compañeros/as me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos. Se obtuvo la media de los 7 ítemes. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la **variable** como de **intervalo**

E X T E R N O S			L9. When I teach a good lesson my immediate supervisor noticaes. Mi supervisor/a inmediato/a me felicita cuando doy una buena lección. L10. I have received public recognition for my teaching (trophies, certificates, etc.) He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, menciones honoríficas). L20. My students reward my efforts (cards, sweets, flowers, etc.) Mis alumnos/as me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores). L24. My immediate supervisor praises good teaching. Mi supervisor/a inmediato/a elogia la buena enseñanza ***L37.My superiors are indifferent toward female educators´ achievements**. Mis superiores ignoran a las educadoras que obtienen éxitos en su trabajo docente. L45. Parents praise female educators who develop their children´s abilities. En mi escuela los padres de familia elogian a la educadora que desarrolla las habilidades de sus hijos/as. *** Puntuación revertida para el ítem L37.**	
F.E	Percepción del grado de equidad en el trato laboral	Opinión que tiene la educadora sobre la manera de ser tratada en el lugar de trabajo, comparada con sus compañeros varones.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 7 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always E13. I receive the same salary as my male colleagues who have similar qualifications. Recibo igual salario que mis compañeros (varones) en el mismo puesto de trabajo. ***E29. The administration abuses its authoriy in regard to women.** Por ser mujer estoy expuesta a muchos abusos de autoridad en mi escuela. E48. I enjoy the same working conditions as my male colleagues. En mi escuela disfruto de las mismas condiciones para trabajar que mis compañeros (varones). E51. Superiors at my school treat men and women equally. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres. ***E58. At my school final decisions are taken by men.** En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones. ***E66. At my school men have more job autonomy than women.** En mi escuela los varones tienen más autonomía para trabajar que las mujeres. ***E67. At my school my male colleagues are given more opportunities to takeprofessio-**	Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos. Se obtuvo la media de los 7 ítemes. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la **variable** como de **intervalo**

			nal training. En mi escuela mis compañeros (varones) tienen más oportunidades de asistir a cursos de superación profesional que las educadoras. ***Puntuación revertida para: E29. E58, E66, E67,**	
F. E.	Nivel de condiciones laborales	Se refiere al estado físico del lugar de trabajo y a los aspectos generales de la administración escolar definidos en las políticas administrativas.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 10 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always C7. School buildingis being maintained regularly. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas. C12. Adequate educational materials are available to teach my students. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos. C22.My school administration defines plans and study programs clearly. Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela. ***C25. Work environment at my school is frustrating.** En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante. ***C34. Physical surroundings in my school are unpleasant.** Los alrededores de mi escuela son desagradables. C35. Working conditions in my school are comfortable. Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar. C47. The administration in my school communicates its policies well. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas. C50. My school administration defines educator´s duties and responibilities clearly. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligacioes de los docentes. C52. Adequate lighting is available at my school in the classrooms. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente. C62. My school administration evaluates the performance of its workers fairly. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores. ***Puntuación revertida para: C25 y C34.**	Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos. Se obtuvo la media de los 10 ítemes. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la **variable** como de **intervalo**
F.E	Valoración de la supervisión	Percepción de la educadora sobre la orientación profesional y asistencia que	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en los 11 siguientes ítemes, según la escala: 1. Never 2. Rarely	Cada indicador se midió en una escala que va de 1 a 5 puntos. Se obtuvo la media de los

	docente	recibe por parte de sus supervisores/as, para mejorar su desarrollo profesional y laboral.	3. Sometimes 4. Almost Always 5. Always S4. My immediate supervisor explains what is expected of me. Mi supervisor/a inmediato/a me explica qué es lo que se espera de mi. S6. My immediate supervisor supports me. Mi supervisor/a inmediato me apoya. S11. My immediate supervisor treats everybody equally. Mi supervisor/a inmediato/a trata a todos por igual. ***S21. My immediate supervisor practices favoritism.** Mi supervisor/a inmediato/a practica el favoritismo. ***S23. I receive meaningless instructions from my immediate supervisor.** Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor/a inmediato/a. S30. My immediate supervisor provides assistance for improving instruction. Mi supervisor/a inmediato/a me da asistencia para mejorar la instrucción. S46. My immediate suprvisor makes available the material I need to perform weill. Mi supervisor/a inmediato/a pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo. S49. My immediate supervisor accetps suggestions. Mi supervisor/a inmediato/acepta suguerencias. S57. My immediate supervisor gives me assistance when I need help. Mi supervisor/a inmediato/a me atiende cuando yo necesito ayuda. S60. My immediate supervisor offers suggestions to improve my teaching. Mi supervisor/a inmediato/a me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente. ***S61. My immediate supervisor makes me feel uncomfortable.** Mi supervisor/a inmediato/a me hace sentirme incómoda. *** Puntuación revertida para: S21, S23, S61.**	11 ítemes. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se consideró la **variable** como de **intervalo**
Edad		Dato que identifica el tiempo transcurrido desde el nacimiento de la educadora a la fecha.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte V del instrumento. A. Age. Edad.	El indicador se midió en número de años. Escala de medición de **razón.**
Años de experiencia docente o antiguedad docente		Tiempo de servicio de la educadora en el campo docente	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en elsiguiente ítem en la Parte IV del instrumento: B. Years of experience. Años de experiencia docente	El indicador se midió en número de años. Escala de medición de **razón.**

Tamaño de la clase	Número de alumnos en el salón de clases, bajo la responsabilidad de la educadora encuestada.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento: C. Number of students in your classroom. Número de alumnos/as en su clase.	El indicador se midió en número de alumnos. Escala de medición de **razón.**
Nivel de formación docente	Nivel de entrenamiento que posee la educadora	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento: D. State level of training. Mencione su nivel de entrenamiento como educadora.	El indicador se midió en la siguiente escala: 1. Level I 2. Level II 3. Level 2 + 1 4. Higher education La escala de medición es **ordinal.**
Tipo de escuela	Ubicación geográfica del centro escolar.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento: E. Location. Ubicación de la escuela.	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Urban 2. Rural La escala de medición es **nominal**
Estado civil	Estatus que mantiene la educadora con respecto a la relación de pareja.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento. F. Marital status. Estado civil.	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Single. Soltera 2. Married. Casada 3. Divorced. Divor. 4. Separeted. Sep. 5. Widow. Viuda 6. Common law. Unión Libre Escala de medición **nominal**
Tamaño de la escuela	Número total del personal docente en la escuela donde trabaja la educadora encuestada.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento. G. Total number of teachers in your school. Número total del personal docente en su escuela.	Los datos se midieron en términos del número de docentes en la escuela. Escala de medición de **razón.**
Nivel de enseñanza	Nivel educativo en el que la educadora imparte clases.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento. H. Level of teaching. Nivel de enseñanza	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Pre-school. Parvularia 2. Primary. Primaria

			3. Secondary. Secundaria Escala de medición **ordinal**
Etnicidad	Grupo étnico al que pertenece la educadora.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV. del instrumento. J. State the ethnic group to which you belong. Mencione el grupo étnico al cual usted pertenece.	Los datos se clasificaron en la siguientes categorías: 1. Mestizo 2. Creole 3. Kekchi 4. Garifuna 5. Yucatecan-Maya 6. Mopan 7. Other:_____ La escala de medición es **nominal.**
Maternidad	Se refiere a si la educadora tiene hijos(as) o no.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del cuestionario: K. Do you have any children?. ¿Tiene usted hijos(as)?	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Yes 2. No. La escala de medición es **nominal.**
Lugar de trabajo en área de residencia	Se refiere a si el lugar donde se ubica el centro escolar está localizado en el área donde reside la educadora.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente item en la Parte IV del cuestionario: L. Do you teach in the area where you live?. ¿Enseña usted en la misma área donde reside?	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Yes 2. No. La escala de medición es **nominal.**
Tipo de institución que administra el centro escolar	Organización de la que depende el control administrativo del centro escolar donde labora la educadora.	Esta variable estuvo determinad por las respuestas que se obtuvieron en el ítem en la Parte IV del instrumento. I. School management. (Governmente o government-AIDED schools). Administración escolar.	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Government. Gobierno. 2. Catholic.Católica 3. Methodist. Metodista 4. Anglican. Anglicana 5. Adventist. Adventista 6. Other. Otra_____ Escala de medición **nominal.**
Distrito	Se refiere al área	Esta variable estuvo determinada por las res-	Los datos se clasi-

	geográfica del país donde se ubica el centro escolar	puestas que se obtuvieron en el siguiente ítem de la Parte IV del instrumento. M. School district.	ficaron en las siguientes categorías: 1. Belice 2. Corozal 3. Orange Walk 4. Cayo 5. Stann Creek 6. Toledo Escala de medición **nominal.**

APENDICE B

PROPUESTAPRESENTADA AL MINISTERIO DE EDUCACION DE BELICE

RESEARCH PROPOSAL ON JOB SATISFACTION OF BELIZEAN FEMALE EDUCATORS

CHAPTER 1 - FRAMEWORK

INTRODUCTION

Buscaglia (cited by Chaín Palavicini, 1998) mentioned that work, as a human activity, should encourage happiness and satisfaction. Galinsky (cited by Evan & Honeyman, 1999) states how work affects the whole life of individuals, at present. Jobs that demand much effort from people cause them to react negatively; therefore, placing the well-being of themselves and their families at risk. Researchers consider job satisfaction to be a great dependent variable, as it somewhat reflects the behavioral attitude of an individual.

Tack & Patitu (1992) noted that the majority of job satisfaction research was discovered to be in the administrative sector. The results have often been adapted by the educational sector. Recommendations have been made that more concentration is given by the educational sector on job satisfaction matters.

Thompson, McNamara & Hoyle (1997) mentioned that job satisfaction studies have been of great interest to behavioral science researchers, since the first study of Hoppock, in 1935. Cranny, Smith & Stone, 1992 (cited by Thompson, McNamara & Hoyle, 1997) estimated that more than 5,000 studies have being produced since 1930.

The present research aspires to discover the job satisfaction level of Belizean female educators and the indicators of such satisfaction. This study will also be approached from the socio-psychological perspective. From the psychological viewpoint we will be able to determine and better understand the attitudes, abilities and behaviors of teachers.

PROBLEM PRESENTATION

Based on literature reviewed, several factors are related to teachers' job satisfaction. These are as follows:

(a) Institutional policies (salaries, benefits, recognition of achievements, flexible time-tables);
(b) Administrative practices (supervision);
(c) Individual attitudes (prestige, work itself, autonomy, family demands, stress, absenteeism);
(d) Group attitudes and perceptions; and
(e) Demographic aspects (age, years of experience, educational level, classroom and school size, among others).

In this study the intrinsic factors considered are: work itself, self-esteem and family roles. Extrinsic factors are: recognition of achievements, equity at work place, work conditions and supervision. Demographic variables to be studied are: age, years of experience, classroom size, educational level, type of school, marital status, school size, level of teaching and school management.

PROBLEM DECLARATION

The World Education Report (UNESCO, 1998) indicated that according to statistics the majority of the teachers throughout the world are women. In Belize there are 1,017 female educators from a total of 1,717. (Abstracts of Statistics, 1998).

Without a doubt, the positive or negative attitudes toward the work of teachers will be demonstrated in the teaching-learning process and in their students, colleagues, parents and the relationship with the community.

The present proposal formulates the following problem, taking into consideration some work-related factors affecting female teachers' job satisfaction:

'What intrinsic and extrinsic factors are indicators of Belizean female educators' job satisfaction, working at pre-school, primary and secondary school education levels, at the beginning of the year 2000?'

To respond to the central question some subordinated queries are presented, as follows:

1. Are intrinsic factors, such as the level of likeness of teaching, the level of self-esteem and the degree of enrollment in family roles, indicators of Belizean female educators' job satisfaction?
2. Are extrinsic factors, such as the recognition of level of achievement, equity at workplace, the level of working conditions and level of supervision, indicators of Belizean female educators' job satisfaction?
3. Are demographic factors, such as age, years of experience, educational level, schools and classroom size, indicators of Belizean female educators' job satisfaction?
4. Is there a significant relationship between Belizean female educators' level of teaching (pre-school, primary and secondary education) and their job satisfaction level?
5. Is there a significant relationship between Belizean female educators' marital status and their job satisfaction?
6. Is there a significant relationship between the types of school administration (government or government-aided) and teachers' job satisfaction?

RESEARCH PURPOSES

1. To discover Belizean female educators' job satisfaction and the indicators of such satisfaction, through opinions expressed by teachers of pre-school, primary and secondary education levels.
2. To indicate that Belizean female educators' job satisfaction is directly related to specific aspects of the situation of women in the society and its environment.
3. To contribute to the Ministry of Education in Belize with relevant data relating to its female educators' job satisfaction. David (1997) indicates that every educational institution, for the control its administrative strategies, are committed to evaluating its results and taking the necessary steps to minimize inefficiency. During this research it will be very important to discover different aspects of teachers' job satisfaction, since their attitudes will be reflected in the personal and organizational performance.
4. To develop a valid and reliable questionnaire to be utilized by other researchers hoping to discover female educators' job satisfaction and indicators of such satisfaction.

HYPOTHESIS

This study aspires to prove the following hypothesis:

1. Intrinsic factors, such as the level of likeness of teaching, the level of self-esteem and the degree of enrollment in family roles are indicators of Belizean female educators' job satisfaction.
2. Extrinsic factors, such as the recognition of level of achievement, equity at workplace, the level of working conditions and level of supervision are indicators of Belizean female educators' job satisfaction.
3. There are demographic factors, such as age, years of experience, educational level, schools and classroom size indicators, of Belizean female educators' job satisfaction.
4. There is a significant relationship between Belizean female educators' level of teaching (pre-school, primary and secondary education) and their job satisfaction level.
5. There is a significant relationship between Belizean female educators' marital status and their job satisfaction.
6. There is a significant relationship between the types of school administration (government or government-aided) and teachers' job satisfaction.

PROBLEM JUSTIFICATION

There could be many reasons or purposes teachers have for working as educators. Every profession or occupation carry out responsibilities, and teaching, been a transcendental profession, has its own responsibilities. Teachers accept responsibilities with students, colleagues, institutions, communities and society in general. Teachers must be aware of actual historical and cultural needs. (Universidad Nacional Autónoma de Mexico- UNAM, 1972).

Since this research intends to discover Belizean female educators' job satisfaction, a study of this nature will contribute to a better understanding of the important aspects of their individual, interpersonal and institutional relationships. Data gathered throughout this study can be utilized by the Ministry of Education and other Belizean school administrations to take corrective measures to improve job satisfaction of its female workers.

LIMITATIONS

Literature reviews show few studies on female teachers' job satisfaction.

DELIMINATIONS

This research will be covering aspects related to female teachers and will include pre-school, primary and secondary school education teachers, only.

CHAPTER II
FRAME OF REFERENCE

Albers (1984) indicates that the idea of considering work as a heavy load has been imparted to human beings since childhood and there should be a difference between the discussions of work and satisfactions experienced by it.

The London Geological Society mentions that a common expression heard from professional advisors is *job satisfaction.* It implies the enjoyment and fulfilness of work and to be compensated for its efforts. Job satisfaction is like a life style that it is extended beyond work itself, including other aspects of human life (Rosenbaun, 1999).

Satisfaction is the pleasure experienced when a desire or goal is fulfilled (Koonts & Weihsick, 1994). Job satisfaction is a "general attitude adopted by a person in respect to his/her work" (Robbins, 1994, p.180).

At the workplace very satisfied individuals adopt positive attitudes in relation to his/her work, while someone not satisfied with work, adopts negative attitudes towards it. In regards to workers' attitudes, individuals usually express their satisfaction of the job.

There are four attitudes when experiencing dissatisfaction on the job: (a) abandoning the job; (b) suggestions for improvements or union activities; (c) negative attitudes; and (d) negligence. (Robbins, 1994).

Werther & Davis (1995) agreed that job dissatisfaction could affect institutional productivity and deteriorate the quality of the environment. Desire of obtaining better compensation could decrease the job performance, as well as increase the level of workers' complaints level or workers seeking for a next job.

Heneman, Schwad, Fossum & Dyer (1987) pointed out that workers are satisfied with (a) institutional policies; (b) colleagues; and (c) work itself. Tack & Patitu (1992) included among intrinsic factors affecting women and minorities: achievements and recognition of them, development and growth, students quality, status, responsibility, work itself, teacher-student interactions and their efforts in students' learning. Some of the factors at the work place which indicate job dissatisfaction are: inter-personal relationships, salaries, occupation, institutional policies, and supervision, working conditions, among others.

INTRINSIC FACTORS RELATED TO JOB SATISFACTION

Work itself

Harman (cited by Canfield & Miller, 1996) mentioned that work environment at modern companies or institutions is causing human 'spiritual' death and people talk about 'love for working'. Jalil Gibran Jalil expresses that love for work is putting the best of our own spirit into everything.

Self-esteem

Canfield and Miller (1996) conceptualized self-esteem as an attitude towards oneself, including self respect, confidence and self-responsibility. The level of self esteem seems to affect the entire human life, including work. White (1995) emphasized that it is necessary to educate young people to become thinkers and not merely reflectors of the minds of others.

Family roles

Hall & Richter (cited by David, 1997) affirmed that an institution concerned about human resources has to look for a way to balance profession and personal life effectively. Work- family matters are not only a 'female problem" anymore.

EXTRINSIC FACTORS RELATED TO JOB SATISFACTION

Recognition of achievements

Achievement is when a person feels that he/she is reaching a goal or that something is being completed successfully. Recognition is appreciated by many workers because it increases self-esteem and personal value. Numerof (cited by Canfield & Miller, 1996), affirmed that "once a worker is aware that his/her efforts are appreciated by the institution he/she works with, and that he/she is valuated, his/her performance will improve." (p. 190)

Equity at workplace

Every woman's economic, political and cultural interaction is determined by the generic inequity system legitimated daily which reproduces practices, values, costumes, habits, labor divisions and relationships well articulated. Gender discrimination is often subtle and systemic. Men dominate academic work and their perspective prevails in policy development, performance assessments and inters-personal relationships. (Rodriguez, 1998). Research prepared by women or about women is often devalued by their male colleagues (Hensel, 1991).

Working conditions

Working conditions are associated to better participation of teachers and major sense of classroom efficacy. (Asher, 1991).

Supervision

Tack & Patitu (1992) reported that women, working as professors at Universities, feel that their supervisors do not value their efforts. Evan & Honeyman (1999) reported that people with higher job satisfaction level receive a higher degree of support from their supervisors.

DEMOGRAPHIC FACTORS

Age

French (1986) mentioned age as one factor that conduces to job satisfaction, e as well as occupational level, race and gender. Hickson & Oshagbemi (1999) declare that relevant literature review shows workers' ages with job satisfaction are affiliated.

Years of experience

Years of experience have been one factor affecting job satisfaction. Rosenholtz & Simpson (cited by Verdugo, 1997) discovered that years of experience influence teachers' concerns with periphery or medullar matters.

Classroom and school size

Word (cited by Asher, 1991) mentioned that students learn better in small classrooms and small schools. Teachers have more sense of community in small environments.

Teachers' level of education

Saad & Isralowitz (1992) discovered that teachers in Israel with higher levels of education were more satisfied with their teaching work.

Marital status

Few studies which exist relate to marriage and job satisfaction. It is important to emphasize that a teacher's work is demanding and requires more than fifty-five hours per week. A woman might work seventy hours per week when she has additional tasks, such as children's care and family roles.

CHAPTER III

METHODOLOGY

Data collected through literature reviewed, related to the topic of job satisfaction has been of interest and concern to educational administrators.

RESEARCH TYPE

This study will be descriptive and of correlation, as it intends to describe a situation and will study interactions of variables at the same time. The questionnaire used for data collection will produce descriptive information on the attitudes of teachers, individual perceptions and environmental and working conditions.

