

RESUMEN

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DOCENTE DE TRES PLANTELES
EDUCATIVOS EN EL MUNICIPIO DE
TORREÓN, COAHUILA

Por

Norka Jocabed Dzul Ramírez

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE TRES PLANTELES EDUCATIVOS EN EL MUNICIPIO DE TORREÓN, COAHUILA

Investigador: Norka Jocabed Dzul Ramírez

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, Doctora en Educación

Fecha de terminación: Noviembre de 2010

Problema

Los investigadores consideran la satisfacción laboral como una variable dependiente importante. Esta investigación pretendió conocer cuáles son los factores predictores de la satisfacción laboral.

Metodología

El estudio fue de tipo explicativo, transversal y con un enfoque cuantitativo. La unidad de observación fueron los docentes que laboran en las escuelas Elsa Hernández de De las Fuentes, Eva Sámano de López Mateos y Federico Hernández Mireles, en el municipio de Torreón, Coahuila. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario que se aplicó a 193 docentes en estos tres centros escolares en el municipio de Torreón, Coahuila.

La prueba de significación estadística que se utilizó fue la prueba de regresión lineal múltiple.

Resultados

Los resultados muestran que una variable de investigación es predictora de la satisfacción laboral de los docentes de los tres centros educativos en estudio: las condiciones laborales.

No se observaron efectos significativos sobre la satisfacción laboral en las variables demográficas.

Conclusiones

De la totalidad de los docentes encuestados, el 65% declaró estar totalmente satisfecho con su trabajo, debido al desempeño de su profesión. Los docentes expresaron sus razones y aportaron recomendaciones al respecto.

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

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Educación

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DOCENTE DE TRES PLANTELES
EDUCATIVOS DEL MUNICIPIO DE
TORREÓN, COAHUILA

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

por

Norka Jocabed Dzul Ramírez

Noviembre de 2010

**FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE DE
LAS ESCUELAS SECUNDARIAS ELSA HERNÁNDEZ, EVA SÁMANO Y
FEDERICO HERNÁNDEZ DEL MUNICIPIO DE TORREÓN, COAHUILA**

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

**por
Norka Jocabed Dzul Ramirez**

APROBADA POR LA COMISIÓN


Asesor principal: Dra. Ana Lueretia Salazar


Mtro. Mauricio Delgado
Examinador externo


Miembro: Mtro. Geiser Avilés A.


Dra. Raquel de Korniejczuk
Directora de Estudios Graduados


Miembro: Dr. Jaime Rodríguez G.

23-11-2010
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Dios, quien me sostuvo fuertemente de su mano para realizar con paciencia y tenacidad este proyecto de tesis; me ayudó, me acompañó y me guió paso a paso hasta la culminación de este exitoso trabajo.

A mis queridos padres, Jorge Dzul y Elizabeth Ramírez, quienes me han sostenido siempre con sus oraciones y me han apoyado incondicionalmente en todo momento. Les agradezco infinitamente por el cuidado amoroso que manifestaron hacia mis hijos. Los amo de todo corazón.

A mis hermanos Jorge, Betty y Rudy, quienes me han brindado su constante apoyo y estímulo. Gracias, hermana Betty, porque fuiste pieza clave en la dedicación y entrega incondicional hacia tus sobrinos, para que yo no claudicara en este trabajo.

A mi esposo, por su presencia, comprensión, ayuda y apoyo durante el tiempo dedicado a la preparación y culminación de este grado académico.

A todos los docentes de los tres planteles en estudio, sin cuya valiosa participación no hubiera sido posible la culminación de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	vii
RECONOCIMIENTOS	viii
Capítulo	
I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes	1
Satisfacción en el trabajo	1
Factores relacionados con la satisfacción en el trabajo	1
Calidad de vida en el trabajo y satisfacción	2
El trabajo docente en las escuelas	3
Satisfacción del docente en su trabajo	5
Importancia y justificación del problema	8
Planteamiento del problema	10
Declaración del problema	11
Objetivos de la investigación	13
Propósitos de la investigación	13
Hipótesis	13
Limitaciones	14
Delimitaciones	14
Trasfondo filosófico	14
El beneficio de tener un trabajo	14
Definición de términos	18
II. MARCO TEÓRICO	19
La satisfacción laboral	19
Conceptos generales de satisfacción laboral	19
La satisfacción	23
La satisfacción y el desempeño en el trabajo	24
El desempeño y la satisfacción	26
Satisfacción en el trabajo	28
Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral	29

Enfoques para la medición de la satisfacción en el trabajo	31
Factores externos relacionados con la satisfacción laboral	31
La supervisión docente	31
Condiciones laborales	35
Reconocimiento de logros	37
Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral	39
Edad	39
Género	41
Años de experiencia	42
Resumen del capítulo	43
III. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	45
Tipo de investigación	45
Población y muestra de estudio	46
Hipótesis nulas	46
Variables	47
Variable dependiente	47
Variables independientes	47
Factores externos	47
Factores demográficos	48
Instrumento	48
Recolección de datos	50
Proceso para el análisis de datos	50
Resumen del capítulo	51
IV. RESULTADOS	52
Datos demográficos	52
Análisis descriptivo de las variables	54
Nivel de satisfacción laboral	54
Nivel de valoración de la supervisión docente	55
Nivel de condiciones laborales	56
Nivel de reconocimiento de logros	57
Pruebas de hipótesis	58
Análisis adicionales	59
Análisis cualitativos	60
Resumen del capítulo	61

V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
Resumen	62
Discusión	65
Satisfacción laboral	66
Supervisión docente	67
Condiciones laborales	68
Reconocimiento de logros	69
Edad	70
Género	70
Años de experiencia	70
Conclusiones	71
Satisfacción laboral	71
Factores externos	71
Factoes demográficos	71
Recomendaciones	72
A los administradores de los centros educativos	72
A futuros investigadores	73
Apéndice	
A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	74
B. INSTRUMENTO	80
C. CARTA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE LA ESCUELA SECUNDARIA TÉCNICA DEL ESTADO LIC. ELSA HERNÁNDEZ DE DE LAS FUENTES	84
D. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS	86
E. RESPUESTAS A PREGUNTAS ABIERTAS	119
LISTA DE REFERENCIAS	126

LISTA DE TABLAS

1. Estadística de la población y recolección de los datos	52
2. Descripción de las medias respecto de la variable dependiente satisfacción laboral	55
3. Descriptivos de la variable de Nivel de valoración de la supervisión docente	57
4. Descriptivos de las declaraciones de la variable Condiciones laborales	57
5. Descriptivos de las declaraciones de la variable Reconocimiento de logros	58

RECONOCIMIENTOS

Esta investigación fue realizada con la valiosa colaboración del personal docente de las escuelas secundarias Elsa Hernández de De las Fuentes, Eva Sámano de López Mateos y Federico Hernández Mireles. También agradezco la colaboración de la profesora Karen Leija y del profesor Isaac Luna en la aplicación y recolección del instrumento.

Vaya también un reconocimiento a mis padres, hermanos, esposo e hijos, porque de una u otra manera contribuyeron a la culminación exitosa de esta investigación.

Finalmente, agradezco muy encarecidamente a los asesores de este trabajo de tesis, Dr. Jaime Rodríguez y Profr. Géner Avilés, por sus acertados consejos, su constante apoyo y orientación en todo momento y, en especial, a la asesora principal, la doctora Ana Lucrecia Salazar, por su constante demostración de profesionalismo, interés y entusiasmo, así como por su confianza y aprecio demostrados durante el tiempo que dedicó a la asesoría de este trabajo.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Satisfacción en el trabajo

Para los autores Davis y Newstrom (1991), uno de los síntomas más claros en el deterioro de las condiciones de una organización es la baja satisfacción en el trabajo. Una alta satisfacción en el trabajo es lo que toda dirección desea, porque tiende a relacionarse con resultados positivos, como un agradable ambiente de trabajo y calidad en el desempeño de las actividades.

“La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo”, así lo declaran Davis y Newstrom (1991, p. 608). Cuando los obreros se incorporan a una organización llevan con ellos una serie de deseos y necesidades que se combinan entre sí para formar las expectativas del trabajo.

Estos autores siguen diciendo que la satisfacción en el trabajo expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el empleo provee, por lo que también se relaciona íntimamente con lo que es motivación y contrato psicológico.

Factores relacionados con la satisfacción en el trabajo

Para Salazar Villegas (2002), existe una relación compleja entre satisfacción en el

trabajo y desempeño, ya que en ocasiones se piensa que la alta satisfacción significa un alto desempeño, pero no siempre es así. Los empleados satisfechos pueden tener una productividad alta, media o baja y tienden a continuar con el nivel que anteriormente les produjo satisfacción. Argumenta Salazar que, por otro lado, un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si estas recompensas se reciben equitativamente y son justas, se obtiene una mayor satisfacción. Inversamente, si se recibe una recompensa inadecuada al nivel de desempeño, la insatisfacción suele aumentar. El mismo autor concluye diciendo, que la mayor satisfacción en el trabajo se asocia con una menor rotación del personal, por lo que los empleados más satisfechos probablemente permanezcan más tiempo en la organización.

Calidad de vida en el trabajo y satisfacción

La definición que da Bergeron (1982, citado en Turcotte, 1986) de la calidad de vida en el trabajo incluye cinco elementos que se resumen así: (a) la aplicación concreta de una filosofía humanista, (b) la introducción de métodos de participación, (c) la intención de modificar uno o varios aspectos del entorno del trabajo, (d) la creación de una situación nueva más favorable y (e) la satisfacción de los empleados de la empresa. Esta definición es particularmente interesante, ya que involucra la noción de cambio.

En lo que concierne a Turcotte (1986), él define calidad de vida en el trabajo como “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida” (p. 30). La satisfacción en el trabajo puede compararse a una actitud que se consideraría como base de ciertos comportamientos; entonces el nivel de autonomía en el trabajo se convertiría en un elemento primordial de la satisfacción. Agrega que si la satisfacción en el trabajo se

aprecia como una actitud, es esencial tener en cuenta los elementos constitutivos propios de las actitudes. Así pues, el elemento dinámico que las caracteriza nos mueve a pensar que la satisfacción en el trabajo puede sufrir alteraciones en el tiempo, en virtud de los factores personales, o de las influencias que provienen del medio. Este autor concluye diciendo, que la satisfacción en el trabajo como actitud sería una función de la personalidad del individuo, de sus características socio-demográficas y de la situación objetiva en la que se encuentra.

Los estudios de Tannenbaum (1974) han demostrado de manera más específica que las oportunidades de ascenso en el trabajo, la edad, las características físicas del trabajo, al igual que la influencia esperada, son buenos indicadores de la satisfacción en el trabajo; en tanto que el salario y la posición de autoridad forman parte de las variables no significativas.

De una manera contradictoria en cierta forma, y según un documento publicado por Johnson y sus colaboradores (citado en Turcotte, 1986), bajo la autoridad del ministerio del trabajo de gobierno de Canadá, se dice que “la calidad de vida en el trabajo considera que una empresa (escuela) es una microsociedad y que la calidad de vida que las personas experimentan en su trabajo se refleja notablemente en toda su vida” (p. 34).

El trabajo docente en las escuelas

Desde una visión histórica, los maestros son parte activa en la construcción de los saberes docentes que sustentan el trabajo de enseñanza, ya que los saberes que le preceden no son retomados en su totalidad. Están mediados por la actividad reflexiva de cada maestro y por la experiencia que tiene en la práctica. Así lo declara Mercado (1991). La resolución de los problemas específicos de enseñanza con cada grupo implica la generación de recursos, que constituirán nuevos saberes en la medida que sean susceptibles de trasladarse a otras situaciones de enseñanza. Mercado añade que en el proceso de apropiación y uso de saberes

docentes tiene un lugar determinante la relación activa del maestro con los referentes sociales y culturales de los alumnos y con los intereses propios de su edad. El trabajo del maestro en cada clase no se da en un vacío social, sino en un contexto abigarrado de referencias y demandas heterogéneas que median entre su propuesta de actividad y las acciones de los alumnos. Concluye diciendo que los maestros se forman en la resolución cotidiana de su trabajo, en los contextos locales y en los momentos históricos particulares en que la docencia se lleva a cabo. Durante esos procesos los maestros se apropian de saberes históricamente contruidos sobre la tarea docente, y el apropiarse de esos saberes implica una relación activa con ellos: se rechazan, se reproducen, se reformulan y se generan otros saberes desde las situaciones concretas de enseñanza a las que se enfrenta cada maestro.

Sharp de Priora (1991) señala que cuando pensamos en un profesor, tácitamente lo asociamos con ciertas cualidades personales, pedagógicas y culturales que se esperan de él. Enfatiza, que todo docente debe ser un orientador, todo orientador un maestro motivador, y que todo educador-orientador provoca situaciones de éxito. También hace una comparación entre un educador y un médico y destaca lo que se debe hacer al tratar a un paciente o al alumno. Lo indica de la siguiente manera:

1. Mirar y observar para ver sus reacciones: observar cómo maneja el problema, observar sus progresos, evaluar las dificultades.

2. Escuchar será la única forma de comprender el punto de vista de los demás, de advertir sus intenciones, ambiciones y actitudes.

3. Tratar los problemas con habilidad: el educador como orientador debe ser hábil para tratar los problemas en forma individual y grupal, según lo que sea más apropiado para cada caso o para la problemática de que se trate.

4. Aprovechar la ayuda que pueden brindarle sus colegas y la comunidad: a través de un plan funcional tendrá en cuenta todas las actividades del colegio, la íntima relación con el hogar, la comunidad y cualquier otra experiencia que vivan los alumnos fuera del ámbito escolar.

5. Orientar permanente en el aula, en el patio, en las fiestas, en horas de juego, en el salón de actos, en la calle, en la iglesia, etc, evitando que esta orientación sea fruto de la casualidad o de la semana especial, o que se acabe con el fin del período lectivo.

6. Prevenir, en la función de un verdadero profesor-orientador, problemas de disciplina, de desánimo, de dificultades en el rendimiento, de incertidumbre para la vida futura.