UNIVERSE OF STUDY

The observation unit will compose of each Belizean female educator working in government schools and government-aided schools, in pre-school, primary and secondary school education levels. According to statistics (Planning Unit, Ministry of Education, 1998) from a total of 1,717 teachers 1,017 are women. This research will include all Belizean female educators as an analysis unit.

VARIABLES

The following variables will be included in this research for analysis and possible indicators of Belizean educators' job satisfaction:

Dependent variable:

Job satisfaction level

Indicator variables

- Likeness of teaching level;
  - Recognition of level of achievement;
  - Family roles degree of enrollment;
  - Working place degree of equity;
  - Level of working conditions;

Level of supervisory conditions;
Age;
Years of experience;
Size of classroom;
Educational level;
Type of school (urban or rural);
Marital status;
Size of school;
Level of teaching (pre-school, primary or secondary school education); and
School administration (government or government-aided schools).
District.

QUESTIONNAIRE

The questionnaire to be used for data collection was designed to obtain descriptive information on teachers' attitudes, perceptions and environmental aspects of the working place. The same questionnaire was used in Spanish language to discover Salvadoran female educators' job satisfaction in July of 1999. (Grajales & Salazar, 1999). This questionnaire was translated to English language and reviewed and analyzed by seven Belizean specialists for clarity and relevance.

After final reviewing and proper editing, the questionnaire will be applied to 50 Belizean female educators for reliability analysis (Cronbach's alpha). Once the pertinent changes are made, the questionnaire will be applied to the rest of Belizean female educators around the country in January and February of 2000.

This questionnaire contains four sections where relevant information needs to be collected. For more details, please refer to Annex 1.

A SPSS statistical computerized program will be used to process and analyze data collected.

LIST OF REFERENCES

Albers, Henry L. (1984). *Principios de organización y dirección.* México: Limusa.

Ascher, Carol, (1991). *Retaining good teachers in urban schools.* ERIC Digest. ED 341762. N77.

Canfield, Jack & Miller, Jacqueline. (1996). *Amor al trabajo.* México: McGraw-Hill.

Central Statistical Office (1999). *Abstracts of statistics.* CSO. Belize.

Chaín Palavicini, Magali. (1998). La mente del estratega como líder del factor humano en un sistema de calidad. *Administrate Hoy, 50,* 19-24.

Evan, Gilbert & Honeyman, David. (1999). Climate and job satisfaction among community colleges. *Journal of Applied Research for the Florida Association of Community Colleges.*

David R., Fred. (1997). *Conceptos de administración estratégica.* México: Prentice Hall.

French, Wendell L. (1986). *Administración de personal.* México: Limusa.

Grajales, Tevni & Salazar, Ana. (1999). *La satisfacción laboral de las educadoras salvadorenas del sector público y los factores predictores de su satisfacción.* Centro de Análisis e Investigación. CIE. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.

Heneman, Herbert; Schwab, Donald; Fossum, John A. & Dyer, Lee D. (1987). *Administración de Recursos Humanos y de personal.* México: Continental.

Hensel, Nancy. (1991). Realizing gender equality in higher education: The need to integrate work family issues (Report ASHE-ERIC No. 2) Whashington: Association for the Study of Higher Education. ERIC document Reproduction Service No. ED 3381238.

Hickson, Charles & Oshagbemi, Titus. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics, 4.(26),* 537-544.

Koontz, Harold & Weihrick, Heinz. (1994). *Administración: Una perspectiva global.* México: McGraw Hill.

Kuehn, Larry. (1993). B. C. teachers: Lower job satisfaction. BCTF Research Reports. Section III. WLC-02. Canada.

Robbins, Stephen. (1994). *Comportamiento organizacional.* México: Prentice Hall.

Rodríguez, Alicia A. (1998). *El desarrollo equitativo de la mujer y la sostenibilidad de los procesos de desarrollo.* Documento prresentado en el Primer Congreso regional de Medio Ambiente y Desarrollo sostenible. FLACSO, Guatemala.

Rosembaum, Mike. (1999). *Job Satisfaction.* Geology Department. Geological Society. London, Ingland.

Saad, Ismael Abu & Isralowitz, Richar. (1992). Teachers' job satisfaction in transitional society within the Bedouin arab schools of the Negev. *Journal of Social Psychology, 132.* 771-781.

Tack, Martha W. & Patitu, Carol L. (1992). Faculty job satisfaction: Women a minorities in peril. (Report ASHE-ERIC No. 4) Washington: Association for the Study of Higher Education. ERIC Document Reproduction Service No. ED 355859.

Thompson, David: McNamara, James & Hoyle, John. (1997). Job satisfaction in educational organizations: a synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly, 33,* 7-37.

UNESCO. (1998). *World Education Report.* Washington: UNESCO.

Universidad Autónoma Nacional de México. (1972). Manual de Didactica general. México: UNAM.

Verdugo, Richard: Greenberg, Nancy: Henderson, Ronald: Uribe, Oscar & Schneider, Jeffrey. (1997). School governance regimes and teachers' job satisfaction: Bureaucracy, legitimacy and community. *Educational Administration Quarterly. 33(1),* 38-64.

Werther, William & Davis, Heith. (1995). *Administración de personal y recursos humanos.* México: McGraw Hill.

White, Hellen. (1995). *The education.* Washington; Pacific Press.

APENDICE C MEMORANDUM DEL MINISTERIO DE EDUCACION DE BELICE A TODOS LOS CENTROS ESCOLARES

APENDICE D

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
Montemorelos, Nuevo León, México

QUESTIONNAIRE FOR BELIZEAN FEMALE EDUCATORS OF PRE-SCHOOL, PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL LEVELS

The purpose of this questionnaire is to discover the different opinions of the **BELIZEAN FEMALE EDUCATORS** about aspects of their educational experiences. Please respond as truthfully as possible to all items of each section of this form.

You are not being examined or evaluated, which means that there is no wrong or right answers. We would only like to know your sincere opinion.

Your answers are confidential and your opinions are extremely important to this educational research.

Please return this questionnaire to the person by whom it was delivered it.

THANK YOU FOR YOUR COLLABORATION!!!!!!

PART I. Instructions. We would like to know whether you are satisfied with your work environment. After reading each item kindly place an X in the box (**only one**) that indicates your choice. Use the following scale:

1 Totally dissatisfied	2 Dissatisfied	3 Slightly dissatisfied	4 Neither satisfied or dissatisfied	5 Slightly satisfied	6 Satisfied	7 Totally satisfied

ST1. Procedures used by the school administration to encourage teachers to work effectively.	1	2	3	4	5	6	7
ST2. Involved with the administrative decision making process.	1	2	3	4	5	6	7
ST3. Relationship with immediate supervisors.	1	2	3	4	5	6	7
ST4. Principal's supervision.	1	2	3	4	5	6	7
ST5. Rules and regulations established by the school administration.	1	2	3	4	5	6	7
ST6. Systems used for promotion of teachers.	1	2	3	4	5	6	7
ST7 Promotion opportunities on the job.	1	2	3	4	5	6	7
ST8. Female educators' status in the society.	1	2	3	4	5	6	7
ST9. Actual salaries received.	1	2	3	4	5	6	7
ST10. Facilities available to obtain loans and grants.	1	2	3	4	5	6	7
ST11. Code of ethics practised among working team.	1	2	3	4	5	6	7
ST12. Relationships with colleagues.	1	2	3	4	5	6	7
ST13. Norms and behavioural patterns practised by friends.	1	2	3	4	5	6	7
ST14. Autonomy as female educator.	1	2	3	4	5	6	7

PART II: Instructions. In this section kindly identify your response by placing an **X** inside the box that corresponds to your personal situation. Use the following scale:

1. NEVER	2. RARELY	3. SOMETIMES	4. ALMOST ALWAYS	5. ALWAYS

T1	Teaching provides me with the opportunity to use a variety of skills/abilities.	1	2	3	4	5
A2	I am a calm and quiet person.	1	2	3	4	5
L3	My colleagues congratulate me when I organise some school activity well.	1	2	3	4	5
S4	My immediate supervisor explains what is expected of me.	1	2	3	4	5
R5	When I return home from teaching I have to do some domestic chores.	1	2	3	4	5
S6	My immediate supervisor supports me.	1	2	3	4	5
C7	School building is being maintained regularly.	1	2	3	4	5
A8	I think, "I'm going crazy".	1	2	3	4	5
L9	When I teach a good lesson my immediate supervisor notices.	1	2	3	4	5
L10	I have received public recognition for my teaching (trophies, Certificates,etc.).	1	2	3	4	5
S11	My immediate supervisor treats everybody equally.	1	2	3	4	5
C12	Adequate educational materials are available to teach my students.	1	2	3	4	5
E13	I receive the same salary as my male colleagues who have similar qualifications.	1	2	3	4	5
T14	Teaching encourages me to be creative.	1	2	3	4	5
A15	I do things hastily.	1	2	3	4	5
A16	I change my opinions easily.	1	2	3	4	5
T17	Teaching hinders me from developing new methods.	1	2	3	4	5
A18	I'm satisfied with my intelligence.	1	2	3	4	5
A19	I assume responsibility for my mistakes.	1	2	3	4	5
L20	My students reward my efforts (cards, sweets, flowers, etc.)	1	2	3	4	5
S21	My immediate supervisor practices favouritism.	1	2	3	4	5
C22	My school administration defines plans and study programs clearly.	1	2	3	4	5
S23	I receive meaningless instructions from my immediate supervisor.	1	2	3	4	5
L24	My immediate supervisor praises good teaching.	1	2	3	4	5
C25	Work environment at my school is frustrating.	1	2	3	4	5
A26	I practice self-control.	1	2	3	4	5
T27	I'm very interested in my student's learning.	1	2	3	4	5
A28	I give up easily.	1	2	3	4	5
E29	The administration abuses its authority in regard to women.	1	2	3	4	5
S30	My immediate supervisor provides assistance for improving instruction.	1	2	3	4	5
A31	I'm a happy person.	1	2	3	4	5
A32.	*I resolve my problems easily*	1	2	3	4	5
R33.	My family dislikes my work as an educator.	1	2	3	4	5
C34	Physical surroundings in my school are unpleasant.	1	2	3	4	5

1. NEVER 2. RARELY 3. SOMETIMES 4. ALMOST ALWAYS 5. ALWAYS					
C35 Working conditions in my school are comfortable.	1	2	3	4	5
R36 I have enough time to spend with my family.	1	2	3	4	5
L37 My superiors are indifferent toward female educators' achievements.	1	2	3	4	5
A38 I'm satisfied with myself.	1	2	3	4	5
R39 My family supports me by helping with the domestic chores.	1	2	3	4	5
A40 I hate myself.	1	2	3	4	5
A41 I'm a confident person.	1	2	3	4	5
T42 I enjoy activities with my students.	1	2	3	4	5
A43 I would like to be a different person.	1	2	3	4	5
T44 Teaching is a very interesting task.	1	2	3	4	5
L45 Parents praise female educators who develop their children's abilities.	1	2	3	4	5
S46 My immediate supervisor makes available the material I need to perform well.	1	2	3	4	5
C47 The administration in my school communicates its policies well.	1	2	3	4	5
E48 I enjoy the same working conditions as my male colleagues.	1	2	3	4	5
S49 My immediate supervisor accepts suggestions	1	2	3	4	5
C50 My school administration defines educator's duties and responsibilities clearly.	1	2	3	4	5
E51 Superiors at my school treat men and women equally.	1	2	3	4	5
C52 Adequate lighting is available at my school in the classrooms.	1	2	3	4	5
R53 My salary is enough to maintain my family.	1	2	3	4	5
T54 I think teaching discourages originality.	1	2	3	4	5
R55 I prepare food for my family before going to work.	1	2	3	4	5
T56 As an educator I lack freedom to make my own decisions.	1	2	3	4	5
S57 My immediate supervisor gives me assistance when I need help.	1	2	3	4	5
E58 At my school final decisions are taken by men.	1	2	3	4	5
A59 I'm a detestable person.	1	2	3	4	5
S60 My immediate supervisor offers suggestions to improve my teaching.	1	2	3	4	5
S61 My immediate supervisor makes me feel uncomfortable.	1	2	3	4	5
C62 My school administration evaluates the performance of its workers fairly.	1	2	3	4	5
A63 I try to evade my problems.	1	2	3	4	5
T64 I think work as a female educator is routine.	1	2	3	4	5
A65 I think "I am worthless"	1	2	3	4	5
E66 At my school men have more job autonomy than women.	1	2	3	4	5
E67 At my school my male colleagues are given more opportunities to take professional training.	1	2	3	4	5

PART III. Instructions. Kindly respond as concisely as possible to the following questions:

1. Are you totally satisfied with your job as an educator?
1. YES_____ 2. NO_____
Please give at least one reason why.

2. What would you recommend to improve female educators' job satisfaction at your school?

PART IV. Please answer the following questions:

A. Age_____	**B.Years of experience: _____**	**C. Number of students in your classroom: _____**
D. State Level of training: _____ 1. Level I _____ 2. Level II _____ 3. 2 + 1 _____ 4. Higher education **G. Total number of teachers in your school: _____** **J. State the ethnic group to which you belong:** ____ 1.Mestizo ____ 2.Creole ____ 3. Kekchi ____ 4. Garifuna ____ 5. Yucatecan Maya ____ 6. Mopan ____ 7. Other	**E. Location:** _____ 1. Urban _____ 2. Rural **H. Level of teaching:** _____1. Pre-school _____2. Primary _____3. Secondary **K. Do you have any children?** _____1. YES ____ 2. NO **L. Do you teach in the area where you live?** _____1.YES ____2. NO	**F. Marital status:** _____1. Single _____2. Married _____3. Divorced _____4. Separated _____5. Widow _____6. Common law **I. School management** _____1. Government _____2. Catholic _____3. Methodist _____4. Anglican _____5. Adventist _____6. Other: _____ indicate SCHOOL DISTRICT:

THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR COLLABORATION!!!!!

APENDICE E

SALIDAS COMPUTARIZADAS DEL ALFA DE CRONBACH

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

NIVEL DE SATISFACCION EN EL TRABAJO

Reliability Coefficients
N of Cases = 958.0 N of Items = 14

Alpha = .8701

NIVEL DE AGRADO HACIA EL TRABAJO DOCENTE

Reliability Coefficients

N of Cases = 1100.0 N of Items = 9

Alpha = .5814

NIVEL DE AUTOESTIMA

Reliability Coefficients

N of Cases = 1015.0 N of Items = 17

Alpha = .7219

GRADO DE INVOLUCRAMIENTO EN ROLES FAMILIARES Y HOGAREÑOS

Reliability Coefficients

N of Cases = 1225.0 N of Items = 6

Alpha = .4522

NIVEL DE RECONOCIMIENTO DE LOGROS

Reliability Coefficients

N of Cases = 1046.0 N of Items = 7

Alpha = .5920

PERCEPCION DEL GRADO DE EQUIDAD EN EL TRATO LABORAL

Reliability Coefficients

N of Cases = 1009.0 N of Items = 7

Alpha = .6809

NIVEL DE CONDICIONES LABORALES

Reliability Coefficients

N of Cases = 1106.0 N of Items = 10

Alpha = .8139

NIVEL DE SUPERVISION ESCOLAR

Reliability Coefficients

N of Cases = 1057.0 N of Items = 11

Alpha = .8770

APENDICE F
CARTA DE APOYO DE UNICEF

APENDICE G

CARTA DE APROBACION DEL MINISTERIO DE EDUCACION DE BELICE A TODOS LOSCENTROSESCOLARES

APENDICE H

OPERACIONALIZACION DE LAS HIPOTESIS

Operacionalización de las Hipótesis

HIPÓTESIS	VARIABLES	NIVEL DE MEDICIÓN	PRUEBA
Ho1: Los factores internos: nivel de agrado del trabajo docente, autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.	A. Factores internos: autoestima, grado de involucramiento en roles familiares y nivel de agrado del trabajo docente B. Nivel de satisfacción laboral	A. De intervalo B. De intervalo	Prueba de regresión lineal múltiple con el método Stepwise. Las variables que entren en la ecuación de regresión son las que se aceptarán como variables predictoras a un nivel de significación de .05
Ho2. Los factores externos: nivel de reconocimiento de logros, grado de percepción de trato laboral equitativo, nivel de condiciones laborales y nivel de supervisión docente no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.	A.Factores externos:reconocimiento de logros, percepción de trato laboral equitativo y valoración de la supervisión docente. B. Nivel de satisfacción laboral.	A. De intervalo B. De intervalo	Prueba de regresión lineal múltiple con el método Stepwise. Las variables que entren en la ecuación de regresión son las que se aceptarán como variables predictoras a un nivel de significación de .05.
Ho3. La edad, los años de experiencia, el tamaño de la escuela y el tamaño de la clase no son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.	A. Edad B. Años de experiencia C. Tamaño de la clase G. Tamaño de la clase E. Nivel de satisfacción laboral	Las variables A, B, C y G son de razón E. De intervalo	Prueba de regresión lineal múltiple con el método Stepwise. Las variables que entren en la ecuación son las que se aceptarán como variables predictoras a un nivel de significación de .05.
Ho4: No existen efectos significativos del nivel del nivel de enseñanza, el nivel de formación docente y la ubicación del centro escolar sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.	H. Nivel de enseñanza. E. Ubicación D. Formación docente. A.Nivel de satisfacción laboral.	Las variables H, y E son variables nominales y D es ordinal. A. De intervalo	Prueba de Anova Factorial (diferencia entre medias de S. Entre grupos). Si la p<.05 se rechaza la Ho. 4 y se considera que existen efectos significativos de las variables H,E y D sobre A.
Ho5: No existe diferencia de satisfacción laboral entre las educadoras beliceñas que trabajan en el área de su residencia y las que no lo hacen.	L. Lugar de trabajo en área de residencia. A. Nivel de satisfacción laboral.	L. Nominal. A. De intervalo	Prueba t. Si la p<.05 se rechaza la Ho.5 y se acepta la posibilidad de que las medias de A difieran significativamente entre los grupos de L.
Ho6: El nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas no es diferente entre las educadoras que tienen y no	K. Maternidad A. Nivel de satisfacción la-	K. Nominal A. De intervalo.	Prueba t. Si la p<.05 se rechaza la Ho.6 y se acepta la posibilidad de que las medias de A sean significativamente diferen-

tienen hijos(as).	boral		tes entre los grupos de K.
Ho7: No existen efectos significativos del estado civil y la etnicidad sobre el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.	F.Estado Civil J.Etnicidad A. Nivel de satisfacción laboral	F y J son nominales. A. De intervalo	Prueba de Anova Factorial Si la p<.05 se rechaza la Ho.7 y se considera que no existen efectos significativos de F y J sobre A.
Ho8: No existe relación significativa entre el tipo de institución que administra el centro escolar y el nivel de satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.	I. Tipo de institución A. Nivel de satisfacción laboral	I. Nominal A. De intervalo	Prueba de ANOVA simple. Si la p<.05 se rechaza la Ho. 8 y se considera que existen diferencias significativas de medias de A entre los grupos de I.
No.9: No existen efectos significativos del distrito donde trabaja la educadora beliceña sobre su nivel de satisfacción laboral.	N.Distrito A. Nivel de satisfacción laboral	N. Nominal A. De intervalo	Prueba de ANOVA simple. Si la p<.05 se rechaza la Ho. 9 y se considera que las diferencias de medias de A son significativas entre los grupos de N.