7. Conocer los beneficios de la evaluación: como orientador también debe ejercitarla en el transcurso de su tarea. La evaluación debe servir para corregir, modificar y alcanzar los mejores objetivos.

8. Ser ejemplo, un papel que es un desafío para cada profesor o maestro. Es indudable que el carácter y la personalidad ejercen una onda de influencia sobre otros, influencia pocas veces calculada.

Satisfacción del docente en su trabajo

El educador finlandés Haavio (1969, citado en Day, 2006) identificó tres características claves del buen docente: (a) discreción pedagógica: la capacidad de utilizar la enseñanza más adecuada para cada persona, (b) amor pedagógico: el instinto de cuidar; es decir, el deseo de ayudar, proteger y apoyar y (c) conciencia vocacional: el docente está entregado completamente a su trabajo y se enorgullece de él.

Day (2006) menciona que esas dimensiones éticas y morales de la vida de los docentes diferencian a los maestros comprometidos, que *educan*, cuyo trabajo está conectado con la

totalidad de la vida; y los que *enseñan*, para quienes la enseñanza es más un trabajo que una vocación. Añade que para los primeros, el compromiso emocional, el amor a los niños y a los jóvenes, la asistencia y el pensamiento crítico son componentes esenciales que complementan la enseñanza. Cuando se observa a docentes apasionados trabajando en clases, no hay desconexión entre la cabeza y el corazón, lo cognitivo y lo emocional. No se privilegia lo uno sobre lo otro.

Hansen (citado en Day, 2006) concibe el trabajo del profesorado como una vocación, un compromiso moral y personal relacionado con el cultivo de las mentes y los espíritus de los estudiantes.

Se ha dicho en muchas ocasiones, y se acepta, que educar es más que enseñar. La enseñanza de los conocimientos de una determinada materia puede dejarse en manos de la escuela; sin embargo, la formación y adquisición de valores y actitudes que afectan a toda la personalidad del alumno es una responsabilidad compartida. En consecuencia, es necesario que exista de manera afectiva, una colaboración estrecha de familia, sociedad y escuela (Espot, 2006). Esta autora agrega que cuando se trata de enunciar las tareas del profesor, suele hacerse referencia a los distintos papeles que se esperan que él desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador. Menciona que a estas expectativas hay que añadir la función que socialmente se asigna al profesor y que le convierte en el educador principal del niño, debido al debilitamiento del papel educativo de la familia. Ella enfatiza que la falta de colaboración de los padres es una de las causas de mayor insatisfacción profesional del docente.

Diversas encuestas realizadas a profesores de secundaria, según explica Marchesi (citado en Espot, 2006) en las que se incluyen preguntas sobre su situación profesional señalan que

las cuatro razones de mayor satisfacción del profesorado son las siguientes: posibilidad de usar la propia iniciativa, vacaciones, trabajo docente y relaciones con los compañeros. Y las cuatro de menor insatisfacción son: las expectativas de promoción, la remuneración, la colaboración con los padres y el desarrollo personal (...) Incluyen el tipo de alumnos a los que tienen que enseñar entre las mayores causas de insatisfacción. (p. 103)

Bolívar y otros (citado en Espot, 2006) dicen que el estudio de las etapas por las que transcurre la vida profesional del docente hace pensar en la necesidad de una formación continua diferencial, según el saber y la fase en la que se encuentre el profesor. Una formación que esté atenta al desarrollo personal y profesional actual del profesor, que no silencie sus saberes y experiencias profesionales y que no se limite únicamente a ser un medio instrumental para poner en práctica unos cambios planificados; esto es, se necesita una reforma educativa. Agregan que, frente a un enfoque instrumental de la formación, se aboga por un enfoque constructivista en el que el saber y la experiencia del profesor adquiridos a lo largo de su carrera profesional, junto con su reflexión, contribuyan al proceso de su desarrollo personal y profesional.

En encuestas realizadas por la Metropolitana Compañía de Seguros, a los profesores se les preguntó qué tan satisfactoria es la docencia como una carrera. La mayoría de los encuestados respondió que estaban muy satisfechos o satisfechos en cierta medida. Alrededor de la mitad informaron que fue más entusiasta su enseñanza cuando comenzaron a laborar como docentes. Por otra parte, los mayores porcentajes de profesores satisfechos han aumentado de un 33% en 1986 a un 56% en el 2006. Resultados similares se han documentado en varios sondeos recientes. Ornstein y Levine (2007) indican que una razón importante para la satisfacción docente en el trabajo es que a menudo se sienten exitosos en el avance y crecimiento del aprendizaje de sus alumnos. Los recientes aumentos de salarios a los docentes, el reconocimiento generalizado de la experiencia docente y la calidad de sus relaciones interpersonales con los estudiantes y los padres también promueven la satisfacción. Como los

maestros demuestran todo lo positivo en estos y otros aspectos de su trabajo, no es de extrañar que, en general, indiquen que tienen una alta satisfacción en su trabajo. Sin embargo, hay que mencionar que ciertos autores (Anderson, 1999; Carpenter, 2000; Rose, Sonstelie y Reinhard, 2006; citados en Ornstein y Levine, 2007) señalan que muchos maestros, informan insatisfacción en su trabajo.

A nivel nacional, las encuestas muestran un porcentaje significativo de personas que creen que los maestros no tienen tiempo suficiente para asesorar a los estudiantes, planear sus lecciones e instruir a otros. Otras quejas que se incluyen son: ambigüedad en las expectativas de los supervisores, inconformidad con el administrador, instalaciones decrepitas y participación obligatoria en el desarrollo del personal, que se percibe como irrelevante e ineficiente; falta de suministros y equipo, extensa documentación y registro y aportes insuficientes sobre decisiones de la organización. Las mejoras en la remuneración del profesorado y óptimas condiciones de enseñanza pueden reducir estos aspectos de insatisfacción en el futuro.

Importancia y justificación del problema

En esta investigación se pretende dar a conocer el nivel de satisfacción laboral que el personal docente percibe como empleado de la Sección 38 en el municipio de Torreón, Coahuila, y cuáles son los factores externos y demográficos que determinan tal nivel.

La Sección 38 del estado de Coahuila necesita saber la importancia de dar a conocer un informe real y convincente acerca del grado de satisfacción que los empleados del gremio magisterial tienen en sus escuelas, a fin de tomar decisiones correctas, tanto en la prevención como en la solución de los problemas de los empleados (Davis et al., 2003, citado en Chan Hoil, 2008).

La Sección 38 con sus diferentes escuelas, específicamente las tres escuelas secundarias que son objeto de este estudio, son instituciones que ofrecen un servicio educativo público, laico y gratuito, pues pertenecen a la Secretaría de Educación Pública. Para que estas instituciones salgan adelante o tengan presencia en el sector educativo cuentan con un número determinado de docentes, los cuales juegan un papel muy importante en el desarrollo de cada institución. El grado de satisfacción que cada maestro obtenga de su trabajo contribuirá mayormente al cumplimiento de los objetivos y de la normatividad de dichas instituciones. Galaz Fontes (2003) nos dice que la satisfacción laboral se ha estudiado extensamente, pues la mayoría de los trabajadores reportan niveles relativamente altos de satisfacción global en el trabajo. Hace hincapié en que los académicos expresan también un alto nivel de satisfacción laboral con respecto a la docencia, a sus actividades curriculares y, dependiendo del tipo de institución en la que trabajen, respecto de la autonomía y de su participación en la gestión institucional. Añade que, al mismo tiempo, se han reportado niveles de satisfacción regularmente bajos entre los académicos para algunos aspectos relacionados con el contexto del trabajo, tales como el salario, el liderazgo administrativo, la ambigüedad y el conflicto en las funciones.