APENDICE I

L1STADO DE LOS CENTROS ESCOLARES BELICENOS VISITADOS

LISTADO DE CENTROS ESCOLARES VISITADOS

NIVEL DE ENSEÑANZA PARVULARIA

1.	Port Loyola Community	Belize City	Judith Jones	Community
2.	Ethel Vargas Community	Belize City	Therese Flores	Community
3.	CDCDC	Belize City	Therese Flores	Catholic
4.	Fairyland	Belize City	Vonetta Williams	Community
5.	Lloyd Coffin Community	Belize City	Barbara Bennett	Community
6.	Pickstock Community	Belize City	Josephine Perdomo	Community
7.	Pine Street Community	Belize City	Felicia Anthony	Community
8.	Sunshine Community	Belize City	Rose Jacobs	Organization
9.	Wesley	Belize City	Daphne Mackinson	Methodist
10.	YWCA	Belize City	Nadine Harris	Organization
11.	Eternal Light Communit	Belize City	Delcie Myvett	Community
12.	Hattieville Community	Belize City	Linda O'Brien	Community
13.	Star Brite Community	Belize City	Encarnia Bennett	Community
14.	Benque Viejo Community	Benque Viejo	Ninfa Codd	Community
15.	Santa Elena Community	Santa Elena	Joyce Can	Community
16.	Calcutta	Corozal	Joyce Williams	Methodist
17.	Caledonia Community	Corozal	Thelma Taca	Community
18.	Libertad	Corozal	Rosula Gutierrez	Methodist
19.	Louisville Community	Corozal	Dominga Cobb	Community
20.	Mary Hill	Corozal	Isvelia Rancharan	Catholic
21.	Patchakan Community	Corozal	Nica Acosta	Community
22.	Play World	Corozal	Sandra Reyes	Methodist
23.	San Joaquin Community	Corozal	Anna Herstig	Catholic
24.	San Narciso Community	Corozal	Florencia Tun	Community
25.	Epworth	Stann Creek	Jacqueline Rodrigues	Methodist
26.	Hopkins	Stann Creek	Cheryl Nuñez	Community
27.	Seine Bight	Stann Creek	Gail Williams	Community
28.	Sittee River	Stann Creek	Shelmadine Robinson	Community
29.	Benguche	Stann Creek	Alexia Nolberto	Community
30.	St Peter Claver	Toledo	Ivette Petillo	Catholic

NIVEL DE ENSEÑANZA PRIMARIA

DISTRITO DE EL CAYO

1.	Belmopan Infant	Belmopan	Edna McKoy	Government
2.	Belmopan Junior	Belmopan	Judith Cayetano	Government
3.	Belmopan Upper	Belmopan	Rita Enriquez	Government
4.	Los Tambos	Los Tambos	Lucila Rivas	Government
5.	Buena Vista	Spanish L.	Jorge Chulin	Government
6.	Frank`s Eddy	Franck's Eddy	Ben Mengibar	Government
7.	Armenia	Armenia	Francisca Zuniga	Government
8.	St. Marti	Salvapan	Loyden Bejerano	Government
9.	St Matthews	St Matthews	Teotista Novelo	Government
10.	Mt Carmen Infan	Benque V.	Felipa Valdez	Government
11.	Mount Carmel Primary	Benque V.	L. Manzanero	Catholic
12.	Sacred Heart Lower	San Ignacio	Martha Madrid	Catholic
13.	Sacred Heart Middle	San Ignacio	Domingo Pacheco	Catholic

14.	Sacred Heart Upper	San Ignacio	Bernadine Laverne	Catholic
15.	Santa Elena Infant/Middle	Santa Elena	Dorothy Cowo	Catholic
16.	Santa Elena Primary	Santa Elena	Santos Tesecum	Catholic
17.	Our Lady of Guadalupe	Belmopan	Teresita Sosa	Catholic
18.	La Inmaculada	Arenal	Moisés Martínez	Catholic
19.	Holy Cross	Calla Creek	Ruperto Pinelo	Catholic
20.	Monsignor Romero	Valley of P.	Leonel Chan	Catholic
21.	Cristo Rey	Cristo Rey	Manuel Medina	Catholic
22.	San Antonio	San Antonio	Silverio Canto	Catholic
23.	Santa Familia	Santa Fam.	Antonia Flowers	Catholic
24.	St Jude	Camalote	Oscar García	Catholic
25.	St Joseph	Cotton Tree	Jean Young	Catholic
26.	Las Flores	Las Flores	Margarito Cal	Catholic
27.	Our Lady of Fatima	Roaring Cr.	Tomas Chable	Catholic
28.	St Margaret Mary	St Margaret	Gilberto Cocom	Catholic
29.	St Edmund Campion	Teakettle	Arthur Patnett	Catholic
30.	St Francis Xavier	Esperanza	Crecencio Pinelo	Catholic
31.	St Martin de Porres	Blackman E.	Nadia Ireland	Catholic
32.	Succotz	San José Suc.	Vivianni Teul	Catholic
33.	St Vincent Palloti	Unitedville	Sr Clara SAC	Catholic
34.	St Peter' s	7 millas	Jaime García	Catholic
35.	St Andrew	San Ignacio	Betty August	Anglican
36.	St Hilda's	Georgeville	Rudolph Coye	Anglican
37.	St Barnabas	Central Farm	Christine Hyde	Anglican
38.	Eden SDA	Santa Elena	Pablo Chan	Adventist
39.	Howard Smith	Benque V.	Dorothy Garbutt	Nazarene
40.	Faith Nazarene	San Ignacio	Susan Ortega	Nazarene
41.	Roaring Creek Nazarene	Roaring Creek	María Hutchinson	Nazarene
42.	Valley of Peace Christian	Valley of P.	Rolando Cowo	Assaambles
43.	United Pentecostal	San Antonio	Victor Balan	Pentecostal
44.	Ontario Christian	Ontario	Ernest Tate	Pentecostal
45.	Billy White Adventist	Billy White	Joy Cutkelvin	Adventist

DISTRITO DE BELIZE

1.	Hattieville	Hattieville	Rita Coleman	Government
2.	Holy Redeemer Lower	Belize City	Molly Hulett	Catholic
3.	Holy Redeemer Middle	Belize City	Delcy Young	Catholic
4.	Holy Redeemer Upper	Belize City	Jose Asevedo	Catholic
5.	St Ignatius Lower	Belize City	Norma Gladden	Catholic
6.	St Ignatius Middle	Belize City	Thelma Martínez	Catholic
7.	St Ignatius Upper	Belize City	Noemi Riverol	Catholic
8.	St John Vianney	Belize City	Anita Wade	Catholic
9.	St Joseph Lower	Belize City	Isabel Castillo	Catholic
10.	St Joseph Upper	Belize City	Brigid Wilson	Catholic
11.	St Joseph Middle	Belilze City	Judith Waldman	Catholic
12.	Our Lady of Lourdes	Maskall	John Giron	Catholic
13.	Our Lady Sorrows	Rancho Dol.	Rosalind Joseph	Catholic
14.	Guadalupe	Sandhill	Norris Williams	Catholic
15.	Our Lady of the Way	Ladyville	Vincent Parks	Catholic
16.	All Saint's	Belize City	Vetaline Thompson	Anglican
17.	Queen's Square Infant	Belize City	Delarai Sanchez	Anglican
18.	Queen's Square Middle	Belize City	Belivarie Cadle	Anglican
19.	Queen's Square Upper	Belize City	Carol Babb	Anglican

20.	St John's Primary	Belize City	Joy Ross	Anglican
21.	St Mary's Infant	Belize City	Marcella Weatherburne	Anglican
22.	St Mary's Primary	Belize City	Cynthia Reneau	Anglican
23.	St Luke Lower (Lake I)	Belize City	Louise Gordon	Methodist
24.	St Luke Upper (Lake I)	Belize City	Huldah Neal	Methodist
25.	Trinity Meth	Belize City	Jennifer Smith	Methodist
26.	Wesley Infant	Belize City	Kay Turton	Methodist
27.	Wesley Middle	Belize City	Lavern Gillett	Methodist
28.	Burrell Boom	Burrell Boom	Thomas Oliver	Metodista
29.	James Garbutt	Belize City	Berrisford Awardo	Adventist
30.	Mt Vernon	May Pen	Rosenda McCulloch	Adventist
31.	Buttonwood Bay	Belize City	Lennox Tillet	Nazarene
32.	Calvary Temple	Belize City	Cynthia Nu'Man	Calvary
33.	Grace Primary	Belize City	Gloria Edwards	Christian
34.	Sr Clara Muhammad	Belize City	Lana Ahmad	Islamic
35.	Queen St Baptist	Belize City	Ingrid Hepburn	Baptist
36.	Salvation Army	Belize City	Barbara Dino	Salvation Army
37.	Ladyville Evangelical	Ladyville	Joslyn Gill	Evangelical
38.	Pancotto	Sand Hill	Juanita Sampson	Methodist
39.	Hattieville SDA	Hattieville	Sherly Seguro	Adventist
40.	Ladyville SDA	Ladyville	Enriquez	Adventist
41.	Ephesus SDA	Belize City	Flowers	Adventist
42.	Stella Maris	Belize City	Eleonor Castillo	Government
43.	San Pedro	San Pedro T.	Roxanni Kay	Catholic
44.	Caye Caulker	Caye Caulker	Enelda Rosado	Catholic
45.	St Isabella Primary	Bermudian L	Joan Castillo	Catholic
46.	St John's Infant	Belize City	Joy Ross	Anglican
47.	St Luke's	Lemonal	Constancio Perez	Anglican
48.	St Stephen's	Flowers Bank	Winford Broaster	Anglican
49.	Bethel Primary	Belize City	Rosita Card	Assambles

DISTRITO DE COROZAL

1.	Calcutta	Calcutta	Orvin Rancharran	Government
2.	Chan Chen	Chan Chen	Marvilla Lawrence	Government
3.	Paraíso	Paraiso	Sergio Magana	Government
4.	Ranchito	Ranchito	Simeona Smith	Government
5.	San Antonio	San Antonio	Brenda Hall	Government
6.	San Pedro	San Pedro	Jesusita Tzul	Government
7.	St F Xavier Infant	Corozal	Maria Escalante	Catholic
8.	St F Xavier Primary	Corozal	Amparo Glori	Catholic
9.	Mary Hill	San Andrés	Miriam Aguilar	Catholic
10.	Copper Bank	Copper Bank	Valerio Gonzalez	Catholic
11.	Chunox	Chunox	Moises Mesh	Catholic
12.	Progreso	Progreso	Sebastian Vargas	Catholic
13.	Sarteneja	Sarteneja	Octaviano Mesh	Catholic
14.	Our Lof Guadalupe	Altamira	Elda Alonzo	Catholic
15.	Buena Vista	Buena Vista	Fernando Bobadilla	Catholic
16.	Caledonia	Caledonia	Carmela Barboza	Catholic
17.	Concepción	Concepción	Telesforo Flores	Catholic
18.	Cristo Rey	Cristo Rey	Gilberto Perez	Catholic
19.	Libertad	Libertad	Alma Botes	Catholic
20.	Louisville	Louisville	Carla Martínez	Catholic
21.	Patchakan	Patchakan	David Acosta	Catholic
22.	San Joaquin	San Joaquin	Miguel Riverol	Catholic

23.	San Narciso	San Narciso	E. Pook	Catholic
24.	San Victor	San Victor	Ramiro Castillo	Catholic
25.	Santa C/San Roman	S.C/S.Roman	Florencio Barrera	Catholic
26.	Xaiba	Xaiba	Mario Mesh	Catholic
27.	St Pauls Anglican	Corozal	Velarie Rogers	Anglican
28.	Corozal Metodista	Corozal	Henry Neal	Methodist
29.	Libertad Metodista	Libertad	Luciola West	Methodist
30.	Christine Gill	Corozal	Eleanor Coe	Adventist
31.	Calcuta SDA	Calcuta	Anita Williams	Adventist
32.	Corozal Naz	Corozal	Amy Nicholas	Nazarene
33.	Sarteneja Naz	Sarteneja	Marianela Perez	Nazarene
34.	Chris of Assemblies	Santa Rita L.	Tomas Zetina	Assambles
35.	Santa Clara SDA	Santa C/S. R.	Linda Ya	Adventist

DISTRITO DE STANN CREEK

1.	Holy Ghost Infant	Dangriga	Priscilla Daniels	Catholic
2.	Holy Ghost Primary	Dangriga	Hazel Augustine	Catholic
3.	Sacred Heart Infant	Dangriga	Joan Lucas	Catholic
4.	Sacred Heart Primary	Dangriga	Clara Sabal	Catholic
5.	Nuestra Sra de Guad.	Riversdale	Emmanuel Ogaldez	Catholic
6.	St Alphonsus	Seine Bight	Dennis Martínez	Catholic
7.	San Juan Bosco	Cowpen Area	Stephen Lopez	Catholic
8.	Richard Quinn	George Town	Claudine Garcia	Catholic
9.	Holy Family	Hopkins	Clyde Martínez	Catholic
10.	Bella Vista	Cowpen Area	Stephen Lopez	Catholic
11.	Holy Angels	Pomona	Elswith Lopez	Catholic
12.	St Jude	Maya Centre	Liberato Saqui	Catholic
13.	St Augustine	Middlesex	Crecencio Cocom	Catholic
14.	St Paul	San Pablo	Venancia J. Flores	Catholic
15.	Christ the King	Dangriga	Carol Brackett Y.	Anglican
16.	St John's Memorial	Placencia	Rosemarie Gentle	Anglican
17.	St Matthew's	Pomona	Verna Villafranco	Anglican
18.	Epworth Meth	Dangriga	Anthony Zuniga	Methodist
19.	Mullins River Meth	Mullins River	Laurent Arnold	Methodist
20.	Sittee River Meth	Sittee River	Julie Kelly	Methodist
21.	Hope Creek Meth	Hope Creek	Dale Garbutt	Methodist
22.	Silk Grass Meth	Silk Grass	Elswith Clare	Methodist
23.	Zion SDA	Dangriga	Felicia Caliz	Adventist
24.	Maya Mopan Chris	Maya Mopan	Modesto Tush	Assambles
25.	Red Bank Christian	Red Bank	Adolfo Tush	Asasmbles
26.	Independence	Independence	Charles Longsworth	Comminity
27.	Light of the Valle B	Light of the V.	Dorothy Castillo	Baptist
28.	Shiloa SDA	Independence	Justo Torres	Adventist

DISTRITO DE ORANGE WALK

1.	Lousiana	Orange Walk	Guadalupe Quetzal	Government
2.	Santa Martha	Santa Martha	Margarito Uk	Government
3.	Fireburn	Fireburn	Etenio Magaña	Government
4.	San Carlos	San Carlos	José Morales	Government
5.	Carmelita	Carmelita	Raquel Moreno	Government
6.	La Inmaculada Infant	Orange Walk	María Y Baeza	Catholic
7.	La Inmaculada Middle	Orange Walk	Ernesto Chi	Catholic

8.	La Inmaculada Upper	Orange Walk	Elda Vega	Catholic
9.	San Francisco	Orange Walk	Rufina Varela	Catholic
10.	Our L of Fatima	Douglas	Pedro Sanchez	Catholic
11.	San Felipe	San Felipe	Rudy Novelo	Catholic
12.	August Pine Ridge	A. Pine Ridge	Jorge Carrillo	Catholic
13.	Nuevo San Juan	Nuevo S Juan	Gilgardo Arcurio	Catholic
14.	San Jose N Palmar	San José NP	Delia Ke	Catholic
15.	San Pablo	San Pablo	Estelita Rodriguez	Catholic
16.	Yo Creek Sacred H	Yo Creek	Desideria Canul	Catholic
17.	St Peters	Orange Walk	Barbara Blades	Anglican
18.	Solomons SDA	Orange Walk	Berry Ford Awardo	Adventist
19.	Chapel	Orange Walk	Julian Chi	Evangélical
20.	S Pablo Community	San Pablo	Enrique Ayuso Jr.	Community
21.	Compassion School	Yo Creek	Estela Góngora	Evangelical

DISTRITO DE TOLEDO

1.	Crique Jute	Crique Jute	Lawrence Usher	Government
2.	Midway	Midway	Samuel Ack	Government
3.	Golden Stream	Golden Stream	Lourdes Coleman	Government
4.	Laguna	Laguna	Joan Palma	Government
5.	San Felipe	San Felipe	Moses Palma	Government
6.	Medina Bank	Medina Bank	Patricia Nolberto	Government
7.	Monkey River Estate	Monkey River	Lengard Palacio	Government
8.	St Peter Claver Infant	Punta Gorda	Zita Arzu	Catholic
9.	St Peter Claver Primary	Punta Gorda	James Lino	Catholic
10.	Aguacate	Aguacate	Louis Cucul	Catholic
11.	St Joseph	Barranco	Angelina Nicholas	Catholic
12.	St John the Baptist	Conejo	Winston Chun	Catholic
13.	Corazon Creek	Corazon Creek	Eugene Benguche	Catholic
14.	Sacred Heart	Crique Sarco	Gregorio Chee	Catholic
15.	Our Lady of Sorrow	Dolores	Calistro Bo	Catholic
16.	Jalacte	Jalacte	Franco Tzul	Catholic
17.	Mabilha	Mabilha	Juan Chub	Catholic
18.	Machakilha	Machakilha	Walter Cal	Catholic
19.	St Mark's	Otoxha	Orlando Vernon	Catholic
20.	San Benito Poite	San Benito Poite	Pedro Kuk	Catholic
21.	San Jose	San Jose	Francisco Cal	Catholic
22.	San Marcos	San Marcos	Miguel Vairez	Catholic
23.	San Vicente	San Vicente	James Palacio	Catholic
24.	Santa Cruz	Santa Cruz	Raymond Coleman	Catholic
25.	Santa Elena	Santa Elena	Everaldo Garcia	Catholic
26.	Santa Teresa	Santa Teresa	Aurelio Palma	Catholic
27.	Sunday Wood	Sunday Wood	Augustino Sho	Catholic
28.	San Lucas	San Lucas	Eduardo Cus	Catholic
29.	Blue Creek	Blue Creek	Lydia Williams	Catholic
30.	Indian Creek	Indian Creek	David Glenn	Catholic
31.	San F. Jeronimo	Pueblo Viejo	Geraldo Baltazar	Catholic
32.	St Thomas	Santa Anna	Ann Coleman	Catholic
33.	Silver Creek	Silver Creek	Kark Castillo	Catholic
34.	Big Falls	Big Falls	Carmelo Juarez	Catholic
35.	St Phillips	Cattle Landing	Dough Wastby	Catholic
36.	Little Flowers	Forest Home	Telesforo Paquiul	Catholic
37.	San Luis Rey	San Antonio	Simeon Coc	Catholic

NIVEL DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

1.	Edward P. Yorke H S	Belize City	Alan Genitty	Government
2.	Gwen Lizarraga H S	Belize City	Enita Castilla	Government
3.	Excelsior Community	Belize City	Mrs. Thompson	Community
4.	Nazarene High School	Belize City	Samuel Suckhnandan	Nazarene
5.	Pallotty High School	Belize City	Sr M Benedic SAC	Catholic
6.	St Catherine's Academy	Belize City	Alice I. Castillo	Catholic
7.	St John's College	Belize City	Andrew Lopez	Catholic
8.	Wesley College	Belize City	Brenda Amstrong	Methodist
9.	Canaan SDA High S	Belice City	Beberly Craig	Adventist
10.	King's College	Lucky Strike	Marcial Castillo	Evangelical
11.	Belmopan C. School	Belmopan	Rudolph Anthony	Government
12.	Sacred Heart College	San Ignacio	Christopher Aird	Catholic
13.	Mopan Technical H S	Benque Viejo	Sidley Leslie	Government
14.	Eden SDA High School	Santa Elena	Silvia Perez	Adventist
15.	Mt Carmel High School	Benque Viejo	Timothy Robinson	Catholic
16.	Belmopan Baptist H S	Belmopan	Norman Willacey	Baptist
17.	Corozal Community C	Corozal	Carlos Castillo	Community
18.	Belize Adventist C.	Calcutta	Pr. Aquilino Jesse	Adventist
19.	Escuela S Tec Mexico	San Roman	Luis Carballo	Government
20.	Muffles College	Orange Walk	Bernaldino Pech	Catholic
21.	Orange Walk Tech HS	Orange Walk	Yolanda Gongora	Government
22.	Stann Creek Ecumenical	Dangriga	Frederick Francisco	Community
23.	Independence H S	Independence	Walter Garbutt	Government
24.	Toledo Community C.	Toledo	John Nuñez	Community