Los alumnos son la razón de ser de cada institución educativa, por eso, la eficacia docente personal y la general se han relacionado con el rendimiento de los alumnos. Moore y Esselman (1992, citado en Day, 2006) descubrieron que los profesores que tenían mayor sentido de la eficacia docente general superaban a sus compañeros en la enseñanza de las matemáticas. Se ha visto también que, además de influir en el rendimiento de los alumnos, la eficacia docente influye en sus actitudes hacia la escuela, la asignatura impartida y el profesor (Woolfolk y cols., 1990, citado en Day, 2006). Rudow (1999, citado en Day, 2006) dice que

con el fin de enseñar con eficacia, los profesores no sólo tienen que sentirse psicológica y emocionalmente *cómodos*, sino que deben tener también cierta convicción de que deben mejorar la vida de los niños a los que enseñan y de que esos alumnos están aprendiendo. Los educadores deben sentir que su trabajo profesional está produciendo un cambio positivo; tienen que sentirse queridos e importantes y que quienes viven y trabajan con ellos se lo reafirmen.

Ansión y Villacorta (2004) dicen que el clima de trabajo en los sistemas organizativos dedicados a la educación tiene una gran implicancia en el logro de los objetivos institucionales, y por tanto, en las características de calidad que el servicio ofrece. Si esto se da de esa manera, entonces mantener satisfechos a los docentes de la Sección 38 del municipio de Torreón, Coahuila será decisivo para conservar un clima laboral agradable para los alumnos. Se puede resumir que el estudiar los factores que predicen el grado de satisfacción laboral permitió al Comité Delegacional de la Sección 38 del SNTE ampliar más la visión de sus agremiados, fortaleció las debilidades de sus centros educativos y, sobre todo, demostró la importancia que tiene cada docente y lo que representa en su centro de trabajo.

Planteamiento del problema

De acuerdo con la literatura que ha sido revisada, varios son los factores que se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente. Rodríguez Moreno (1992) dice que la satisfacción depende no sólo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser causa de la felicidad y el bienestar de una persona, o de lo contrario. Ella también señala que la satisfacción profesional puede depender de muchos factores: congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grado de libertad que procura el trabajo, entre otros.

Cuanto más elevada sea la calidad de la vida profesional, más satisfacciones procurará

el trabajador y se reducirá el grado de absentismo. Por otra parte, las características diferenciales son clave: unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio, otros buscan socialización o estímulo. Se trata de ayudar a la gente para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posibles (Guichard, citado en Rodríguez Moreno, 1992).

Salazar Rodríguez (2000), en su investigación con docentes beliceñas, también menciona factores que se relacionan con la satisfacción laboral, tales como (a) las políticas de la institución (recompensas justas, sistema de salarios, políticas de ascenso, seguridad en el puesto, reconocimiento de logros y horarios flexibles), (b) las prácticas administrativas (oportunidades de avance y desarrollo, apreciación del superior y 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, años de experiencia, nivel educativo.

En el presente estudio de los docentes de la Sección 38 de las escuelas secundarias en estudio, se pretendió conocer cuáles son los factores que predicen su satisfacción laboral y se consideraron como factores externos los siguientes predictores: (a) reconocimiento de logros, (b) supervisión docente y (c) condiciones laborales. Entre las variables demográficas que se estudiaron se encuentran (a) la edad, (b) el género y (c) los años de experiencia docente.

Declaración del problema

Si se tuviera que destacar un aspecto común entre todos los profesores, no se dudaría en afirmar que todos ellos trabajan en lo que realmente les gusta. A pesar de que puedan tener problemas a nivel de materia o departamentos; quejas respecto de la institución, u otros, lo cierto es que todos se sienten satisfechos de ser docentes y eso se percibe, según lo declaran

Gros y Romañá Blay (1999), al entrevistar a maestros. Explican que los grados de satisfacción se expresan de modo distinto, pues algunos profesores que fueron entrevistados dicen que se les olvidan sus preocupaciones personales, sus dolencias físicas y hasta sus necesidades fisiológicas. La satisfacción es común. Cada persona percibe y explicita razones diferentes como las principales causas de este sentimiento. Al margen de que el hecho de enseñar pueda resultar atrayente, el poder dar la asignatura que realmente se domina, que realmente gusta es, sin duda, un elemento fundamental para sentirse satisfecho.

Siendo que los docentes que laboran en los planteles educativos estudiados del municipio de Torreón están reglamentados y supervisados por la Secretaría de Educación Pública [SEP] bajo una serie de condiciones de empleo muy distintivas, se crea un ambiente laboral muy especial.

Con base en esta situación, el presente estudio pretendió responder este cuestionamiento básico: ¿Cuáles son los factores externos y demográficos que predicen la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en las escuelas secundarias que son objeto de este estudio en el ciclo escolar 2009-2010?

Para responder más ampliamente este cuestionamiento básico se presentaron las siguientes preguntas subordinadas:

1. ¿Son el reconocimiento de logros, la supervisión docente y las condiciones laborales factores externos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de los planteles educativos en estudio?

2. ¿Son la edad, el género y los años de experiencia factores demográficos predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas ya citadas?

Objetivos de la investigación

La presente investigación se planteó los siguientes objetivos:

Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las escuelas secundarias Elsa Hernández de De las Fuentes, Eva Sámano de López Mateos y Federico Hernández Mireles del municipio de Torreón, Coahuila, así como los factores externos y demográficos predictores de dicha satisfacción, en el ciclo escolar 2009-2010.

Propósitos de la investigación

La presente investigación se planteó los siguientes propósitos:

Conocer aspectos específicos de la satisfacción laboral de los docentes que trabajan para la Sección 38 del municipio de Torreón, Coahuila en el nivel de enseñanza secundaria.

Aportar al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de la Sección 38 en el municipio de Torreón, Coahuila y a algunos de sus planteles educativos información real, valiosa y confiable sobre la satisfacción laboral de sus empleados docentes, para que sirva como una guía o herramienta útil que vaya marcando un rumbo preciso y positivo hacia la mira de desarrollar una calidad de profesionalismo magisterial.

Hipótesis

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: El reconocimiento de logros, la supervisión docente y las condiciones laborales son factores externos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de los centros educativos que son objeto de este estudio.

H2: La edad, el género y los años de experiencia docente son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de los centros educativos en estudio.

Limitaciones

Este estudio tuvo las siguientes limitaciones:

1. De cobertura: El instrumento fue aplicado únicamente a los docentes de las escuelas secundarias que son objeto de este estudio.