APENDICE J

SALIDAS COMPUTARIZADAS DE LAS PRUEBAS DE LAS HIPOTESIS NULAS

SALIDAS COMPUTARIZADAS DE LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS 1

```
    * * * *   M U L T I P L E   R E G R E S S I O N   * * * *

Equation Number 1    Dependent Variable..   NST   Level of satisfaction

Variable(s) Entered on Step Number
   2..    ATD        likeness for teaching

Multiple R            .32217
R Square              .10379
Adjusted R Square     .10245
Standard Error        .85474

Analysis of Variance
                    DF       Sum of Squares       Mean Square
                Regression          2             113.04291          56.52146

Residual          1336                976.05600          .73058

F =       77.36510       Signif F =  .0000
```

Ho1 **Variables in the Equation**

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
RFM	.315142	.041191	.205557	7.651	.0000
ATD	.413228	.055690	.199360	7.420	.0000
(Constant)	2.228609	.236201		9.435	.0000

Variables not in the Equation

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
AES	.028269	.025523	.716038	.933	.3511

HIPÓTESIS 2

```
* * * *   M U L T I P L E   R E G R E S S I O N   * * * *

Equation Number 1    Dependent Variable..   NST   Level of satisfaction


Variable(s) Entered on Step Number
   4..    RLG        Recognition of achievements

Multiple R            .68556
                                   R Square              .47000

Adjusted R Square     .46838
                                   Standard Error        .65775


Analysis of Variance
                     DF       Sum of Squares       Mean Square
Regression            4           502.19764         125.54941
Residual           1309           566.31201            .43263

                        F =      290.20076       Signif F =  .0000
```

Variables in the Equation

Variable	Beta	T	Sig T	B	SE
CLB-workc.	.568376	.035748	.416678	15.900	.0000
EQU-equity	.162694	.032295	.112569	5.038	.0000
RLG-achievem	.159509	.034633	.111140	4.606	.0000
SUP-superv.	.248353	.033893	.206471	7.328	.0000
(Constant)	.786008	.147855		5.316	.0000

HIPÓTESIS 3

```
          * * * *   M U L T I P L E   R E G R E S S I O N   * * * *

Equation Number 1    Dependent Variable..   NST   Level of satisfaction


Variable(s) Entered on Step Number
   2..    B.YEARS    years of experience


Multiple R            .12303
R Square        .01514

Adjusted R Square     .01346
Standard Error        .89276

Analysis of Variance
                     DF       Sum of Squares       Mean Square
Regression            2            14.40560          7.20280
```

Residual	1176	937.28706	.79701

F = 9.03724 Signif F = .0001

---------- Variables in the Equation ----------

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
G.TOTALT	-.009881	.002607	-.109711	-3.790	.0002
B.YEARS	-.005543	.002752	-.058306	-2.014	.0442
(Constant)	5.160204	.058895		87.617	.0000

---------- Variables not in the Equation ----------

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
A.AGE	.022844	.011201	.236667	.384	.7011
CNUMBER	-.045549	-.044536	.941538	-1.528	.1267

HIPÓTESIS 4

* * * A N A L Y S I S O F V A R I A N C E * * *

NST Level of satisfaction
by H.LEVTEA level of teaching
D.LEVEL level of training
E.LOCATI location of school

UNIQUE sums of squares
All effects entered simultaneously

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Main Effects	6.320	6	1.053	1.317	.246
H.LEVTEA	.929	2	.465	.581	.559
D.LEVEL	2.336	3	.779	.974	.404
E.LOCATI	3.663	1	3.663	4.581	.033
2-Way Interactions	14.008	11	1.273	1.593	.095
H.LEVTEA D.LEVEL	2.928	6	.488	.610	.722
H.LEVTEA E.LOCATI	**5.170**	**2**	**2.585**	**3.233**	**.040**
D.LEVEL E.LOCATI	3.400	3	1.133	1.417	.236
3-Way Interactions	8.536	6	1.423	1.779	.100
H.LEVTEA D.LEVEL E.LOCATI	8.536	6	1.423	1.779	.100
Explained	33.040	23	1.437	1.796	.012
Residual	834.816	1044	.800		
Total	867.856	1067			.813

1346 cases were processed.
278 cases (20.7 pct) were missing.

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable H.LEVTEA level of teaching
By Variable E.LOCATI location of school

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	1	6.1767	6.1767	36.7235	.0000
Within Groups	1344	226.0529	.1682		
	Total		**1345**	**232.2296**	

t-tests for Independent Samples of E.LOCATI location of school

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
urban	38	4.9147	1.040	.169
rural	14	5.5398	.842	.225

Mean Difference = -.6251

Levene's Test for Equality of Variances: F= 3.148 P= .082

t-test for Equality of Means

Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	-2.01	50	.049	.310	(-1.248, -.002)
Unequal	-2.22	28.56	.034	.281	(-1.201, -.049)

t-tests for Independent Samples of E.LOCATI location of school

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
urban	575	4.9352	.889	.037
rural	520	5.0019	.869	.038

Mean Difference = -.0667

Levene's Test for Equality of Variances: F= .247 P= .620

t-test for Equality of Means 95%

Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-1.25	1093	.211	.053	(-.171, .038)
Unequal	-1.25	1086.35	.210	.053	(-.171, .038)

t-tests for Independent Samples of E.LOCATI location of school

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
urban	166	4.7348	.965	.075
rural	28	4.8119	.981	.185

Mean Difference = -.0771

Levene's Test for Equality of Variances: F= .288 P= .592

t-test for Equality of Means

Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	-.39	192	.697	.198	(-.467, .313)
Unequal	-.39	36.36	.702	.200	(-.483, .328)

OTROS TESTS PARA L. TEACHING AREA, E. LOCATION Y K. CHILDREN.

t-tests for Independent Samples of L.AREA living in teaching area

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
ye	818	4.9839	.878	.031
no	501	4.8596	.944	.042

Mean Difference = .1243

Levene's Test for Equality of Variances: F= 2.119 P= .146

t-test for Equality of Means

Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	2.43	1317	.015	.051	(.024, .225)
Unequal	2.38	998.54	.017	.052	(.022, .227)

t-tests for Independent Samples of K.CHILD any children

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean

NST Level of satisfaction				
ye	951	4.8895	.909	.029
no	368	5.0691	.877	.046

Mean Difference = -.1796

Levene's Test for Equality of Variances: F= .986 P= .321

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3.25	1317	.001	.055	(-.288, -.071)
Unequal	-3.30	689.65	.001	.054	(-.286, -.073)

t-tests for Independent Samples of E.LOCATI location of school

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
urban	779	4.8915	.916	.033
rural	562	5.0059	.878	.037

Mean Difference = -.1143

Levene's Test for Equality of Variances: F= 1.172 P= .279

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-2.29	1339	.022	.050	(-.212, -.017)
Unequal	-2.31	1237.47	.021	.049	(-.211, -.017)

HIPÓTESIS 5

t-tests for Independent Samples of L.AREA
living in teaching area

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
ye	818	4.9839	.878	.031
no	501	4.8596	.944	.042

Mean Difference = .1243

Levene's Test for Equality of Variances: F= 2.119 P= .146

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Iqual	2.43	1317	.015	.051	(.024, .225)
Unequal	2.38	998.54	.017	.052	(.022, .227)

t-tests for Independent Samples of E.LOCATI location of school

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
urban	779	4.8915	.916	.033
rural	562	5.0059	.878	.037

Mean Difference = -.1143
Levene's Test for Equality of Variances: F= 1.172 P= .279

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-2.29	1339	.022	.050	(-.212, -.017)
Unequal	-2.31	1237.47	.021	.049	(-.211, -.017)

HIPÓTESIS 6

t-tests for Independent Samples of L.AREA living in teaching area

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
ye	818	4.9839	.878	.031
no	501	4.8596	.944	.042

t-tests for Independent Samples of K.CHILD any children

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NST Level of satisfaction				
ye	951	4.8895	.909	.029
no	368	5.0691	.877	.046

Mean Difference = -.1796

Levene's Test for Equality of Variances: F= .986 P= .321

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3.25	1317	.001	.055	(-.288, -.071)
Unequal	-3.30	689.65	.001	.054	(-.286, -.073)

HIPÓTESIS 7

* * * A N A L Y S I S O F V A R I A N C E * * *

NST Level of satisfaction
by F.STATUS marital status
J.ETHNIC ethnic group of teacher

UNIQUE sums of squares
All effects entered simultaneously

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Main Effects	16.827	11	1.530	1.903	.035
F.STATUS	7.428	5	1.486	1.848	.101
J.ETHNIC	10.311	6	1.719	2.138	.047
2-Way Interactions	**21.241**	**20**	**1.062**	**1.321**	**.155**
F.STATUS J.ETHNIC	21.241	20	1.062	1.321	.155
Explained	36.974	31	1.193	1.484	.043
Residual	1025.781	1276	.804		

Total	1062.755	**1307**	.813

1346 cases were processed.
38 cases (2.8 pct) were missing.

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable NST Level of satisfaction
By Variable J.ETHNIC ethnic group of teacher

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	6	9.4205	1.5701	1.9438	.0708
Within Groups	1310	1058.1684	.8078		
Total	1316	1067.5889			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable NST Level of satisfaction
By Variable F.STATUS marital status

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	5	7.6467	1.5293	1.8783	.0952
Within Groups	1321	1075.5592	.8142		
Total	1326	1083.2059			

HIPÓTESIS 8

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable NST Level of satisfaction
By Variable I.SMANAG school management

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	7	21.3803	3.0543	3.8123	.0004
Unweighted Linear Term	1	6.8991	6.8991	8.6111	.0034
Weighted Linear Term	1	4.7368	4.7368	5.9122	.0152
Deviation from Linear	6	16.6435	2.7739	3.4623	.0021
Within Groups	1333	1067.9799	.8012		
Total	1340	1089.3602			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
     Variable  NST        Level of satisfaction
  By Variable  I.SMANAG   school management

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 72.2867

  The actual range used is the listed RANGE * .1053
  with the following value(s) for RANGE: 4.29

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G G G G G
                          r r r r r r r r
                          p p p p p p p p

                          1 4 8 2 5 3 7 6
    Mean        I.SMANAG

    4.7115      Grp 1
    4.8865      Grp 4
    4.9324      Grp 8
    4.9845      Grp 2
    5.0094      Grp 5
    5.0144      Grp 3
    5.2321      Grp 7       *
    5.2477      Grp 6       *


Group         Grp 7         Grp 6

Mean          5.2321        5.2477
- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  NST        Level of satisfaction
  By Variable  I.SMANAG   school management

                                Analysis of Variance

                                Sum of          Mean              F        F
        Source            D.F.  Squares         Squares           Ratio    Prob.

Between Groups             7     21.3803         3.0543            3.8123   .0004

  Unweighted  Linear Term    1       6.8991        6.8991        8.6111   .0034
    Weighted  Linear Term    1       4.7368        4.7368        5.9122   .0152
   Deviation from  Linear    6      16.6435        2.7739        3.4623   .0021
Within Groups           1333    1067.9799         .8012
Total                   1340    1089.3602


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  NST        Level of satisfaction
  By Variable  I.SMANAG   school management

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
```

```
Harmonic Mean Cell size = 72.2867

  The actual range used is the listed RANGE * .1053
  with the following value(s) for RANGE: 4.29

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                              G G G G G G G G
                              r r r r r r r r
                              p p p p p p p p

                              1 4 8 2 5 3 7 6
     Mean       I.SMANAG

     4.7115     Grp 1
     4.8865     Grp 4
     4.9324     Grp 8
     4.9845     Grp 2
     5.0094     Grp 5
     5.0144     Grp 3
     5.2321     Grp 7        *
     5.2477     Grp 6        *

 Homogeneous Subsets (highest and lowest means are not significantly different)

Subset 1

Group        Grp 1        Grp 4        Grp 8        Grp 2        Grp 5

Mean         4.7115       4.8865       4.9324       4.9845       5.0094

Group        Grp 3

Mean         5.0144
- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -
```

HIPÓTESIS 9

```
                          - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  NST        Level of satisfaction
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

                                Analysis of Variance

                                     Sum of          Mean            F       F
        Source            D.F.     Squares         Squares         Ratio   Prob.

Between Groups               5      26.4059         5.2812         6.6328  .0000
Within Groups             1335    1062.9543          .7962
Total                     1340    1089.3602
```

Distrito	n	Standard Media	Desviación Standard	Error	95% Intervalo de confianza	
1. Belice	469	4.8990	.9476	.0438	4.8130 a	4.9849
2. Corozal	203	5.2296	.8166	.0573	5.1166 a	5.3426

3. O. Walk	165	5.0431	.8252	.0642	4.9163	a	5.1700
4. Cayo	274	4.8456	.8759	.0529	4.7414	a	4.9498
5. S. Creek	163	4.7899	.9340	.0732	4.6454	a	4.9343
6. Toledo	67	4.8362	.8306	.1015	4.6336	a	5.0388
Total	1341	4.9394	.9016	.0246	4.8911	a	4.9878

```
- - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  NST        Level of satisfaction
  By Variable  DISTRICT   district of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .6310 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 4.04
   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G G G
                          r r r r r r
                          p p p p p p
                          5 6 4 1 3 2
     Mean       DISTRICT
     4.7899     Grp 5
     4.8362     Grp 6
     4.8456     Grp 4
     4.8990     Grp 1
     5.0431     Grp 3
     5.2296     Grp 2       * * * *
```

APENDICE K

SALIDAS COMPUTARIZADASDE LA PRUEBA PARAMETRICA NO BINOMIAL

- - - - - **Binomial Test**

A15

Cases		
82	LE 2	Test Prop. = .5000
1223	GT 2	Obs. Prop. = .0628

1305	Total	Z Approximation 2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A16

Cases		
110	LE 2	Test Prop. = .5000
1210	GT 2	Obs. Prop. = .0833

1320	Total	Z Approximation 2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A18

Cases		
253	LE 2	Test Prop. = .5000
1038	GT 2	Obs. Prop. = .1960

1291	Total	Z Approximation 2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A19

Cases		
30	LE 2	Test Prop. = .5000
1281	GT 2	Obs. Prop. = .0229

1311	Total	Z Approximation 2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A2

Cases		
48	LE 2	Test Prop. = .5000
1278	GT 2	Obs. Prop. = .0362

1326	Total	Z Approximation 2-Tailed P = .0000

- - - - Binomial Test

A26

```
Cases                                  Test Prop. =    .5000
                                       Obs. Prop. =    .0211
   28    LE 2
 1297    GT 2                          Z Approximation
 ----                                  2-Tailed P =    .0000
 1325    Total
```

- - - - - Binomial Test

A28

```
Cases                                  Test Prop. =    .5000
                                       Obs. Prop. =    .0513
   68    LE 2
 1257    GT 2                          Z Approximation
 ----                                  2-Tailed P =    .0000
 1325    Total
```

- - - - - Binomial Test

A31

```
Cases                                  Test Prop. =    .5000
                                       Obs. Prop. =    .0149
   20    LE 2
 1319    GT 2                          Z Approximation
 ----                                  2-Tailed P =    .0000
 1339    Total
```

- - - - - Binomial Test

A32

```
Cases                                  Test Prop. =    .5000
                                       Obs. Prop. =    .0307
   41    LE 2
 1294    GT 2                          Z Approximation
 ----                                  2-Tailed P =    .0000
 1335    Total
```

- - - - - Binomial Test

A38

```
Cases                                  Test Prop. =    .5000
                                       Obs. Prop. =    .0355
   47    LE 2
 1276    GT 2                          Z Approximation
 ----                                  2-Tailed P =    .0000
 1323    Total
```

- - - - - Binomial Test

A40

```
Cases                                  Test Prop. =    .5000
                                       Obs. Prop. =    .0280
   37    LE 2
 1285    GT 2                          Z Approximation
 ----                                  2-Tailed P =    .0000
 1322    Total
```

- - - - - Binomial Test

A41

Cases

36	LE 2	Test Prop. = .5000
1297	GT 2	Obs. Prop. = .0270

1333	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A43

Cases

106	LE 2	Test Prop. = .5000
1203	GT 2	Obs. Prop. = .0810

1309	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A59

Cases

32	LE 2	Test Prop. = .5000
1231	GT 2	Obs. Prop. = .0253

1263	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

A63

Cases

228	LE 2	Test Prop. = .5000
1026	GT 2	Obs. Prop. = .1818

1254	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - Binomial Test

A65

Cases

28	LE 2	Test Prop. = .5000
1289	GT 2	Obs. Prop. = .0213

1317	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - Binomial Test

A8

```
        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
          99    LE 2              Obs. Prop. =    .0751
        1220    GT 2
        ----                      Z Approximation
        1319    Total             2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C12


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
         438    LE 2              Obs. Prop. =    .3333
         876    GT 2
        ----                      Z Approximation
        1314    Total             2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C22


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
         277    LE 2              Obs. Prop. =    .2166
        1002    GT 2
        ----                      Z Approximation
        1279    Total             2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C25


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
         196    LE 2              Obs. Prop. =    .1487
        1122    GT 2
        ----                      Z Approximation
        1318    Total             2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C34


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
         132    LE 2              Obs. Prop. =    .0996
        1193    GT 2
        ----                      Z Approximation
        1325    Total             2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test


     C35


        Cases
```

```
                                Test Prop. =    .5000
          199   LE 2            Obs. Prop. =    .1500
         1128   GT 2
         ----                   Z Approximation
         1327   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C47


        Cases
                                Test Prop. =    .5000
          167   LE 2            Obs. Prop. =    .1288
         1130   GT 2
         ----                   Z Approximation
         1297   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C50


        Cases
                                Test Prop. =    .5000
          105   LE 2            Obs. Prop. =    .0805
         1199   GT 2
         ----                   Z Approximation
         1304   Total           2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

     C52


        Cases
                                Test Prop. =    .5000
          235   LE 2            Obs. Prop. =    .1808
         1065   GT 2
         ----                   Z Approximation
         1300   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C62


        Cases
                                Test Prop. =    .5000
          161   LE 2            Obs. Prop. =    .1259
         1118   GT 2
         ----                   Z Approximation
         1279   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     C7


        Cases
                                Test Prop. =    .5000
          292   LE 2            Obs. Prop. =    .2244
         1009   GT 2
         ----                   Z Approximation
         1301   Total           2-Tailed P =    .0000
```

- - - - - Binomial Test

E13

Cases

154	LE 2	Test Prop. = .5000
996	GT 2	Obs. Prop. = .1339

1150	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

E29

Cases

102	LE 2	Test Prop. = .5000
1167	GT 2	Obs. Prop. = .0804

1269	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

E48

Cases

48	LE 2	Test Prop. = .5000
1178	GT 2	Obs. Prop. = .0392

1226	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

E51

Cases

59	LE 2	Test Prop. = .5000
1188	GT 2	Obs. Prop. = .0473

1247	Total	Z Approximation
		2-Tailed P = .0000

- - - Binomial Test

E58

Cases

114	LE 2	Test Prop. = .5000
1129	GT 2	Obs. Prop. = .0917

1243	Total	Z Approximation

E66

Cases

57	LE 2	Test Prop. = .5000
		Obs. Prop. = .0465

```
        1170   GT 2
        ----                    Z Approximation
        1227   Total            2-Tailed P =   .0000


- - - - - Binomial Test

    E67


       Cases
                                Test Prop. =   .5000
          51   LE 2             Obs. Prop. =   .0414
        1182   GT 2
        ----                    Z Approximation
        1233   Total            2-Tailed P =   .0000


- - - - - Binomial Test

    LO10


       Cases
                                Test Prop. =   .5000
         917   LE 2             Obs. Prop. =   .7192
         358   GT 2
        ----                    Z Approximation
        1275   Total            2-Tailed P =   .0000