2. De bibliotecas públicas o privadas: La mayoría de las bibliotecas públicas que se localizan en la ciudad de Torreón, Coahuila, no cuentan con bibliografía actualizada. A las bibliotecas de las diversas universidades o tecnológicos no se tiene fácil acceso, ya que se debe ser alumno inscrito para hacer uso de dicho recurso; por otro lado, dependiendo de la carrera que haya en tales universidades o tecnológicos, no hay suficientes libros que hablen de satisfacción laboral docente.

3. De tiempo: El instrumento se aplicó fuera del plantel educativo, ya que el ciclo escolar había concluido y los docentes no se encontraban laborando.

Delimitaciones

La presente investigación estuvo delimitada de la siguiente manera:

1. El estudio incluyó únicamente al personal docente que labora en la Sección 38 del municipio de Torreón, Coahuila.

2. El estudio incluyó únicamente al personal docente que labora en el nivel de secundaria en los centros educativos que son objeto de este estudio.

Trasfondo filosófico

El beneficio de tener un trabajo

Uno de los más grandes secretos del triunfo consiste en el aprovechamiento del tiempo y de las oportunidades que Dios ha otorgado a cada uno de sus hijos. Despilfarrar el tiempo es

uno de los más grandes pecados, según Escandón (1977). Sobre lo mismo, una educadora cristiana comenta lo siguiente:

Malgastar el tiempo y despreciar nuestra inteligencia resulta pecaminoso. Si supiéramos apreciar cada momento y dedicarlo a cosas buenas, tendríamos tiempo para hacer todo lo que necesitamos hacer para nosotros mismos o para los demás. Al desembolsar dinero, al hacer uso del tiempo, de las fuerzas y oportunidades, mire todo cristiano a Dios y pídale que le dirija. (White, 1926, p. 159)

Escandón (1977) agrega que es interesante notar que muchas cosas se pueden lograr con el aprovechamiento, no de las ocho horas de trabajo que se requiere, sino de las fracciones de tiempo que cada persona tiene a su alcance. Es obvio suponer que el trabajo con el tiempo bien utilizado trae grandes dividendos, pero hay que tener también en cuenta los minutos libres que abundan en el día.

Este autor también enfatiza que la lectura es un precioso don que se puede usar en los momentos de ocio. Unos cuantos minutos de dedicación al día, usados laboriosamente, pueden traer grandes beneficios. Las actividades pueden ser tales como el conocimiento de un nuevo idioma; el poder tocar un instrumento musical; la escritura de algún artículo o tal vez un libro; el logro de una buena salud por medio de ejercicios constructivos; el aprendizaje de nuevas materias, y muchas otras cosas que brindan provecho y satisfacción.

Pérez Marcio (1995) dice que el trabajo debe cambiar todas las circunstancias y conducir al éxito. ¡Cuánta verdad hay en estas palabras! La cadena que está en uso se mantiene fuerte y brillante; la que espera, arrinconada en un lugar para que se la use en el futuro, se enmohece y pierde su temple. Añade Pérez Marcio (1995) lo siguiente:

No, no es la suerte ni son las circunstancias las que nos conducirán al éxito. Será la diligencia, el esfuerzo empeñoso, la perseverancia, la previsión. No hay trabajo que sea demasiado humilde como para que no merezca ser hecho. El trabajo es tan digno como quien lo realiza. (p. 39)

Cuando se tenga que realizar una tarea, sigue comentando este autor, se debe hacer

como si ésta fuera lo más importante en el mundo, como si de esa tarea dependiera todo lo demás. Cuán bueno es poner entusiasmo y alegría en lo que se hace. Cuando se obra así, se ve el trabajo como cosa importante y no como una rutina ingrata que hay que realizar para poder subsistir. Se deben realizar las tareas de la manera más perfecta que se pueda. El tiempo que se dedique a perfeccionar y a mejorar la calidad del trabajo nunca será tiempo perdido. Finalmente dice que el trabajo ennoblece, a pesar de la fatiga que provoca, y que esa fatiga será una bendición.

White (1979) dice que no es la obra que se hace lo que cansa más. Lo que fatiga en realidad es el pecado que impregna todo lo que se realiza. Dios quería que el trabajo fuera sólo una bendición. El hombre nunca podría ser feliz sin tener algo que hacer. Antes de la entrada del pecado, cuando el hombre no tenía pensamientos tenebrosos que lo condenaban, su propia compañía no era una carga gravosa. Podía contemplar la naturaleza con suma satisfacción. Pero el tenue rastro de la serpiente dejó su huella de miseria en la conciencia endurecida. El trabajo no produce fatiga; lo que agota las facultades de la mente y el cuerpo es el exceso de la realización de tareas lícitas. Una vida de ardua labor produce más satisfacciones que una de ociosidad. La Palabra de Dios es clara y definida con respecto al trabajo. Todo el que se haya convertido a Dios no puede ser otra cosa sino un trabajador.

El gran Jehová había puesto los fundamentos de la tierra; había vestido a todo el mundo con un manto de belleza, y había colmado al mundo de cosas útiles para el hombre; había creado todas las maravillas de la tierra y del mar. La gran obra de la creación fue realizada en seis días. Y acabó en el día séptimo su obra que hizo, y reposó el día séptimo de toda su obra que había hecho... Dios miró con satisfacción la obra de sus manos. Todo era perfecto, digno de su divino Autor; y él descansó, no como quien estuviera fatigado, sino satisfecho con los frutos de su sabiduría y bondad y con las manifestaciones de su gloria. (White, 1983, p. 28)

White (1979) añade que, aunque Pablo se sentó como diligente alumno a los pies de Gamaliel, también aprendió un oficio. Era un educado fabricante de tiendas. Era costumbre

entre los judíos, tanto ricos como pobres, preparar a sus hijos e hijas en un empleo útil, de manera que si sobrevenían circunstancias adversas no necesitaban depender de los demás, sino que disponían de capacidad y preparación a fin de proveer lo necesario para la satisfacción de sus propias necesidades. Debían ser instruidos en algún ramo literario, pero también debían ser preparados para desempeñar un oficio. Se consideraba que esto era parte indispensable de su educación.

Los que aman de corazón la obra de Dios, deben comprender que no trabajan para sí mismos ni por el salario reducido que pueden percibir, y que Dios puede hacer rendir mucho más de lo que piensan lo poco que reciben. Proporcionará satisfacción y bendición mientras se trabaje abnegadamente. Y bendecirá a cada uno cuando se trabaje con la humildad de Cristo. (White, 1967, p. 204)

White (1967) sigue diciendo que se requiere que cada hombre realice la obra que Dios le ha señalado. Se debería estar dispuesto a prestar servicios pequeños, a llevar a cabo las cosas que deben hacerse, las cuales alguien debe realizar, y a utilizar las oportunidades insignificantes. Si éstas constituyen las únicas oportunidades a nuestro alcance, de todos modos se debería trabajar fielmente. El que pierde las horas, los días y las semanas porque no está dispuesto a llevar a cabo el trabajo que se le presente, por humilde que éste sea, será llamado a rendir cuenta a Dios por su tiempo malgastado.