- - - - - Binomial Test

    LO20


       Cases
                                Test Prop. =   .5000
         160   LE 2             Obs. Prop. =   .1220
        1151   GT 2
        ----                    Z Approximation
        1311   Total            2-Tailed P =   .0000


- - - - - Binomial Test

    LO24


       Cases
                                Test Prop. =   .5000
         179   LE 2             Obs. Prop. =   .1422
        1080   GT 2
        ----                    Z Approximation
        1259   Total            2-Tailed P =   .0000


- - - - - Binomial Test

    LO3


       Cases
                                Test Prop. =   .5000
         360   LE 2             Obs. Prop. =   .2821
         916   GT 2
        ----                    Z Approximation
        1276   Total            2-Tailed P =   .0000


- - - - - Binomial Test
```

```
LO37

   Cases
                                Test Prop. =    .5000
    114    LE 2                 Obs. Prop. =    .0932
   1109    GT 2
   ----                         Z Approximation
   1223    Total                2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

LO45

   Cases
                                Test Prop. =    .5000
    214    LE 2                 Obs. Prop. =    .1627
   1101    GT 2
   ----                         Z Approximation
   1315    Total                2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

LO9

   Cases
                                Test Prop. =    .5000
    412    LE 2                 Obs. Prop. =    .3344
    820    GT 2
   ----                         Z Approximation
   1232    Total                2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

R33

   Cases
                                Test Prop. =    .5000
     57    LE 2                 Obs. Prop. =    .0429
   1273    GT 2
   ----                         Z Approximation
   1330    Total                2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

R36

   Cases
                                Test Prop. =    .5000
    433    LE 2                 Obs. Prop. =    .3258
    896    GT 2
   ----                         Z Approximation
   1329    Total                2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

R39

   Cases
                                Test Prop. =    .5000
```

```
        129   LE 2            Obs. Prop. =    .0982
       1184   GT 2
       ----                  Z Approximation
       1313   Total           2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

    R5


       Cases
                             Test Prop. =    .5000
       1150   LE 2            Obs. Prop. =    .8601
        187   GT 2
       ----                  Z Approximation
       1337   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

    R53


       Cases
                             Test Prop. =    .5000
        439   LE 2            Obs. Prop. =    .3430
        841   GT 2
       ----                  Z Approximation
       1280   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

    R55


       Cases
                             Test Prop. =    .5000
        528   LE 2            Obs. Prop. =    .4034
        781   GT 2
       ----                  Z Approximation
       1309   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

    S11


       Cases
                             Test Prop. =    .5000
        201   LE 2            Obs. Prop. =    .1557
       1090   GT 2
       ----                  Z Approximation
       1291   Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

    S21


       Cases
                             Test Prop. =    .5000
        124   LE 2            Obs. Prop. =    .1001
       1115   GT 2
       ----                  Z Approximation
       1239   Total           2-Tailed P =    .0000
```

- - - - - Binomial Test

S23

Cases		
114	LE 2	
1134	GT 2	

1248	Total	

Test Prop. = .5000
Obs. Prop. = .0913

Z Approximation
2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

S30

Cases		
201	LE 2	
1069	GT 2	

1270	Total	

Test Prop. = .5000
Obs. Prop. = .1583

Z Approximation
2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

S4

Cases		
172	LE 2	
1129	GT 2	

1301	Total	

Test Prop. = .5000
Obs. Prop. = .1322

Z Approximation
2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

S46

Cases		
309	LE 2	
974	GT 2	

1283	Total	

Test Prop. = .5000
Obs. Prop. = .2408

Z Approximation
2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

S49

Cases		
86	LE 2	
1188	GT 2	

1274	Total	

Test Prop. = .5000
Obs. Prop. = .0675

Z Approximation
2-Tailed P = .0000

- - - - - Binomial Test

S57

Cases

Test Prop. = .5000

```
 131    LE 2            Obs. Prop. =    .1030
1141    GT 2
----                    Z Approximation
1272    Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

S6


Cases
                        Test Prop. =    .5000
 143    LE 2            Obs. Prop. =    .1116
1138    GT 2
----                    Z Approximation
1281    Total          2-Tailed P =    .0000
- - - - - Binomial Test

S60


Cases
                        Test Prop. =    .5000
 192    LE 2            Obs. Prop. =    .1507
1082    GT 2
----                    Z Approximation
1274    Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

S61


Cases
                        Test Prop. =    .5000
  93    LE 2            Obs. Prop. =    .0725
1190    GT 2
----                    Z Approximation
1283    Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

T1


Cases
                        Test Prop. =    .5000
  14    LE 2            Obs. Prop. =    .0106
1312    GT 2
----                    Z Approximation
1326    Total           2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

T14


Cases
                        Test Prop. =    .5000
   8    LE 2            Obs. Prop. =    .0060
1329    GT 2
----                    Z Approximation
1337    Total           2-Tailed P =    .0000

- - - - Binomial Test

T17
```

```
        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
          105    LE 2             Obs. Prop. =    .0810
         1192    GT 2
         ----                     Z Approximation
         1297    Total            2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     T27


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
           15    LE 2             Obs. Prop. =    .0113
         1313    GT 2
         ----                     Z Approximation
         1328    Total            2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     T42


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
           12    LE 2             Obs. Prop. =    .0091
         1311    GT 2
         ----                     Z Approximation
         1323    Total            2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     T44


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
           13    LE 2             Obs. Prop. =    .0099
         1303    GT 2
         ----                     Z Approximation
         1316    Total            2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

     T54


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
           86    LE 2             Obs. Prop. =    .0672
         1194    GT 2
         ----                     Z Approximation
         1280    Total            2-Tailed P =    .0000


- - - - - Binomial Test

     T56


        Cases
                                  Test Prop. =    .5000
          144    LE 2             Obs. Prop. =    .1107
         1157    GT 2
         ----                     Z Approximation
```

```
      1301   Total            2-Tailed P =    .0000

- - - - - Binomial Test

  T64

     Cases
                              Test Prop. =    .5000
       365   LE 2             Obs. Prop. =    .2911
       889   GT 2
      ----                    Z Approximation
      1254   Total            2-Tailed P =    .0000

T64

                                                   Valid     Cum
Value Label                 Value  Frequency  Percent  Percent  Percent

                                1       141     10.5     11.2     11.2
                                2       224     16.6     17.9     29.1
                                3       439     32.6     35.0     64.1
                                4       214     15.9     17.1     81.2
                                5       236     17.5     18.8    100.0
                                .        92      6.8  Missing
                             -------  -------  -------
                            Total      1346    100.0    100.0

Valid cases     1254      Missing cases      92

- - - - - Binomial Test

  T56

     Cases
                              Test Prop. =    .5000
       144   LE 2             Obs. Prop. =    .1107
      1157   GT 2
      ----                    Z Approximation
      1301   Total            2-Tailed P =    .0000
```

APENDICE L

SALIDAS COMPUTARIZADAS DE LOS ANALISIS ADICIONALES

ANÁLISIS ADICIONALES

EFECTOS MULTIVARIADOS

TIPO DE INSTITUCION QUE ADMINISTRA EL CENTRO ESCOLAR

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. I.SMANAG
Multivariate Tests of Significance (S = 7, M = -1/2, N = 651)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.12454	3.38984	49.00	9170.00	.000
Hotellings	.12943	3.44002	49.00	9116.00	.000
Wilks	.88078	3.42331	49.00	6624.61	.000
Roys	.05166				

- -

Univariate F-tests with (7,1310) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	1.74351	199.17697	.24907	.15204	1.63817	.121
ATD	2.51116	248.59547	.35874	.18977	1.89041	.068
CLB	21.18625	553.76516	3.02661	.42272	7.15981	.000
EQU	15.24085	496.75769	2.17726	.37920	5.74166	.000
RFM	2.61612	454.07758	.37373	.34662	1.07820	.375
RLG	11.76011	508.05365	1.68002	.38783	4.33187	.000
SUP	13.90533	725.83285	1.98648	.55407	3.58524	.001

GRUPO ETÁREO

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. AGEGROUP
Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 1/2, N = 627 1/2)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.08134	5.01212	21.00	3777.00	.000
Hotellings	.08533	5.10233	21.00	3767.00	.000
Wilks	.92008	5.05973	21.00	3609.98	.000
Roys	.05751				

- -

Univariate F-tests with (3,1263) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	.78728	193.49185	.26243	.15320	1.71296	.162
ATD	.31835	234.40170	.10612	.18559	.57178	.634
CLB	4.92794	545.83605	1.64265	.43217	3.80089	.010
EQU	5.27050	473.50604	1.75683	.37491	4.68607	.003
RFM	16.56650	428.06033	5.52217	.33892	16.29326	.000
RLG	7.35082	494.39779	2.45027	.39145	6.25952	.000
SUP	4.10812	691.28467	1.36937	.54734	2.50189	.058

EXPERIENCIA DOCENTE

```
* * * * * * A n a l y s i s   o f   V a r i a n c e -- design   1 * * * * * *

EFFECT .. EXPGROUP
 Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 1/2, N = 627 1/2)

 Test Name          Value  Approx. F Hypoth. DF   Error DF  Sig. of F

 Pillais           .09075    5.61069      21.00    3777.00       .000
 Hotellings        .09593    5.73600      21.00    3767.00       .000
 Wilks             .91093    5.67646      21.00    3609.98       .000
 Roys              .06617

 - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -
Univariate F-tests with (3,1263) D. F.

 Variable   Hypoth. SS   Error SS Hypoth. MS   Error MS          F  Sig. of F

 AES           1.05972  194.45509     .35324     .15396    2.29432       .076
 ATD            .67892  240.27751     .22631     .19024    1.18957       .312
 CLB           3.29185  553.06043    1.09728     .43789    2.50582       .058
 EQU           8.96450  479.04605    2.98817     .37929    7.87827       .000
 RFM          15.19299  422.04206    5.06433     .33416   15.15548       .000
 RLG           9.31366  490.74391    3.10455     .38855    7.99001       .000
 SUP          12.36445  690.01311    4.12148     .54633    7.54396       .000
```

TAMAÑO DE LA CLASE

```
* * * * * * A n a l y s i s   o f   V a r i a n c e -- design   1 * * * * * *

 EFFECT .. NUMBEREC
 Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 1/2, N = 612 1/2)

 Test Name          Value  Approx. F Hypoth. DF   Error DF  Sig. of F

 Pillais           .01602     .94237      21.00    3687.00       .535
 Hotellings        .01614     .94182      21.00    3677.00       .535
 Wilks             .98405     .94210      21.00    3523.83       .535
 Roys              .00950

 - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -
Univariate F-tests with (3,1233) D. F.

 Variable   Hypoth. SS   Error SS Hypoth. MS   Error MS          F  Sig. of F

 AES            .14402  183.70065     .04801     .14899     .32221       .809
 ATD            .44501  228.33426     .14834     .18519     .80101       .493
 CLB           1.94140  537.60401     .64713     .43601    1.48421       .217
 EQU           1.03317  464.62294     .34439     .37682     .91393       .433
 RFM            .27824  433.05596     .09275     .35122     .26407       .851
 RLG           1.76892  489.00022     .58964     .39659    1.48676       .216
 SUP           4.33237  684.39127    1.44412     .55506    2.60173       .051
```

TAMAÑO DE LA ESCUELA

```
* * * * * * A n a l y s i s   o f   V a r i a n c e -- design   1 * * * * * *

 EFFECT .. TEACHERS
 Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 1/2, N = 642 )
```

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.05020	3.13148	21.00	3864.00	.000
Hotellings	.05197	3.17896	21.00	3854.00	.000
Wilks	.95021	3.15600	21.00	3693.25	.000
Roys	.04058				

- -

Univariate F-tests with (3,1292) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	.14832	198.18097	.04944	.15339	.32231	.809
ATD	.34491	246.54954	.11497	.19083	.60248	.613
CLB	8.52430	551.73842	2.84143	.42704	6.65375	.000
EQU	8.41126	491.38119	2.80375	.38033	7.37197	.000
RFM	3.83339	445.09017	1.27780	.34450	3.70916	.011
RLG	4.06235	509.29794	1.35412	.39419	3.43515	.016
SUP	6.13505	723.28421	2.04502	.55982	3.65300	.012

FORMACION DOCENTE

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. D.LEVEL
Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 1/2, N = 520)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.07727	3.94273	21.00	3132.00	.000
Hotellings	.07973	3.95125	21.00	3122.00	.000
Wilks	.92452	3.94882	21.00	2992.61	.000
Roys	.03639				

- -

Univariate F-tests with (3,1048) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	1.03649	161.64030	.34550	.15424	2.24004	.082
ATD	.47633	201.14553	.15878	.19193	.82725	.479
CLB	2.59999	449.43728	.86666	.42885	2.02089	.109
EQU	3.63715	402.52558	1.21238	.38409	3.15652	.024
RFM	7.82285	359.13619	2.60762	.34269	7.60932	.000
RLG	7.27350	405.17877	2.42450	.38662	6.27100	.000
SUP	8.24765	583.68963	2.74922	.55696	4.93615	.002

UBICACIÓN DEL CENTRO ESCOLAR E. LOCATION

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. E.LOCATI
Multivariate Tests of Significance (S = 1, M = 2 1/2, N = 654)

Test Name	Value	Exact F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.00452	.84947	7.00	1310.00	.546
Hotellings	.00454	.84947	7.00	1310.00	.546
Wilks	.99548	.84947	7.00	1310.00	.546
Roys	.00452				

Note.. F statistics are exact.

- -

Univariate F-tests with (1,1316) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	.24926	200.67122	.24926	.15249	1.63466	.201
ATD	.00023	251.10641	.00023	.19081	.00118	.973
CLB	.01386	574.93756	.01386	.43688	.03171	.859
EQU	.61709	511.38145	.61709	.38859	1.58803	.208
RFM	.35300	456.34070	.35300	.34676	1.01800	.313
RLG	.10807	519.70569	.10807	.39491	.27366	.601
SUP	.03467	739.70351	.03467	.56208	.06169	.804

ESTADO CIVIL F. STATUS

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. F.STATUS
Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 1/2, N = 645 1/2)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.09333	5.94024	21.00	3885.00	.000
Hotellings	.10113	6.22013	21.00	3875.00	.000
Wilks	.90745	6.08274	21.00	3713.35	.000
Roys	.08415				

- -
Univariate F-tests with (3,1299) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	.65200	199.63289	.21733	.15368	1.41418	.237
ATD	.87119	247.14770	.29040	.19026	1.52631	.206
CLB	2.85257	569.50727	.95086	.43842	2.16883	.090
EQU	4.24068	503.23814	1.41356	.38740	3.64880	.012
RFM	24.70201	426.50824	8.23400	.32834	25.07799	.000
RLG	.37755	515.23853	.12585	.39664	.31729	.813
SUP	.76008	725.39911	.25336	.55843	.45370	.715

NIVEL DE ENSEÑANZA H. LEVEL OF TEACHING

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. H.LEVTEA
Multivariate Tests of Significance (S = 2, M = 2 , N = 653 1/2)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.09960	9.80781	14.00	2620.00	.000
Hotellings	.10597	9.90071	14.00	2616.00	.000
Wilks	.90239	9.85429	14.00	2618.00	.000
Roys	.07205				

Note.. F statistic for WILKS' Lambda is exact.

- -
Univariate F-tests with (2,1315) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	.50326	200.41723	.25163	.15241	1.65102	.192
ATD	1.52440	249.58224	.76220	.18980	4.01587	.018
CLB	16.23261	558.71880	8.11631	.42488	19.10253	.000
EQU	5.18079	506.81774	2.59039	.38541	6.72109	.001
RFM	3.34085	453.35285	1.67042	.34476	4.84525	.008
RLG	19.80352	500.01024	9.90176	.38024	26.04110	.000
SUP	4.09830	735.63988	2.04915	.55942	3.66297	.026

ETNICIDAD J.ETNICITY

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. J.ETHNIC
Multivariate Tests of Significance (S = 6, M = 0, N = 639 1/2)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.09395	2.92227	42.00	7716.00	.000
Hotellings	.09736	2.96571	42.00	7676.00	.000
Wilks	.90880	2.94831	42.00	6011.87	.000
Roys	.04955				

- -

Univariate F-tests with (6,1287) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	1.00455	196.86626	.16743	.15297	1.09453	.363
ATD	5.69637	240.71406	.94939	.18704	5.07603	.000
CLB	3.98912	559.21239	.66485	.43451	1.53013	.165
EQU	9.45798	490.82464	1.57633	.38137	4.13332	.000
RFM	8.48493	437.73483	1.41415	.34012	4.15781	.000
RLG	5.86634	503.31601	.97772	.39108	2.50008	.021
SUP	7.53640	710.18572	1.25607	.55181	2.27625	.034

MATERNIDAD K.CHILD

* * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1 * * * * * *

EFFECT .. K.CHILD
Multivariate Tests of Significance (S = 1, M = 2 1/2, N = 643)

Test Name	Value	Exact F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.09354	18.98709	7.00	1288.00	.000
Hotellings	.10319	18.98709	7.00	1288.00	.000
Wilks	.90646	18.98709	7.00	1288.00	.000
Roys	.09354				

- -

Univariate F-tests with (1,1294) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
AES	.01390	197.68877	.01390	.15277	.09101	.763
ATD	.02609	247.58174	.02609	.19133	.13634	.712
CLB	.03165	568.34060	.03165	.43921	.07206	.788
EQU	.05961	498.75730	.05961	.38544	.15466	.694
RFM	36.19319	413.47935	36.19319	.31954	113.26801	.000
RLG	.93763	510.64093	.93763	.39462	2.37601	.123
SUP	1.24488	723.85508	1.24488	.55939	2.22541	.136

DISTRITO

****************** **A n a l y s i s o f V a r i a n c e –design 1** *******

EFFECT .... DISTRICT
Multivariate Tests of Significance

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. Of F

Pillai's Trace	.101	3.844	35.000	6550.000	.000
Wilks' Lambda	.902	3.893	35.000	5496.276	.000
Hotelling's Trace	.105	3.931	35.000	6522.000	.000
Roy's Largest Root	.068	12.709	7.000	1310.000	.000

- -

Univariate F - tests with (7,1318) D. F.

Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
likeness for teaching	5.669	5	1.134	6.061	.000
self-esteem	.674	5	.135	.883	.492
Family roles	11.258	5	2.252	6.632	.000
Recognition of achievements	3.699	5	.740	1.881	.095
equity at work place	3.726	5	.745	1.923	.088
Level of working conditions	14.884	5	2.977	6.974	.000
Supervision	6.545	5	1.309	2.343	.040

ANÁLISIS UNIVARIADOS

ETNICIDAD

```
                                    - - O N E W A Y - - - - -

      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  J.ETHNIC   ethnic group of teacher

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 16.9476

  The actual range used is the listed RANGE * .1414
  with the following value(s) for RANGE: 4.18

- No two groups are significantly different at the  .050 level


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RLG        Recognition of achievements
   By Variable  J.ETHNIC   ethnic group of teacher

                                Analysis of Variance


                                Sum of        Mean            F      F
       Source            D.F.   Squares      Squares        Ratio  Prob.