White (1967) concluye diciendo que, cuando una persona ama a Dios y a su prójimo, no se detiene a preguntar si aquello que puede hacer producirá una buena o mala inversión. Hará el trabajo y aceptará el pago ofrecido. No dará un mal ejemplo al rechazar un trabajo porque no puede contar con un sueldo tan elevado como el que piensa que debería recibir. El Señor juzga el carácter de una persona a través de los principios que rigen su trato con sus semejantes.

Definición de términos

A continuación, se definirán algunos términos usados en este trabajo de investigación.

Satisfacción laboral: es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él y hacia la vida en general (Blum, 1976, citado en Loitegui Aldo, 1990, p. 45).

Factores externos: se localizan en el ambiente que rodea a los docentes y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores externos están fuera del control de los docentes.

Factores demográficos: se refieren a datos estadísticos de la situación particular (en diferentes ámbitos) en la que se encuentra inmerso el docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La satisfacción laboral

Conceptos generales de satisfacción laboral

La satisfacción laboral se relaciona con varios aspectos, pues es muy compleja y brota de varias circunstancias en la vida del trabajador.

De acuerdo con Blum y Naylor (1977), la satisfacción en el trabajo se puede definir como

el resultado de diversas actitudes que toman los empleados. En sentido estricto, esas actitudes tiene relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. (p. 522)

No hay que confundir los términos de *actitudes de los empleados*, *satisfacción en el trabajo* y *moral industrial* porque si bien es cierto que estos términos se relacionan entre sí, no son iguales. La satisfacción laboral puede contribuir a ellos.

Blum y Naylor (1977) añaden que “una actitud de un empleado se puede considerar como la disposición para actuar de un modo más que de otro en relación con factores específicos relacionados con el puesto” (p. 523). Esto es, si una persona se siente bien en relación con su trabajo, esto ayudará para que realice sus actividades con una actitud muy positiva hacia la empresa, pues tratará de desarrollarse y dar lo mejor de ella misma, tanto en lo intelectual como en lo personal. Al hacer estudios sobre la satisfacción laboral, la empresa,

con los resultados, puede corregir las situaciones que estén mal y al corregir esos defectos, darse cuenta de qué es lo que ayuda a la satisfacción laboral y tiene oportunidad de beneficiarse materialmente.

En todo trabajo son importantes las relaciones entre los compañeros y amigos, pues si éstas son malas, indudablemente habrá insatisfacción en el trabajo. El individuo debe trabajar en un puesto en el cual se sienta a la altura de él, pues si siente que el puesto es inferior a él, es un hecho que no durará en ese trabajo.

Blum y Naylor (1977) afirman que la seguridad de no perder el empleo contribuye a la satisfacción laboral; no obstante, se debe recordar que la seguridad es tanto social como económica. Lo que resulta más importante es que la seguridad es relativa, no absoluta.

Según Davis (1983), cuando la organización elabora encuestas sobre la satisfacción laboral, ésta puede obtener beneficios tales como: (a) satisfacción general en el empleo: aquí se obtiene una visión de cómo es que se sienten los trabajadores en sus trabajos; revela campos de satisfacción e insatisfacción; (b) comunicación: es bueno tenerla porque muchas veces los trabajadores se sienten con confianza para decir lo que piensan de la gerencia, y esto les sirve a los directivos para saber a ciencia cierta cómo se sienten sus empleados y por qué se sienten así; (c) actitudes mejoradas: ayuda a que los empleados, al momento de contestar la encuesta, se sientan liberados, se quiten un peso de encima y puedan, en determinado momento, tener un sentimiento mejor hacia la administración; (d) necesidades de capacitación: brinda a la gerencia la oportunidad de detectar quién necesita capacitación y (e) beneficios sindicales: la encuesta sobre satisfacción laboral ayuda a descubrir tanto al sindicato como a la gerencia lo que desea el empleado para sentirse mejor.

Un empleo o puesto satisfactorio no es necesariamente aquél en que sus características

se adaptan a las necesidades del individuo; si bien es cierto que la satisfacción en el trabajo ha identificado diversas facetas generales que tienen importancia para la mayor parte de las personas, existen además determinantes más complejos que varían, dependiendo de la persona (Dunham y Smith, 1985).

Ellos añaden que, sin duda, las personas y los oficios son los elementos básicos de que se trata, pero es claro que hay muchas variables entre esos dos elementos que ayudan a determinar en términos más claros si la relación es satisfactoria. La satisfacción en el trabajo depende de (a) expectativas, (b) autoevaluación, (c) normas sociales, (d) comparaciones sociales, (e) relación insumo/resultado, (f) compromiso y (g) ilusiones.

Dunham y Smith (1985) concluyen diciendo que todos los factores sugieren que la satisfacción en el empleo es un concepto difícil de precisar, puesto que se relaciona por una parte con el marco de referencia dentro del cual se plantea la cuestión, y por otra, con el significado del trabajo, y aun con el significado de la vida misma de cada persona.

Espeso Santiago (2006) demuestra que la satisfacción laboral es un sentimiento del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. Expresa en qué medida se acomodan las características del trabajo a los deseos, aspiraciones, expectativas y necesidades del trabajador. Cuando se da una situación en la que existe un malestar con respecto al trabajo o se tiene un bajo grado de bienestar, se dice que existe una baja satisfacción laboral o una insatisfacción laboral. Debe haber un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene del trabajo; este balance está medido a través de distintos métodos de los que se obtiene un índice de satisfacción laboral. Este índice ofrece una puntuación que informa de la situación de un individuo en una escala de satisfacción/insatisfacción. Según Rostang (citado en Espeso Santiago, 2006), las variables explicativas más relevantes en la generación de la satisfacción

laboral son: (a) características individuales (edad, sexo, formación), (b) ambiente social (familiar, educativo, cultural). Ambas determinan la concepción particular del trabajo; es decir, son el medio para conseguir un salario o el instrumento para la realización personal, (c) componentes de la vida profesional (salario, seguridad, ritmos de trabajo), (d) características de la empresa (tipo, tamaño, relaciones profesionales). La concepción particular del trabajo, los componentes de la vida profesional y las características de la empresa van a influir sobre el balance de conjunto que el individuo hace cuando se le pregunta si está satisfecho o no.

Esposito Santiago (2006) concluye diciendo que un análisis factorial explicaría la satisfacción laboral mediante cuatro grupos de variables: características objetivas del trabajo, características individuales relativamente estables, características individuales más dinámicas y características inexplicadas.

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en numerosas ocasiones, inicialmente por su influencia en el rendimiento laboral, revelándose posteriormente como una dimensión valiosa en sí misma y como un objetivo de intervención organizacional. Así lo declaran Robles García et al. (2005). Ellos señalan que, en cuanto a las características demográficas asociadas con la satisfacción, algunos estudios sugieren que la satisfacción aumenta con el nivel profesional. Hay que tener en cuenta que la forma de percibir e interpretar que tienen los individuos en una organización está influida por muchos factores: la propia historia de la organización, sus acontecimientos administrativos, las formas clásicas de funcionamiento y otros.

Varias décadas de investigación han informado la conceptualización de la satisfacción en el trabajo como la evaluación cognitiva de una persona en el medio laboral, como lo dicen Organ y Near (citado en Hosie, Sevastos y Cooper, 2006). Ellos encontraron que los teóricos

del comportamiento organizacional han investigado ampliamente aspectos de motivación intrínseca como actitudes de satisfacción laboral. La satisfacción laboral es un constructo multidimensional que está fuertemente influenciado por la disposición y estado de ánimo. Hoppock (citado en Hosie et al., 2006) concibe inicialmente la satisfacción laboral como el conjunto de influencias, disposiciones y situaciones. La satisfacción laboral se ha establecido como un importante contribuyente a los problemas de salud mental y psicológica en el lugar de trabajo (Faragher, citado en Hosie et al., 2006).

La satisfacción

Para el estudio de esta investigación y con el propósito ya establecido, se comienza con una pregunta retórica: ¿qué es la satisfacción? El gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado (1986) nos dice que es la razón, acción o modo de responder a una cosa; es el cumplimiento del deseo o del gusto. El diccionario de la Real Academia Española (2008) lo define en una forma más sencilla, diciendo que es confianza o seguridad del ánimo.

Para Hersey, Blanchard y Johnson (1998), la satisfacción se refiere a los sentimientos de la gente hacia las recompensas que recibe. La satisfacción del cliente es el mejor indicador de la calidad de un servicio o un bien; de ahí que, como lo concibe Gordon (1997), los esfuerzos por mejorar la calidad empiezan cuando se escucha a los clientes con el propósito de identificar sus necesidades, preferencias, y expectativas.

Newell (2002) afirma que los estudios de Hawthorne pusieron de manifiesto que en esta época el trabajo no constituye una fuente de satisfacción como en décadas anteriores. Hoy es algo insignificante para el empleado, lo cual ha sido corroborado de manera posterior por varios escritores dedicados a este tema.

En este sentido, la medición de la satisfacción puede proporcionar datos muy precisos

y resaltar las áreas en las que los clientes están menos contentos, pero no pueden resolver los problemas, mejorar el servicio y aumentar la satisfacción de ellos, ya que, según Hill, Brierley y MacDougall (2001), eso depende de decisiones, acción y mucho trabajo.

Así pues, podemos resumir que la satisfacción es el resultado de diversas actitudes que tienen las personas hacia cualquier tipo de ambiente o a los diferentes factores que lo integran, tales como: trabajo, supervisión, salarios, prestaciones, ascenso, relaciones sociales, la preparación para el desempeño, el tratamiento justo por los demás. Y si deseamos una correlación más amplia entre factores, se podrán incluir variables adicionales, tomando en cuenta la edad del trabajador, la antigüedad en el puesto y/o en la empresa, sexo, escolaridad. Dicho de otra manera, la satisfacción nos proporciona un sentido de valor personal.

La satisfacción y el desempeño en el trabajo

La primera teoría que surgió fue la de los científicos conductuales, quienes defendían que un trabajador satisfecho tendría un buen desempeño en su trabajo; es decir, sería más productivo que un trabajador no satisfecho. Nunca se estableció una relación clara entre estos factores (Hodgetts, citado en Menéndez Cuéllar, 1990). Surgió una opinión en contra, que fue la de Roethlisberg (1944, citado en Menéndez Cuéllar, 1990):

Los factores que constituyen la eficiencia en una organización empresarial no son necesariamente los mismos factores que constituyen la felicidad, la colaboración, el trabajo de equipo, la moral o cualquier otra palabra que pueda usarse para referirse a situaciones cooperativas. (p. 119)

Fueron pocos los que objetaron esta teoría y por un largo tiempo fue aceptada, sin que hubiese experimentos ni análisis por parte de los relacionistas.

Abdón Montenegro (2003) dice que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio

docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Añade que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

Para Cerda (citado en Abdón Montenegro, 2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación” (p. 79). Para el mismo autor, “el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para la selección del personal” (p. 250).

Kim (citado en Callaway, 2007) encontró que no había una relación consistente entre el rendimiento individual y la satisfacción en el trabajo; sin embargo, hubo pruebas consistentes de que la baja satisfacción en el trabajo resultara en ausentismo, reducción de los compromisos con la organización, rotación y estrés. Además, las prácticas de gestión participativa tienen efectos positivos en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Boxx et al. (citado en Callaway, 2007), creen que el desempeño de una organización puede ser mucho mayor si los valores culturales son congruentes con las creencias y valores deseados de sus empleados.

Stronge y Tucker (2003) señalan que las normas de funcionamiento son las responsabilidades de trabajo ejercidas por un profesor. Están organizados en los siguientes ámbitos: instrucción, evaluación, ambiente en el aprendizaje, comunicación/relación con la comunidad y profesionalidad. Las normas de rendimiento dentro de cada dominio representan las responsabilidades principales del trabajo en el que el maestro se involucra. Los estándares de rendimiento constituyen la base para el desarrollo de la descripción del puesto y también la

base de la evaluación de empleos. Reconocen que mucho se ha escrito sobre las cualidades del maestro eficaz, que va desde la observación general que se aplica a todos los docentes involucrados en zonas o poblaciones específicas. Los conocimientos, habilidades y disposiciones de los docentes eficaces que se repiten en la literatura se presentan como puntos de apoyo en los dominios, en las normas e indicadores de desempeño identificadas como las responsabilidades de trabajo del profesorado. Ferguson y Wackman (1993), Fessler (1999), Mason et al. (1992), McBer (citados en Stronge y Tucker, 2003) demuestran que los maestros eficaces están bien informados sobre el área de contenido, el crecimiento y desarrollo del estudiante, las estrategias, los recursos y la evaluación. Cotton (2000), Emmer et al. (1980), Good y Brophy (1997), Stronge (2002) (citados en Stronge y Tucker, 2003) llegaron a la conclusión que estos educadores poseen aptitudes para planificar las clases; establecen rutinas y procedimientos para un buen funcionamiento de un salón de clases; manejan el comportamiento de los estudiantes, y la comunicación con sus colegas, con los padres y con los estudiantes.

El desempeño y la satisfacción

Los científicos cambian lo que la primera tesis afirma y surge la segunda tesis que dice que un buen desempeño llevará a la satisfacción, incluyendo una nueva variable que sería la recompensa, y supone que a partir de un buen trabajo, la persona será recompensada y esto le generará satisfacción.

Esta segunda tesis se explica con el modelo de Porter y Lawler (1988), el cual fue bien acogido por los estudiosos de la conducta. Esta teoría sí estuvo apoyada por comprobaciones empíricas, obteniendo resultados mucho más favorables que los obtenidos por los estudiosos de la primera tesis (Hodgetts, citado en Menéndez Cuéllar, 1990).

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto (Abdón Montenegro, 2003).