Between Groups              6    5.6424        .9404       2.3852  .0269

  Unweighted  Linear Term    1     .0319        .0319        .0809  .7762
    Weighted  Linear Term    1     .0396        .0396        .1006  .7512
   Deviation from  Linear    5    5.6027       1.1205       2.8421  .0147
Within Groups            1312  517.2759        .3943
Total                    1318  522.9182


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  RLG        Recognition of achievements
   By Variable  J.ETHNIC   ethnic group of teacher

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 16.9474

  The actual range used is the listed RANGE * .1525
  with the following value(s) for RANGE: 4.18
```

- No two groups are significantly different at the .050 level

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable SUP Supervision
By Variable J.ETHNIC ethnic group of teacher

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	6	8.9487	1.4914	2.7040	.0130
Unweighted Linear Term	1	.4298	.4298	.7792	.3775
Weighted Linear Term	1	.4096	.4096	.7427	.3890
Deviation from Linear	5	8.5390	1.7078	3.0963	.0088
Within Groups	1300	717.0355	.5516		
Total	1306	725.9842			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable SUP Supervision
By Variable J.ETHNIC ethnic group of teacher

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 16.0211

The actual range used is the listed RANGE * .1855
with the following value(s) for RANGE: 4.18

No two groups are significantly different at the .050 level

DISTRITO

-----ONE WAY-------

Variable RLG Recognition of achievements
By Variable DISTRICT district of teaching

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	5	3.4789	.6958	1.7550	.1192
Unweighted Linear Term	1	.2929	.2929	.7387	.3902
Weighted Linear Term	1	.5113	.5113	1.2897	.2563
Deviation from Linear	4	2.9676	.7419	1.8713	.1130
Within Groups	1337	530.0652	.3965		
Total	1342	533.5440			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable RLG Recognition of achievements
By Variable DISTRICT district of teaching

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 158.9139

The actual range used is the listed RANGE * .0499

```
  with the following value(s) for RANGE: 4.04

- No two groups are significantly different at the  .050 level

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  SUP        Supervision
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

                                 Analysis of Variance

                                 Sum of         Mean            F      F
        Source           D.F.   Squares       Squares         Ratio  Prob.

Between Groups             5      7.2405        1.4481        2.5902  .0243

  Unweighted  Linear Term    1       .8129         .8129        1.4540  .2281
    Weighted  Linear Term    1      2.2791        2.2791        4.0765  .0437
   Deviation from  Linear    4      4.9614        1.2404        2.2186  .0649
Within Groups           1325     740.7798         .5591
Total                   1330     748.0204


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  SUP        Supervision
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 158.0763

  The actual range used is the listed RANGE * .0595
  with the following value(s) for RANGE: 4.04

- No two groups are significantly different at the  .050 level

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

                                 Analysis of Variance

                                 Sum of         Mean            F      F
        Source           D.F.   Squares       Squares         Ratio  Prob.

Between Groups             5     15.6001        3.1200        7.2140  .0000

  Unweighted  Linear Term    1      2.9901        2.9901        6.9137  .0087
    Weighted  Linear Term    1      3.2111        3.2111        7.4246  .0065
   Deviation from  Linear    4     12.3890        3.0972        7.1613  .0000
Within Groups           1338     578.6809         .4325
Total                   1343     594.2810

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 158.9329

  The actual range used is the listed RANGE * .0522
  with the following value(s) for RANGE: 4.04

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G G G
                        r r r r r r
                        p p p p p p
```

```
                        4 5 6 1 3 2
     Mean      DISTRICT

     3.3928    Grp 4
     3.4010    Grp 5
     3.4716    Grp 6
     3.4963    Grp 1
     3.5774    Grp 3
     3.7202    Grp 2      * * * *
```

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  DISTRICT   district of teaching
```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	5	3.7908	.7582	1.9644	.0812
Unweighted Linear Term	1	3.3188	3.3188	8.5989	.0034
Weighted Linear Term	1	1.5525	1.5525	4.0224	.0451
Deviation from Linear	4	2.2383	.5596	1.4499	.2153
Within Groups	1322	510.2290	.3860		
Total	1327	514.0198			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 158.2672

  The actual range used is the listed RANGE * .0494
  with the following value(s) for RANGE: 4.04

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G G G
                        r r r r r r
                        p p p p p p

                        6 5 4 1 3 2
     Mean      DISTRICT

     4.1510    Grp 6
     4.2717    Grp 5
     4.3358    Grp 4
     4.3382    Grp 1
     4.3619    Grp 3      *
     4.3963    Grp 2      *
```

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  DISTRICT   district of teaching
```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	5	11.3570	2.2714	6.7149	.0000
Unweighted Linear Term	1	3.5502	3.5502	10.4955	.0012
Weighted Linear Term	1	.1377	.1377	.4070	.5236
Deviation from Linear	4	11.2193	2.8048	8.2919	.0000
Within Groups	1338	452.5937	.3383		

```
Total                    1343      463.9507

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 158.9329

  The actual range used is the listed RANGE * .0461
  with the following value(s) for RANGE: 4.04

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G G G
                         r r r r r r
                         p p p p p p

                         6 5 1 4 3 2
     Mean      DISTRICT

     2.8841    Grp 6
     2.9985    Grp 5
     3.0219    Grp 1
     3.1381    Grp 4      *
     3.1704    Grp 3      *
     3.2177    Grp 2      * * *

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  ATD        likeness for teaching
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

                                 Analysis of Variance

                                 Sum of          Mean             F       F
        Source            D.F.   Squares        Squares          Ratio  Prob.

Between Groups              5      5.5883         1.1177         5.9901  .0000

  Unweighted  Linear Term    1      1.5061         1.5061         8.0717  .0046
    Weighted  Linear Term    1       .3866          .3866         2.0721  .1502
   Deviation from  Linear    4      5.2017         1.3004         6.9696  .0000
Within Groups            1338    249.6500          .1866
Total                    1343    255.2383

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  ATD        likeness for teaching
   By Variable  DISTRICT   district of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 158.9329

  The actual range used is the listed RANGE * .0343
  with the following value(s) for RANGE: 4.04

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G G G
                         r r r r r r
                         p p p p p p

                         5 6 1 4 2 3
     Mean      DISTRICT

     4.1063    Grp 5
     4.1264    Grp 6
     4.1805    Grp 1
     4.2141    Grp 4
```

```
    4.2808     Grp 2       * *
    4.3178     Grp 3       * *
```

EDAD - ONEWAY -----

```
      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  AGEGROUP   age group

                                Analysis of Variance

                                     Sum of        Mean            F       F
        Source            D.F.     Squares       Squares         Ratio   Prob.

Between Groups              3       5.3131        1.7710        4.0403   .0072

  Unweighted  Linear Term    1        2.6654        2.6654        6.0806   .0138
    Weighted  Linear Term    1        2.6720        2.6720        6.0958   .0137
   Deviation from  Linear    2        2.6410        1.3205        3.0126   .0495
Within Groups            1288      564.5810         .4383
Total                    1291      569.8941
```

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  AGEGROUP   age group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4682 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G
                        r r r r
                        p p p p

                        2 3 1 4
     Mean       AGEGROUP

     3.4561     Grp 2
     3.4813     Grp 3
     3.4944     Grp 1
     3.6216     Grp 4       * *
```

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  AGEGROUP   age group

                                Analysis of Variance

                                     Sum of        Mean            F       F
        Source            D.F.     Squares       Squares         Ratio   Prob.

Between Groups              3       5.3950        1.7983        4.8157   .0024

  Unweighted  Linear Term    1        3.6627        3.6627        9.8082   .0018
    Weighted  Linear Term    1        3.6398        3.6398        9.7470   .0018
   Deviation from  Linear    2        1.7552         .8776        2.3501   .0958
```

```
Within Groups            1273      475.3747         .3734
Total                    1276      480.7697


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  AGEGROUP   age group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4321 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         2 1 3 4
     Mean       AGEGROUP

     4.2722     Grp 2
     4.3030     Grp 1
     4.3270     Grp 3
     4.4444     Grp 4      * *


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  AGEGROUP   age group

                                 Analysis of Variance

                                 Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.   Squares       Squares        Ratio   Prob.

Between Groups              3      17.2478        5.7493      17.0408  .0000

  Unweighted  Linear Term    1       8.3246        8.3246      24.6742  .0000
    Weighted  Linear Term    1       8.3012        8.3012      24.6048  .0000
   Deviation from  Linear    2       8.9466        4.4733      13.2588  .0000
Within Groups            1288     434.5480         .3374
Total                    1291     451.7958

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  AGEGROUP   age group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4107 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         3 2 4 1
     Mean       AGEGROUP

     2.9669     Grp 3
```

```
3.0518     Grp 2
3.0695     Grp 4
3.2809     Grp 1      * * *


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  RLG          Recognition of achievements
  By Variable  AGEGROUP     age group

                                   Analysis of Variance
                                   Sum of          Mean              F        F
        Source                D.F. Squares         Squares           Ratio    Prob.

Between Groups                 3      8.4526        2.8175         7.1546   .0001

  Unweighted  Linear Term     1        .0172         .0172          .0436   .8346
    Weighted  Linear Term     1        .0166         .0166          .0421   .8374
  Deviation from  Linear      2      8.4360        4.2180        10.7108   .0000
Within Groups            1287     506.8284         .3938
Total                    1290     515.2810

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  RLG          Recognition of achievements
  By Variable  AGEGROUP     age group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4437 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

  (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         3 2 1 4
    Mean        AGEGROUP

    3.1537      Grp 3
    3.2177      Grp 2
    3.3342      Grp 1      *
    3.3447      Grp 4      *
```

EXPERIENCIA DOCENTE

```
                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -
     Variable  EQU          equity at work place
  By Variable  EXPGROUP     experience group

                                   Analysis of Variance

                                   Sum of          Mean              F        F
        Source                D.F. Squares         Squares           Ratio    Prob.

Between Groups                 3      9.1456        3.0485         8.0698   .0000

  Unweighted  Linear Term     1      6.1841        6.1841        16.3701   .0001
    Weighted  Linear Term     1      5.3619        5.3619        14.1936   .0002
  Deviation from  Linear      2      3.7836        1.8918         5.0079   .0068
Within Groups            1273     480.9012         .3778
Total                    1276     490.0468

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -
```

```
      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  EXPGROUP   experience group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4346 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G
                          r r r r
                          p p p p

                          2 1 3 4
     Mean       EXPGROUP

     4.2460     Grp 2
     4.2936     Grp 1
     4.3101     Grp 3
     4.4812     Grp 4      * * *

                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RLG        Recognition of achievements
   By Variable  EXPGROUP   experience group

                                  Analysis of Variance

                                  Sum of          Mean              F       F
        Source            D.F.    Squares        Squares          Ratio   Prob.

Between Groups              3       10.1550        3.3850         8.6516  .0000

  Unweighted  Linear Term    1         .2679          .2679          .6848  .4081
    Weighted  Linear Term    1         .6091          .6091         1.5568  .2124
   Deviation from  Linear    2        9.5459         4.7730        12.1991  .0000
Within Groups            1287      503.5460         .3913
Total                    1290      513.7010


                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -
      Variable  RLG        Recognition of achievements
   By Variable  EXPGROUP   experience group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4423 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G
                          r r r r
                          p p p p

                          3 2 4 1
     Mean       EXPGROUP

     3.1407     Grp 3
     3.2117     Grp 2
     3.3313     Grp 4      *
     3.3508     Grp 1      * *

                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -
      Variable  SUP        Supervision
   By Variable  EXPGROUP   experience group

                                  Analysis of Variance
```

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	12.0118	4.0039	7.3093	.0001
Unweighted Linear Term	1	.2386	.2386	.4355	.5094
Weighted Linear Term	1	.6276	.6276	1.1456	.2847
Deviation from Linear	2	11.3842	5.6921	10.3911	.0000
Within Groups	1275	698.4275	.5478		
Total	1278	710.4392			

```
                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -
      Variable  SUP        Supervision
   By Variable  EXPGROUP   experience group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .5233 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         3 2 4 1
     Mean      EXPGROUP

     3.6618    Grp 3
     3.6912    Grp 2
     3.8492    Grp 4      *
     3.8805    Grp 1      * *

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  RFM        Family roles
   By Variable  EXPGROUP   experience group
```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	15.8947	5.2982	15.9220	.0000
Unweighted Linear Term	1	8.1001	8.1001	24.3419	.0000
Weighted Linear Term	1	9.4539	9.4539	28.4103	.0000
Deviation from Linear	2	6.4408	3.2204	9.6778	.0001
Within Groups	1288	428.5983	.3328		
Total	1291	444.4930			

```
                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  EXPGROUP   experience group

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4079 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         3 2 4 1
```

```
    Mean       EXPGROUP

    2.9860     Grp 3
    3.0374     Grp 2
    3.0432     Grp 4
    3.2636     Grp 1       * * *
```

TAMAÑO DE LA ESCUELA

```
                        - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  EQU        equity at work place
  By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

                                Analysis of Variance

                                Sum of         Mean             F       F
        Source            D.F.  Squares       Squares          Ratio  Prob.

Between Groups              3     8.1036        2.7012        7.1195  .0001

  Unweighted  Linear Term    1       .6407         .6407   .    1.6887  .1940
    Weighted  Linear Term    1       .5071         .5071        1.3367  .2478
   Deviation from  Linear    2      7.5964        3.7982       10.0109  .0000
Within Groups            1300    493.2298         .3794
Total                    1303    501.3334

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  EQU        equity at work place
  By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4355 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G
                        r r r r
                        p p p p

                        4 1 3 2
    Mean       TEACHERS

    4.2305     Grp 4
    4.2926     Grp 1
    4.4075     Grp 3       *
    4.4201     Grp 2       *

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  RLG        Recognition of achievements
  By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

                                Analysis of Variance

                                Sum of         Mean             F       F
        Source            D.F.  Squares       Squares          Ratio  Prob.

Between Groups              3     3.6091        1.2030        3.0234  .0287

  Unweighted  Linear Term    1      2.5558        2.5558        6.4230  .0114
    Weighted  Linear Term    1      2.4241        2.4241        6.0920  .0137
   Deviation from  Linear    2      1.1850         .5925        1.4891  .2260
Within Groups            1315    523.2486         .3979
Total                    1318    526.8577
```

```
- - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  RLG        Recognition of achievements
  By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4460 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G
                        r r r r
                        p p p p

                        4 3 1 2
    Mean       TEACHERS

    3.1685     Grp 4
    3.2758     Grp 3
    3.2916     Grp 1
    3.3011     Grp 2      *


- - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  SUP        Supervision
  By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

                                Analysis of Variance

                                 Sum of        Mean            F       F
       Source            D.F.   Squares       Squares         Ratio   Prob.

Between Groups             3     5.8491        1.9497        3.4768  .0155

  Unweighted  Linear Term    1     3.3973        3.3973        6.0582  .0140
    Weighted  Linear Term    1     3.1721        3.1721        5.6567  .0175
   Deviation from  Linear    2     2.6769        1.3385        2.3868  .0923
Within Groups           1305   731.8159         .5608
Total                   1308   737.6650


- - - - -  O N E W A Y  - - - - -

     Variable  SUP        Supervision
  By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .5295 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G
                        r r r r
                        p p p p

                        4 3 1 2
    Mean       TEACHERS

    3.6689     Grp 4
    3.7669     Grp 3
    3.7896     Grp 1
    3.8623     Grp 2      *


- - - - -  O N E W A Y  - - - - -
```

```
      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

                                Analysis of Variance

                                  Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.   Squares        Squares         Ratio  Prob.

Between Groups              3       4.1581        1.3860        4.0499  .0071

  Unweighted  Linear Term    1        1.2103        1.2103        3.5364  .0603
    Weighted  Linear Term    1        1.0609        1.0609        3.1000  .0785
   Deviation from  Linear    2        3.0972        1.5486        4.5249  .0110
Within Groups           1316      450.3910         .3422
Total                   1319      454.5492

                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4137 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         2 3 1 4
     Mean       TEACHERS

     3.0282     Grp 2
     3.0410     Grp 3
     3.0871     Grp 1
     3.1733     Grp 4      * *

                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

                                Analysis of Variance


                                  Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.   Squares        Squares         Ratio  Prob.

Between Groups              3       7.7794        2.5931        5.9843  .0005

  Unweighted  Linear Term    1         .8769         .8769        2.0236  .1551
    Weighted  Linear Term    1         .6884         .6884        1.5885  .2078
   Deviation from  Linear    2        7.0910        3.5455        8.1821  .0003
Within Groups           1316      570.2552         .4333
Total                   1319      578.0346


                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  TEACHERS   Number of teacher (rec)

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
```

```
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4655 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G
                          r r r r
                          p p p p

                          4 1 3 2
     Mean       TEACHERS

     3.4037     Grp 4
     3.4628     Grp 1
     3.5529     Grp 3      *
     3.6067     Grp 2      * *
```

FORMACIÓN DOCENTE

```
                        - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  D.LEVEL    level of training

                                 Analysis of Variance


                                  Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.    Squares       Squares         Ratio  Prob.

Between Groups              3       3.4994        1.1665        3.0442  .0280

  Unweighted  Linear Term    1         .3391         .3391         .8851  .3470
    Weighted  Linear Term    1         .2382         .2382         .6216  .4306
   Deviation from  Linear    2        3.2612        1.6306        4.2556  .0144
Within Groups           1056      404.6294         .3832
Total                   1059      408.1288


                        - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  D.LEVEL    level of training

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4377 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

- No two groups are significantly different at the  .050 level

                        - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  RLG        Recognition of achievements
   By Variable  D.LEVEL    level of training

                                 Analysis of Variance


                                  Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.    Squares       Squares         Ratio  Prob.

Between Groups              3       7.0646        2.3549        6.1138  .0004

  Unweighted  Linear Term    1        3.3695        3.3695        8.7481  .0032
    Weighted  Linear Term    1        4.0111        4.0111       10.4139  .0013
```

Deviation from Linear	2	3.0535	1.5267	3.9638	.0193
Within Groups	1066	410.5906	.3852		
Total	1069	417.6552			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable RLG Recognition of achievements
By Variable D.LEVEL level of training

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
MEAN(J)-MEAN(I) >= .4388 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
with the following value(s) for RANGE: 3.65

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean	D.LEVEL	Grp 2	Grp 4	Grp 3	Grp 1
3.1459	Grp 2				
3.1677	Grp 4				
3.2431	Grp 3				
3.3645	Grp 1	*	*		

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable SUP Supervision
By Variable D.LEVEL level of training

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	8.8153	2.9384	5.2849	.0013
Unweighted Linear Term	1	.1339	.1339	.2409	.6237
Weighted Linear Term	1	.4159	.4159	.7479	.3873
Deviation from Linear	2	8.3995	4.1997	7.5534	.0006
Within Groups	1056	587.1399	.5560		
Total	1059	595.9553			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable SUP Supervision
By Variable D.LEVEL level of training

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
MEAN(J)-MEAN(I) >= .5273 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
with the following value(s) for RANGE: 3.65

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

```
     Mean       D.LEVEL

     3.5337     Grp 2
     3.7126     Grp 4
     3.7717     Grp 3       *
     3.8248     Grp 1       *


                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  RFM         Family roles
   By Variable  D.LEVEL     level of training

                                 Analysis of Variance


                                  Sum of          Mean             F       F
        Source            D.F.    Squares        Squares          Ratio   Prob.

Between Groups              3       7.7110         2.5703         7.5025  .0001

  Unweighted  Linear Term    1       3.1799         3.1799         9.2819  .0024
    Weighted  Linear Term    1       3.1840         3.1840         9.2937  .0024
   Deviation from  Linear    2       4.5270         2.2635         6.6070  .0014
Within Groups            1066     365.2046         .3426
Total                    1069     372.9156
                      - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  RFM         Family roles
   By Variable  D.LEVEL     level of training

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4139 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G G
                         r r r r
                         p p p p

                         2 3 1 4
     Mean       D.LEVEL

     2.9906     Grp 2
     3.0098     Grp 3
     3.0468     Grp 1
     3.2002     Grp 4       * * *
```

ESTADO CIVIL

```
      Variable  EQU         equity at work place
   By Variable  F.STATUS    marital status

                                 Analysis of Variance


                                  Sum of          Mean             F       F
        Source            D.F.    Squares        Squares          Ratio   Prob.

Between Groups              3       4.1446         1.3815         3.5785  .0135

  Unweighted  Linear Term    1        .4688          .4688         1.2144  .2707
    Weighted  Linear Term    1        .0005          .0005          .0012  .9724
```

```
   Deviation from  Linear    2        4.1441        2.0721       5.3671  .0048
Within Groups           1309      505.3601         .3861
Total                   1312      509.5047

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  F.STATUS   marital status

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4394 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G
                          r r r r
                          p p p p

                          4 3 1 2
     Mean       F.STATUS

     4.2351     Grp 4
     4.2536     Grp 3
     4.2772     Grp 1
     4.3790     Grp 2          *

- - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  RFM        Family roles
   By Variable  F.STATUS   marital status

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
  MEAN(J)-MEAN(I)  >= .4044 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
  with the following value(s) for RANGE: 3.65

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G
                          r r r r
                          p p p p

                          2 3 4 1
     Mean       F.STATUS

     2.9788     Grp 2
     3.0395     Grp 3
     3.0700     Grp 4
     3.2816     Grp 1      *   *
```

NIVEL DE ENSEÑANZA

```
                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  EQU        equity at work place
   By Variable  H.LEVTEA   level of teaching

                                Analysis of Variance


                                Sum of          Mean            F       F
        Source          D.F.    Squares         Squares         Ratio   Prob.
```

Between Groups	2	5.0764	2.5382	6.6081	.0014
Unweighted Linear Term	1	.1740	.1740	.4530	.5010
Weighted Linear Term	1	.8843	.8843	2.3022	.1294
Deviation from Linear	1	4.1921	4.1921	10.9139	.0010
Within Groups	1325	508.9434	.3841		
Total	1327	514.0198			

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
1.9632	2	1325	.141

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable EQU equity at work place
By Variable H.LEVTEA level of teaching

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 107.8637

The actual range used is the listed RANGE * .0597
with the following value(s) for RANGE: 3.33

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean	H.LEVTEA	Grp 1	Grp 3	Grp 2
4.1474	Grp 1			
4.2158	Grp 3			
4.3606	Grp 2			*

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable RFM Family roles
By Variable H.LEVTEA level of teaching

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	3.7113	1.8556	5.4068	.0046
Unweighted Linear Term	1	1.7341	1.7341	5.0527	.0247
Weighted Linear Term	1	3.4709	3.4709	10.1133	.0015
Deviation from Linear	1	.2404	.2404	.7003	.4028
Within Groups	1341	460.2394	.3432		
Total	1343	463.9507			

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
1.6138	2	1341	.200

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable RFM Family roles
By Variable H.LEVTEA level of teaching

```
Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 120.3170

  The actual range used is the listed RANGE * .0534
  with the following value(s) for RANGE: 3.33

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G
                        r r r
                        p p p

                        1 2 3
     Mean       H.LEVTEA

     3.0044     Grp 1
     3.0657     Grp 2
     3.2085     Grp 3      *


                  - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  H.LEVTEA   level of teaching

                                Analysis of Variance


                                  Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.   Squares        Squares         Ratio  Prob.

Between Groups              2     18.6342        9.3171       21.7047  .0000

  Unweighted  Linear Term    1     18.4432       18.4432       42.9644  .0000
    Weighted  Linear Term    1     14.9700       14.9700       34.8735  .0000
   Deviation from  Linear    1      3.6642        3.6642        8.5359  .0035
Within Groups            1341    575.6468         .4293
Total                    1343    594.2810


Levene Test for Homogeneity of Variances

    Statistic     df1     df2       2-tail Sig.
      1.6900       2     1341         .185


                  - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  CLB        Level of working conditions
   By Variable  H.LEVTEA   level of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 120.3170

  The actual range used is the listed RANGE * .0597
  with the following value(s) for RANGE: 3.33

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G
                        r r r
                        p p p

                        3 2 1
     Mean       H.LEVTEA

     3.3384     Grp 3
     3.5120     Grp 2
```

```
     4.0040    Grp 1      * *

- - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  ATD        likeness for teaching
   By Variable  H.LEVTEA   level of teaching

                                Analysis of Variance


                                     Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.     Squares       Squares          Ratio   Prob.

Between Groups              2        1.9015         .9508         5.0327  .0066

  Unweighted  Linear Term    1        1.9013        1.9013        10.0644  .0015
    Weighted  Linear Term    1        1.3462        1.3462         7.1259  .0077
   Deviation from  Linear    1         .5553         .5553         2.9395  .0867
Within Groups            1341      253.3368         .1889
Total                    1343      255.2383


Levene Test for Homogeneity of Variances

    Statistic     df1     df2       2-tail Sig.
      1.8802       2     1341         .153

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  ATD        likeness for teaching
   By Variable  H.LEVTEA   level of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 120.3170

  The actual range used is the listed RANGE * .0396
  with the following value(s) for RANGE: 3.33

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                         G G G
                         r r r
                         p p p

                         3 2 1
     Mean       H.LEVTEA

     4.1628     Grp 3
     4.2077     Grp 2
     4.3765     Grp 1      * *

                  - - - - -  O N E W A Y  - - - - -


      Variable  SUP        Supervision
   By Variable  H.LEVTEA   level of teaching

                                Analysis of Variance


                                     Sum of         Mean            F       F
        Source            D.F.     Squares       Squares          Ratio   Prob.

Between Groups              2        6.9041        3.4521         6.1857  .0021

  Unweighted  Linear Term    1        6.6613        6.6613        11.9363  .0006
    Weighted  Linear Term    1        3.6751        3.6751         6.5854  .0104
   Deviation from  Linear    1        3.2290        3.2290         5.7860  .0163
Within Groups            1328      741.1162         .5581
```

Total	1330	748.0204

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
.8081	2	1328	.446

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable SUP Supervision
By Variable H.LEVTEA level of teaching

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 118.3009

The actual range used is the listed RANGE * .0687
with the following value(s) for RANGE: 3.33

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean	H.LEVTEA	Grp 3	Grp 2	Grp 1
3.7092	Grp 3			
3.7603	Grp 2			
4.1127	Grp 1	*	*	

Homogeneous Subsets (highest and lowest means are not significantly different)
ubset 1

Group	Grp 3	Grp 2
Mean	3.7092	3.7603

- - - - - - - - - - - - - -

Subset 2

Group	Grp 1
Mean	4.1127

- - - - - -

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable RLG Recognition of achievements
By Variable H.LEVTEA level of teaching

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	17.9661	8.9830	23.3472	.0000
Unweighted Linear Term	1	13.9245	13.9245	36.1902	.0000
Weighted Linear Term	1	17.8864	17.8864	46.4872	.0000
Deviation from Linear	1	.0797	.0797	.2071	.6491
Within Groups	1340	515.5780	.3848		
Total	1342	533.5440			

Levene Test for Homogeneity of Variances

```
Statistic     df1     df2        2-tail Sig.
  4.0245       2     1340          .018

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RLG         Recognition of achievements
   By Variable  H.LEVTEA    level of teaching

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 120.3129

  The actual range used is the listed RANGE * .0566
  with the following value(s) for RANGE: 3.33

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G
                          r r r
                          p p p

                          3 2 1
    Mean        H.LEVTEA

    3.0198      Grp 3
    3.2855      Grp 2     *
    3.5982      Grp 1     * *
```

TIPO DE INSTITUCIÓN

```
            -----  O N E W A Y  -----

      Variable  RLG         Recognition of achievements
   By Variable  I.SMANAG    school management

                                Analysis of Variance

                                  Sum of        Mean            F       F
        Source            D.F.   Squares       Squares        Ratio   Prob.

Between Groups             7      9.7549        1.3936       3.5518  .0009

  Unweighted  Linear Term    1      5.7873        5.7873      14.7502  .0001
    Weighted  Linear Term    1      4.9276        4.9276      12.5592  .0004
   Deviation from  Linear    6      4.8273         .8046       2.0506  .0563
Within Groups           1335    523.7891         .3924
Total                   1342    533.5440

                    - - - - -  O N E W A Y  - - - - -

      Variable  RLG         Recognition of achievements
   By Variable  I.SMANAG    school management

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 72.6991

  The actual range used is the listed RANGE * .0735
  with the following value(s) for RANGE: 4.29

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G G G G G
```

```
                        r r r r r r r
                        p p p p p p p

                        1 3 2 6 8 4 5 7
    Mean        I.SMANAG

    3.1499      Grp 1
    3.1961      Grp 3
    3.2589      Grp 2
    3.2978      Grp 6
    3.3190      Grp 8
    3.3385      Grp 4
    3.3396      Grp 5
    3.6188      Grp 7       * * * *
```

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
     Variable  SUP         Supervision
  By Variable  I.SMANAG    school management
```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	7	14.9059	2.1294	3.8428	.0004
Unweighted Linear Term	1	9.0230	9.0230	16.2831	.0001
Weighted Linear Term	1	7.5253	7.5253	13.5804	.0002
Deviation from Linear	6	7.3806	1.2301	2.2199	.0389
Within Groups	1323	733.1145	.5541		
Total	1330	748.0204			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
     Variable  SUP         Supervision
  By Variable  I.SMANAG    school management

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 71.5417

  The actual range used is the listed RANGE * .0880
  with the following value(s) for RANGE: 4.29

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                        G G G G G G G G
                        r r r r r r r r
                        p p p p p p p p

                        1 2 4 5 3 8 6 7
    Mean        I.SMANAG

    3.6345      Grp 1
    3.7557      Grp 2
    3.7628      Grp 4
    3.7790      Grp 5
    3.8574      Grp 3
    3.8585      Grp 8
    3.8832      Grp 6
    4.2531      Grp 7       * * * * * *
```

- - - - - O N E W A Y - - - - -

```
     Variable  CLB         Level of working conditions
  By Variable  I.SMANAG    school management
```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	7	21.6128	3.0875	7.2030	.0000
Unweighted Linear Term	1	.9937	.9937	2.3182	.1281
Weighted Linear Term	1	.0180	.0180	.0420	.8377
Deviation from Linear	6	21.5948	3.5991	8.3965	.0000
Within Groups	1336	572.6682	.4286		
Total	1343	594.2810			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable CLB Level of working conditions
By Variable I.SMANAG school management

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 72.7522

The actual range used is the listed RANGE * .0768
with the following value(s) for RANGE: 4.29

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean	I.SMANAG	Grp 5	Grp 8	Grp 1	Grp 4	Grp 2	Grp 3	Grp 6	Grp 7
3.2032	Grp 5								
3.3337	Grp 8								
3.3764	Grp 1								
3.5436	Grp 4		*						
3.5464	Grp 2		*						
3.6186	Grp 3		*						
3.7454	Grp 6		*	*	*				
3.8708	Grp 7		*	*	*				

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable EQU equity at work place
By Variable I.SMANAG school management

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	7	15.0219	2.1460	5.6768	.0000
Unweighted Linear Term	1	3.9515	3.9515	10.4528	.0013
Weighted Linear Term	1	5.3206	5.3206	14.0745	.0002
Deviation from Linear	6	9.7014	1.6169	4.2772	.0003
Within Groups	1320	498.9978	.3780		
Total	1327	514.0198			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable EQU equity at work place

```
   By Variable  I.SMANAG   school management

Multiple Range Tests:  Tukey-HSD test with significance level .050
Harmonic Mean Cell size = 70.1468

  The actual range used is the listed RANGE * .0734
  with the following value(s) for RANGE: 4.29

   (*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

                          G G G G G G G G
                          r r r r r r r r
                          p p p p p p p p

                          1 2 8 4 5 3 7 6
     Mean        I.SMANAG

     4.1433      Grp 1
     4.3380      Grp 2
     4.3582      Grp 8
     4.3752      Grp 4
     4.3952      Grp 5
     4.4794      Grp 3       *
     4.5104      Grp 7       *
     4.6092      Grp 6       *
```

MATERNIDAD Independent samples Test

Any children		n	Mean	Std.Deviation	St.Errorr Mean
Family roles	Yes	954	2.9804	.5558	1.799E-02
	No	367	3.3495	.5874	3.066E-02

	Leverne´s Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
Family roles Equal variances assumed	2.800	.094
Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Family roles Equal variances assumed	**-10.640**	**1319**	**.000**	-.3691
Equal variances not assumed	-10.381	632.723	.000	-.3691

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means		
	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Family roles Equal variances assumed	3.469E-02	-.4371	-.3010
Equal variances not assumed	3.555E-02	-.4389	-.2993

APENDICE M

ANALISIS ADICIONALES DE LAS EDUCADORAS DE INSTITUCIONES DE LA IASD

EDUCADORAS DE INSTITUCIONES DE LA IASD
ANÁLISIS ADICIONALES

I.SMANAG school management

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
government	1	244	18.1	18.1	18.1
catholic	2	655	48.7	48.7	66.8
methodist	3	113	8.4	8.4	75.2
anglican	4	120	8.9	8.9	84.1
adventist	**5**	**60**	**4.5**	**4.5**	**88.6**
nazarene	6	31	2.3	2.3	90.9
community	7	38	2.8	2.8	93.7
other	8	85	6.3	6.3	100.0
	Total	1346	100.0	100.0	

Valid cases 1346 Missing cases 0

TOTSAT totally satisfied

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
yes	1	27	45.0	46.6	46.6
no	2	31	51.7	53.4	100.0
	.	2	3.3	Missing	
	Total	60	100.0	100.0	

Valid cases 58 Missing cases 2

- - - - - Binomial Test

A15

```
                          Test Prop. =   .5000
     8   LE 2           Obs. Prop. =   .1356
    51   GT 2
    --                  Z Approximation
    59   Total          2-Tailed P =   .0000
```

A16

```
                          Test Prop. =   .5000
     4   LE 2           Obs. Prop. =   .0678
    55   GT 2
    --                  Z Approximation
    59   Total          2-Tailed P =   .0000
```

A18

```
                          Test Prop. =   .5000
    15   LE 2           Obs. Prop. =   .2542
    44   GT 2
    --                  Z Approximation
    59   Total          2-Tailed P =   .0003
```

A19

```
                        Test Prop. =   .5000
     2   LE 2           Obs. Prop. =   .0333
    58   GT 2
    --                  Z Approximation
    60   Total          2-Tailed P =   .0000
```

```
A2
                                Test Prop. =    .5000
     1   LE 2                   Obs. Prop. =    .0167
    59   GT 2
    --                          Z Approximation
    60   Total                  2-Tailed P =    .0000

A26
                                Test Prop. =    .5000
     2   LE 2                   Obs. Prop. =    .0339
    57   GT 2
    --                          Z Approximation
    59   Total                  2-Tailed P =    .0000
A28
                                Test Prop. =    .5000
     2   LE 2                   Obs. Prop. =    .0339
    57   GT 2
    --                          Z Approximation
    59   Total                  2-Tailed P =    .0000
A31
                                 Test Prop. =    .5000
     1   LE 2                   Obs. Prop. =    .0167
    59   GT 2
    --                          Z Approximation
    60   Total                  2-Tailed P =    .0000
  A32

                               Test Prop. =    .5000
     2   LE 2                   Obs. Prop. =    .0339
    57   GT 2
    --                          Z Approximation
    59   Total                  2-Tailed P =    .0000

A38
                                Test Prop. =    .5000
     1   LE 2                   Obs. Prop. =    .0167
    59   GT 2
    --                          Z Approximation
    60   Total                  2-Tailed P =    .0000
  A40

                                Test Prop. =    .5000
     0   LE 2                   Obs. Prop. =    .0000
    58   GT 2
    --                          Z Approximation
    58   Total                  2-Tailed P =    .0000
  A41

                                Test Prop. =    .5000
     2   LE 2                   Obs. Prop. =    .0333
    58   GT 2
    --                          Z Approximation
    60   Total                  2-Tailed P =    .0000

A43
                                Test Prop. =    .5000
     4   LE 2                   Obs. Prop. =    .0690
    54   GT 2
    --                          Z Approximation
    58   Total                  2-Tailed P =    .0000

  A59

                               Test Prop. =    .5000
     0   LE 2                   Obs. Prop. =    .0000
    57   GT 2
    --                          Z Approximation
    57   Total                  2-Tailed P =    .0000
  A63
```

```
                          Test Prop. =    .5000
  10   LE 2                Obs. Prop. =    .1818
  45   GT 2
  --                       Z Approximation
  55   Total               2-Tailed P =    .0000

A65

                          Test Prop. =    .5000
   1   LE 2                Obs. Prop. =    .0172
  57   GT 2
  --                       Z Approximation
  58   Total               2-Tailed P =    .0000
A8
                           Test Prop. =    .5000
   2   LE 2                Obs. Prop. =    .0339
  57   GT 2
  --                       Z Approximation
  59   Total               2-Tailed P =    .0000

C12
                           Test Prop. =    .5000
  23   LE 2                Obs. Prop. =    .3898
  36   GT 2
  --                       Z Approximation
  59   Total               2-Tailed P =    .1182
C22
                          Test Prop. =    .5000
  20   LE 2                Obs. Prop. =    .3448
  38   GT 2
  --                       Z Approximation
  58   Total               2-Tailed P =    .0256

C25
                         Test Prop. =    .5000
  14   LE 2                Obs. Prop. =    .2373
  45   GT 2
  --                       Z Approximation
  59   Total               2-Tailed P =    .0001
C34
                          Test Prop. =    .5000
  16   LE 2                Obs. Prop. =    .2712
  43   GT 2
  --                       Z Approximation
  59   Total               2-Tailed P =    .0007
C35
                           Test Prop. =    .5000
  21   LE 2                Obs. Prop. =    .3500
  39   GT 2
  --                       Z Approximation
  60   Total               2-Tailed P =    .0282

C47
                          Test Prop. =    .5000
   6   LE 2                Obs. Prop. =    .1053
  51   GT 2
  --                       Z Approximation
  57   Total               2-Tailed P =    .0000
C50

                          Test Prop. =    .5000
   1   LE 2                Obs. Prop. =    .0172
  57   GT 2
  --                       Z Approximation
  58   Total               2-Tailed P =    .0000

C52
                          Test Prop. =    .5000
  17   LE 2                Obs. Prop. =    .2931
  41   GT 2
  --                       Z Approximation
```

```
  58   Total            2-Tailed P =   .0025
C62
                        Test Prop. =   .5000
  10   LE 2             Obs. Prop. =   .1724
  48   GT 2
  --                    Z Approximation
  58   Total            2-Tailed P =   .0000
C7
                        Test Prop. =   .5000
  13   LE 2             Obs. Prop. =   .2281
  44   GT 2
  --                    Z Approximation
  57   Total            2-Tailed P =   .0001
E13

                        Test Prop. =   .5000
   8   LE 2             Obs. Prop. =   .1429
  48   GT 2
  --                    Z Approximation
56   Total            2-Tailed P =   .0000
E29
                        Test Prop. =   .5000
   4   LE 2             Obs. Prop. =   .0714
  52   GT 2
  --                    Z Approximation
  56   Total            2-Tailed P =   .0000
E48

                        Test Prop. =   .5000
   3   LE 2             Obs. Prop. =   .0536
  53   GT 2
  --                    Z Approximation
  56   Total            2-Tailed P =   .0000
E51

                       Test Prop. =   .5000
   3   LE 2             Obs. Prop. =   .0536
  53   GT 2
  --                    Z Approximation
  56   Total            2-Tailed P =   .0000
E58
                        Test Prop. =   .5000
   4   LE 2             Obs. Prop. =   .0714
  52   GT 2
  --                    Z Approximation
  56   Total            2-Tailed P =   .0000

E66
                       Test Prop. =   .5000
   1   LE 2             Obs. Prop. =   .0179
  55   GT 2
  --                    Z Approximation
  56   Total            2-Tailed P =   .0000
E67

                        Test Prop. =   .5000
   1   LE 2             Obs. Prop. =   .0175
  56   GT 2
  --                    Z Approximation
  57   Total            2-Tailed P =   .0000

LO10
                      Test Prop. =   .5000
  46   LE 2             Obs. Prop. =   .8214
  10   GT 2
  --                    Z Approximation
  56   Total            2-Tailed P =   .0000
LO20
                       Test Prop. =   .5000
   4   LE 2             Obs. Prop. =   .0678
  55   GT 2
```

```
  --                    Z Approximation
  59   Total            2-Tailed P =   .0000
LO24

                        Test Prop. =   .5000
   7   LE 2             Obs. Prop. =   .1273
  48   GT 2
  --                    Z Approximation
  55   Total            2-Tailed P =   .0000

LO3

                       Test Prop. =   .5000
  14   LE 2             Obs. Prop. =   .2545
  41   GT 2
  --                    Z Approximation
  55   Total            2-Tailed P =   .0005
LO37

                         Test Prop. =   .5000
   2   LE 2             Obs. Prop. =   .0370
  52   GT 2
  --                    Z Approximation
  54   Total            2-Tailed P =   .0000

LO45

                        Test Prop. =   .5000
   7   LE 2             Obs. Prop. =   .1207
  51   GT 2
  --                    Z Approximation
  58   Total            2-Tailed P =   .0000

LO9
                        Test Prop. =   .5000
  18   LE 2             Obs. Prop. =   .3333
  36   GT 2
  --                    Z Approximation
  54   Total            2-Tailed P =   .0207
R33
                        Test Prop. =   .5000
   3   LE 2             Obs. Prop. =   .0526
  54   GT 2
  --                    Z Approximation
  57   Total            2-Tailed P =   .0000
R36

                        Test Prop. =   .5000
  20   LE 2             Obs. Prop. =   .3448
  38   GT 2
  --                    Z Approximation
  58   Total            2-Tailed P =   .0256
R39

                        Test Prop. =   .5000
   5   LE 2             Obs. Prop. =   .0833
  55   GT 2
  --                    Z Approximation
  60   Total            2-Tailed P =   .0000

R5

                        Test Prop. =   .5000
  48   LE 2             Obs. Prop. =   .8000
  12   GT 2
  --                    Z Approximation
  60   Total            2-Tailed P =   .0000
R53

                        Test Prop. =   .5000
  18   LE 2             Obs. Prop. =   .3333
```

```
    36   GT 2
    --                      Z Approximation
    54   Total              2-Tailed P =   .0207

  R55

                            Test Prop. =   .5000
    20   LE 2               Obs. Prop. =   .3390
    39   GT 2
    --                      Z Approximation
    59   Total              2-Tailed P =   .0191

 S11

                           Test Prop. =   .5000
     5   LE 2               Obs. Prop. =   .0862
    53   GT 2
    --                      Z Approximation
    58   Total              2-Tailed P =   .0000

 S21
                            Test Prop. =   .5000
     2   LE 2               Obs. Prop. =   .0370
    52   GT 2
    --                      Z Approximation
    54   Total              2-Tailed P =   .0000

 S23
                             Test Prop. =   .5000
     4   LE 2               Obs. Prop. =   .0755
    49   GT 2
    --                      Z Approximation
    53   Total              2-Tailed P =   .0000
  S30

                             Test Prop. =   .5000
    10   LE 2               Obs. Prop. =   .1852
    44   GT 2
    --                      Z Approximation
    54   Total              2-Tailed P =   .0000
  S4
                            Test Prop. =   .5000
     5   LE 2               Obs. Prop. =   .0877
    52   GT 2
    --                      Z Approximation
    57   Total              2-Tailed P =   .0000

S46
                           Test Prop. =   .5000
    17   LE 2               Obs. Prop. =   .2931
    41   GT 2
    --                      Z Approximation
    58   Total              2-Tailed P =   .0025

S49

                          Test Prop. =   .5000
     5   LE 2               Obs. Prop. =   .0893
    51   GT 2
    --                      Z Approximation
    56   Total              2-Tailed P =   .0000

 S57
                            Test Prop. =   .5000
     7   LE 2               Obs. Prop. =   .1296
    47   GT 2
    --                      Z Approximation
    54   Total              2-Tailed P =   .0000

 S6
                            Test Prop. =   .5000
```

```
      7   LE 2            Obs. Prop. =   .1228
     50   GT 2
     --                   Z Approximation
     57   Total          2-Tailed P =   .0000

S60
                          Test Prop. =   .5000
     11   LE 2            Obs. Prop. =   .1964
     45   GT 2
     --                   Z Approximation
     56   Total           2-Tailed P =   .0000

S61
                         Test Prop. =   .5000
      4   LE 2            Obs. Prop. =   .0727
     51   GT 2
     --                   Z Approximation
     55   Total           2-Tailed P =   .0000

ST1       procedures used by the school

                          Test Prop. =   .5000
      9   LE 2            Obs. Prop. =   .1579
     48   GT 2
     --                   Z Approximation
     57   Total           2-Tailed P =   .0000


ST10
                          Test Prop. =   .5000
     11   LE 2            Obs. Prop. =   .1864
     48   GT 2
     --                   Z Approximation
     59   Total           2-Tailed P =   .0000

ST11

                          Test Prop. =   .5000
      5   LE 2            Obs. Prop. =   .0847
     54   GT 2
     --                   Z Approximation
     59   Total           2-Tailed P =   .0000

ST12
                          Test Prop. =   .5000
      3   LE 2            Obs. Prop. =   .0517
     55   GT 2
     --                   Z Approximation
     58   Total           2-Tailed P =   .0000

ST13
                          Test Prop. =   .5000
      4   LE 2            Obs. Prop. =   .0678
     55   GT 2
     --                   Z Approximation
     59   Total           2-Tailed P =   .0000

ST14
                          Test Prop. =   .5000
      2   LE 2            Obs. Prop. =   .0357
     54   GT 2
     --                   Z Approximation
     56   Total           2-Tailed P =   .0000

ST2       involved decision making

                         Test Prop. =   .5000
     13   LE 2            Obs. Prop. =   .2364
     42   GT 2
     --                   Z Approximation
     55   Total           2-Tailed P =   .0002
```

```
ST3        relationship with supervisor

                              Test Prop. =    .5000
     6   LE 2                Obs. Prop. =    .1034
    52   GT 2
    --                       Z Approximation
    58   Total               2-Tailed P =    .0000

ST4
                             Test Prop. =    .5000
     4   LE 2                Obs. Prop. =    .0690
    54   GT 2
    --                       Z Approximation
    58   Total               2-Tailed P =    .0000

ST5

                              Test Prop. =    .5000
     3   LE 2                Obs. Prop. =    .0508
    56   GT 2
    --                       Z Approximation
    59   Total               2-Tailed P =    .0000

ST6

                             Test Prop. =    .5000
     9   LE 2                Obs. Prop. =    .1607
    47   GT 2
    --                       Z Approximation
    56   Total               2-Tailed P =    .0000

ST7

                             Test Prop. =    .5000
    21   LE 2                Obs. Prop. =    .3684
    36   GT 2
    --                       Z Approximation
    57   Total               2-Tailed P =    .0637


ST8

                             Test Prop. =    .5000
     4   LE 2                Obs. Prop. =    .0690
    54   GT 2
    --                       Z Approximation
    58   Total               2-Tailed P =    .0000

ST9
                             Test Prop. =    .5000
    16   LE 2                Obs. Prop. =    .2667
    44   GT 2
    --                       Z Approximation
    60   Total               2-Tailed P =    .0005

T1

                             Test Prop. =    .5000
     1   LE 2                Obs. Prop. =    .0179
    55   GT 2
    --                       Z Approximation
    56   Total               2-Tailed P =    .0000

T14

                             Test Prop. =    .5000
     0   LE 2                Obs. Prop. =    .0000
    60   GT 2
    --                       Z Approximation
    60   Total               2-Tailed P =    .0000
```

T17

6	LE 2	Test Prop. = .5000
50	GT 2	Obs. Prop. = .1071
--		Z Approximation
56	Total	2-Tailed P = .0000

T27

0	LE 2	Test Prop. = .5000
59	GT 2	Obs. Prop. = .0000
--		Z Approximation
59	Total	2-Tailed P = .0000

T42

1	LE 2	Test Prop. = .5000
58	GT 2	Obs. Prop. = .0169
--		Z Approximation
59	Total	2-Tailed P = .0000

T44

0	LE 2	Test Prop. = .5000
58	GT 2	Obs. Prop. = .0000
--		Z Approximation
58	Total	2-Tailed P = .0000

T54

5	LE 2	Test Prop. = .5000
54	GT 2	Obs. Prop. = .0847
--		Z Approximation
59	Total	2-Tailed P = .0000

T56

8	LE 2	Test Prop. = .5000
49	GT 2	Obs. Prop. = .1404
--		Z Approximation
57	Total	2-Tailed P = .0000

T64

15	LE 2	Test Prop. = .5000
41	GT 2	Obs. Prop. = .2679
--		Z Approximation
56	Total	2-Tailed P = .0008

LISTA DE REFERENCIAS

Ascher, Carol. (1991). *Retaining good teachers in urban schools (*Report ERIC/CUE No. 77). New York: Eric Clearinghouse on Urban Education. ERIC document Reproduction Service ED341762.

Canfield, Jack y Miller, Jacqueline. (1996). *Amor al trabajo.* México: McGraw-Hill.

Bolland, O. Nigel. (1987). *Race, ethnicity and national integration in Belize.* Primera Conferencfia de Estudios sobre Belice. Centro Universitario. Belice: SPEAR.

Chaín Palavicini, Magali (1998). La mente del estratega como líder del factor humano en un sistema de calidad. *Administrate Hoy, 50*, 19-24.

Centro Nacional de Estadísticas en Educación (1997, agosto). *Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation* [documento de www]. URL http:// nces.ed.gov/pubs97/9747d1.html

David R., Fred. (1997). *Conceptos de administración estratégica.* México: Prentice Hall.

Evan, Gilbert y Honeyman, David. (1999). Climate and job satisfaction among community colleges. *Journal of Applied Research for the Florida Association of Community Colleges.* USA.

French, Wendell L. (1986). *Administración de personal.* México: Limusa.

García Prince, Evangelina. (1995). *Equidad de género y desarrollo sustentable: opciones para la promoción de cambios económicos, políticos, sociales y culturales en favor de las mujeres, desde los gobiernos municipales de Centroamérica.* El Salvador: SICA/IULA/CELCADEL/FEMICA.

Glick, Nancy L. (1992). Job satisfaction among academic administrators. *Research in Higher Education, 33*(5), 625-639.

Grajales, Tevni. (1996). *Conceptos básicos para la investigación social.* Nuevo León, México: Publicaciones UM.

Grajales, Tevni y Salazar, Ana. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias.* Montemorelos, Nuevo León, México: Centro de Investigaciones Educativas.

Hagedorn, Linda S. (1996). Wage equity and female faculty job satisfaction: the role of wage differentials in a job satisfaction causal model. *Research in Higher Education, 37*(5), 569-596.

Hensel, Nancy. (1991). *Realizing gender equality in higher education: The need to integrate work family issues* (Report ASHE-ERIC No. 2). Washington: Association for the Study of Higher Education. ERIC document Reproduction Service No. ED 338128.

Herrera, Ruth y DelCampo, Robert. (1995). Beyond the superwoman syndrome: Work satisfaction and family functioning among working-class, Mexican American women. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 17*(1), 49-60.

Hernández y Rodriguez, Sergio. (1986). *Administración de personal.* México: Iberoamericana.

Hickson, Charles y Oshagbemi, Titus. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics, 4(*26), 537-544.

Hill, Lynn T. (1995). Helping teachers love their work. *Child Care Information Exchange Journal, 104,* 30-34.

Johnson, Melva. (1999). *Reporte de la situación social y económica de Belice. Apoyo al Programa de Desarrollo Sostenible.* UNDP/SHD, Belice.

Klecker, Beverly (1997, noviembre). *Male elementary school teachers´s ratings of job satisfaction by years of teaching experience.* Ponencia presentada en la reunión anual de la Mid South Educational Research Association, Memphis,TN.

King, J.C. y Peart, M.J. (1992). *Teachers in Canada: Their work and quality of life.* Canada: BCTF Research Reports.

Koontz, Harold y Weihrick, Heinz. (1994). *Administración: Una perspectiva global.* México: McGraw Hill.

Kossen, Stan. (1995). *Recursos humanos en las organizaciones.* México: Harla.

Koustelios, Athanasios D. y Bagiatis, Konstantinos. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of greek employees. *Educational & Psychological Measurement, 57*(3), 469-476.

Lester, Paula E. y Bishop, Lloyd K. (1997). *Handbook of test and measurement in education and the social sciences.* Washington: Technomic.

MacMillan, Robert B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research, 93*(1), 39-47.

Marini, Margaret Mooney (1996). Gender and job values. *Journal of Sociology of Education*, *69* (I), 49-65.

Martínez, Amparo y Ulizarna, José Luis (1998). El clima de las instituciones educativas y la satisfacción laboral de los profesores. *Revista de Ciencias de la Educación, 176,* 419-436.

Musa, Said. (1991*). Education in Belize. Toward the year 2,000.* Belice: Cubola.

Nelson, Howard (1994). Conditions of employement for teachers in the United States. *Clearing House, 68(*2), 82-88.

Nichols, Joe y Utesch, William E. (1998). Al alternative learning program: effects on student motivation and self-esteem. *Journal of Educational Research*, *91(*5), 272-279.

Oficina Central de Estadística. (1999). *Abstract of statistics.* Belice: El autor.

Paisley, Pamela O. (s.f/1994). *Gender issues in supervision* (Report no. EDO-CG-94-3). Washington: Office of Educational Research and Improvement. (ERIC document Reproduction Service No. ED372345).

Robbins, Stephen. (1994). *Comportamiento organizacional.* México: Prentice Hall.

Roberts, Silvan (1987). *Recent Demographic Trends in Belize*. Primera Conferencia Anual de Estudios sobre Belice. Belice: Speareports.

Rodríguez, Alicia A. (1998). *El desarrollo equitativo de la mujer y la sostenibilidad de los procesos de desarrollo.* Documento presentado en el Primer Congreso Regional de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. Guatemala: FLACSO.

Saad, Ismael Abu y Isralowitz, Richard E. (1992). Teachers´ job satisfaction in transitional society within the bedouin arab schools of the Negev. *Journal of Social Psychology*, *132,* 771-781.

Sanders, Jo. (1998). *Teacher education and gender equity*. ERIC Document Reproduction Service, 96(3), Washington: ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher education.

Shann, Mary H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, *92*(2), 67-73.

Shoman, Assad. (1991). Education in Belize. Toward the year 2,000. Belice: Cubola.

Tack, Martha W. y Patitu, Carol L. (1992). Faculty job satisfaction: Women and minorities in peril (Report ASHE-ERIC No. 4). Washington: Association for the Study of Higher Education. ERIC Document Reproduction Service No. ED 355859.

Tang, Thomas Li-Ping (1999). Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: faculty and staff at a public institution of higher education. *Public Personnel Management*, *28*(3), 345-350.

Thompson, David; McNamara, James y Hoyle, John. (1997). Job satisfaction in educational organizations: a synthesis of research findings. *Educational Administración Quarterly, 33*, 7-37.

Tokar, David M. y Subich, Linda M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 50(*3), 482-491.

UNESCO. (1998). *World Education Report. UNESCO:* Washington.

Universidad Autónoma Nacional de México. (1972). *Manual de didáctica general.* México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Universidad Nacional Autónoma de México. (1985*). Autoestima, autoridad parental y conflictos familiares.* México*:* Universidad Nacional Autónoma de México.

Universidad de Harvard. (s.f /1998). *Three hallmarks of a career position* [documento de www]. URL http://www.harvardpro.com/careerjobs5a.html

Valdez, Francisco Javier. (1998). La repercusión de la autoestima en el trabajo. *Administrate Hoy, 45*, 40-43.

Vazquez García, Verónica. (1998). *¿Dónde quedó la cuestión de género?* Guatemala: FLACSO.

Verdugo, Richard; Greenberg, Nancy; Henderson, Ronald; Uribe, Oscar y Schneider, Jeffrey. (1997). School governance regimes and teachers´job satisfaction: Bureaucracy, legitimacy, and community. *Educational Administration Quarterly, 33*(1), 38-64.

Viera, Sara. (1997). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, México.* Tesis Doctoral, Universidad de Montemorelos. México.

Werther, William y Davis, Heith. (1995*). Administración de personal y recursos humanos.* México: McGraw Hill.

White, Elena de. (1995). *La educación.* Washington: Pacific Press.

Wilk, Richard y Chapin, Mac (1990). *Ethnic minorities in Belize. Mopan, Kekchi and Garifuna*. Belice: SPEAReports.

Wren, Thomas J. (1995). The leader´s companion. New York: The Free Press.

Curriculum Vitae

ANA LUCRECIA SALAZAR RODRÍGUEZ
P. O. BOX No. 107
Belmopan, Belice, C.A.
Teléfono: 501-8-22544
E-mail: anlusar@yahoo.com

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Septiembre a Diciembre, 2000. Colegio Adventista de Belice,
Marzo y Abril, 2000. Comisión de los Derechos Humanos de Belice.
Enero 1998 a Mayo, 2000. Universidad de Montemorelos. Universidad a Distancia.
Junio a Diciembre, 2000. Fundación Arias/HABITAT- BEST-Belize City Council-PGU-Ecuador.
Junio-Agosto, 1999. Ministerio de Educación de El Salvador.
Mayo-Septiembre. FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) Guatemala.
Marzo 1995 a Marzo, 1996. Organización de las Naciones Unidas/Prodere.
Agosto 1990 a Febrero, 1995. Spear-Sociedad para la Promoción de la Educación e Investigación, Belice.
Enero-Julio, 1995. IIIDH-Instituto Interamericano de los Derechos Humanos, Costa Rica.
Marzo 1989 a Julio, 1990. Help-Ayuda para el Progreso. Belice.
Enero 1987 a Diciembre, 1988. Belize Timber Ltd/Maderas De Belice, S.A.
Enero-Diciembre, 1986. Big Falls Ranch, Belice.
Marzo 1984 a Diciembre, 1985. Caricom Farms, Ltd, Belice.
Enero 1976 a Julio, 1980. Universidad de San Carlos de Guatemala.
Enero 1974 a Diciembre, 1975. Christian Children¨S Fund, Guatemala.
Enero 1971 a Diciembre, 1973. Max Factor de Centroamérica, Guatemala.
Noviembre 1969 a Diciembre, 1970. Kativo De Guatemala, Guatemala.

EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS, Montemorelos, Nuevo León, México.
Maestría en Educación, en el área de Administración Educativa. 1996-1997.

UNIVERSIDAD DE LAS INDIAS OCCIDENTALES-UW, Belice.
Diplomado en Técnico en desarrollo comunitario. 1995.

ALFORJA, Costa Rica, Cursos de educación popular. 1995.

BELMOPAN COMPREHENSIVE SCHOOL, Estudios en computación. 1990.

BELIZE INSTITUTE OF MANAGEMENT-BIM, Belice. Cursos en administración de negocios. 1989.

BELIZE CENTER FOR ENVIRONMENTAL STUDIES/INTERNATIONAL EXECUTIVE SERVICE CORP, Belice. Curso en preparación de propuestas de trabajo. 1989.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Guatemala.
Licenciatura en Psicología. 1973-1980.

CONFERENCIAS/REUNIONES/SEMINARIOS/TALLERES EN:

Belice, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, México, Colombia, Guyana y Holanda.

PUBLICACIONES

Grajales, T. y Ana Salazar (2000). *La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña.* Memorias. Centro de Investigación Educativa. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.

Salazar, Ana (2000). *Integration of central american immigrants in Belize/Integración de inmigrantes centroamericanos en Belice.* Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano/Best/UNDP-SHD. Costa Rica.

Salazar, Ana. (1997) *¿Es posible romper barreras en la Educación?".* Revista Logos. No. 7. División de Posgrado e Investigación. Universidad de Montemorelos. Montemorelos, Nuevo León. México.

Grajales, Tevni y Ana Salazar (1996). *"Conceptos básicos para la investigación social".* Propuesta formal. Universidad de Montemorelos, Nuevo León. México.

BECAS RECIBIDAS

OEA- Organización de los Estados Americanos. Maestría en Educación. Universidad de Montemorelos. Nuevo León, México. Setiembre 1996 a Agosto, 1998.

UNHCR-Belize. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Refugiados/Universidad de las Indias Occidentales- UWI. Diplomado en Desarrollo Comunitario. Belice. Marzo a Noviembre, 1994.