El autor dice que entre los factores asociados al docente están su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen, en buena parte, de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores. Precisamente, uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos, especialmente las culturales; esto es, el cambio favorable en las maneras de pensar y actuar. Con esto se puede concluir, dice Abdón Montenegro (2003) que dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por esto que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

El clima organizacional influye en los docentes formadores que se comprometen a un conjunto de valores con un espíritu de entusiasmo y dedicación en el desempeño de sus

responsabilidades. También los hace estar satisfechos si las relaciones fomentan un buena clima organizacional entre la dirección, la administración y los colegas. Los docentes se satisfacen cuando el clima organizacional los hace experimentar con nuevos métodos y les permite crecer profesionalmente. Si las organizaciones proporcionan todos los servicios físicos, el pago de seguridad, las posibilidades de promoción y reconocimiento; y si el estatus del maestro es reconocido por la administración, los docentes estarán satisfechos en sus trabajos y contribuirán con lo mejor de sí para el crecimiento de la organización (Ramatulasamma y Bhaskara Rao, 2003).

Satisfacción en el trabajo

El hombre necesita satisfacer ciertas necesidades para estar bien, tanto en su vida personal como para desempeñarse correctamente en el trabajo. Davis y Newstrom (1991) mencionan que existe una clasificación muy general, la cual divide las necesidades en primarias y secundarias:

Las necesidades primarias son las físicas básicas como alimento, agua, sexo, sueño, aire y una temperatura razonable y confortable; surgen a partir de los requerimientos básicos de la vida; son importantes para la supervivencia de la raza humana, por lo que son virtualmente universales entre las personas. Las necesidades secundarias son más intangibles debido a que representan necesidades de la mente y el espíritu más que del organismo. Muchas de estas necesidades se desarrollan conforme el individuo madura, como son la rivalidad, el deber, la autoestima, el altruismo. Éstas son las que complican los esfuerzos motivacionales de los gerentes. (p. 82)

Una revisión extensa de la bibliografía indica que los factores más importantes que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son el reto mismo del trabajo, los premios equiparables, las condiciones de trabajo favorables y los colegas que gustan de apoyar. A esta lista también se debería agregar la importancia de una buena personalidad, la compatibilidad con el trabajo y la disposición genética del individuo: (a) trabajo mentalmente desafiante, (b)

recompensas justas, (c) condiciones favorables de trabajo, (d) colegas que brinden apoyo, (e) compatibilidad entre la persona y el puesto, (f) cuestión de genes y (g) efecto de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del empleado (Garzón Castrillón, 2005).

Otros indican que el interés de los gerentes por la satisfacción en el trabajo tiende a centrarse en sus efectos sobre el desempeño del empleado. Se han hecho estudios para centrar el tema en la satisfacción del empleado y en su impacto en la productividad, ausentismo y rotación (Hodgetts y Altman, citado en Garzón Castrillón, 2005).

Al mencionar la relación entre la satisfacción y la productividad se encuentra que un trabajador feliz es un trabajador productivo. La investigación más reciente proporciona un soporte renovado para la relación satisfacción-desempeño: cuando los datos sobre la satisfacción y la productividad se reúnen para la organización, para un todo, se encuentra que las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces. Con respecto a la satisfacción y al ausentismo, se halla una consistente relación negativa entre satisfacción y ausentismo. Mientras que tiene sentido que los empleados insatisfechos, tal vez, falten más al trabajo, otros factores tienen impacto en la relación y reducen el coeficiente de correlación. La satisfacción también está relacionada negativamente con la rotación, pero la correlación es más fuerte que la que se encuentra para el ausentismo. La evidencia indica que un moderador importante de la relación satisfacción-rotación es el nivel de desempeño del empleado (Garzón Castrillón, 2005).

Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral

Autores como Thompson, McNamara y Hoyle (citados en Salazar Rodríguez, 2000) han presentado teorías sobre la satisfacción laboral y las agrupan en tres marcos teóricos de

trabajo, que son los siguientes:

El primer marco teórico de la satisfacción laboral habla acerca de la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, quienes pretenden explicar la satisfacción en términos de necesidades que deben ser satisfechas o valores que deben ser alcanzados o cultivados en el medio laboral.

El segundo marco teórico incluye las teorías de proceso o de discrepancia de satisfacción laboral, pues tratan de explicar cómo las categorías de variables (expectativas, valores, necesidades y otros.) se combinan para producir satisfacción. En este marco se ubican la teoría de satisfacción de necesidades de Porter, la teoría de inducir contribuciones de March y Simon y la de substracción y multiplicación de la satisfacción laboral de Vroom.

El tercer marco teórico contiene los modelos situacionales de satisfacción laboral, que intentan explicar cómo las categorías de las variables (aportes del individuo hacia el trabajo, características de tareas, características organizacionales e individuales) se combinan para contribuir a la satisfacción laboral. Por ejemplo, se encuentra la teoría de ocurrencias situacionales y la de los predictores de satisfacción laboral de Glisson y Durick.

Los estudios que realizaron y presentaron Herzberg y sus colaboradores en 1959 (citados en Salazar Rodríguez, 2000) fueron acerca de una teoría sobre la satisfacción laboral. Se dieron cuenta 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 conllevaba a la satisfacción.

La presente investigación se desarrollará dentro del primer marco teórico, tomando como modelo la teoría de los dos factores de Herzberg, donde explica la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas o valores que deben ser alcanzados.

Enfoques para la medición de la satisfacción en el trabajo

Salazar Rodríguez (2000) muestra que, para medir la satisfacción en el trabajo, dos son los enfoques más 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 de 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 cuán satisfechos están en su trabajo. Se pide a las personas que contesten marcando un número del uno al cinco, correspondiente a una respuesta que va desde *muy satisfecho* hasta *muy insatisfecho*.

La presente investigación para medir la satisfacción laboral del personal docente en tres escuelas de la Sección 38, en el Municipio de Torreón, Coahuila, tomará como base el primer enfoque, ya que se utilizará una escala estandarizada para calificar los factores relacionados con la satisfacción laboral.

Factores externos relacionados con la satisfacción laboral

La supervisión docente

Rodríguez (2005) indica que la educación contemporánea hoy en día es considerada como una empresa donde se sustentan y dirigen los valores humanos; y si a esto agregamos los avances sociales, económicos y tecnológicos, es un imperativo que la educación marche al ritmo de la época. Este autor también señala que la supervisión es un ente identificable que ha dado

origen a innumerables definiciones y actitudes conflictivas dentro de la educación, pero que todos coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo. Además, termina diciendo que el papel fundamental de la supervisión es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso.

Decir que los profesores no son observados en su trabajo no es del todo exacto. Si hay alguna profesión donde los trabajadores y trabajadoras son observados en gran parte de su horario laboral, esa es la profesión docente, especialmente los docentes de enseñanza no universitaria, al considerar que el desempeño de su trabajo se realiza en el contacto continuo con otras personas (alumnos y compañeros); así lo señalan Falcón, Saavedra y Lázaro (2009).

Distintos estudios confirman que es necesario hacer llegar a las personas que trabajan la información de cómo lo hacen. Lawler (citado en Falcón Armas, Saavedra Rodríguez y Lázaro Rodríguez, 2009), dice que esto se hace con la intención de (a) corregir su trabajo hacia la mejora; (b) hacerla consciente de la necesidad de formación en determinadas competencias profesionales y (c) contribuir al desarrollo personal, a la motivación de logro y al crecimiento de la autoestima profesional. Estos autores, además, señalan que esta información acerca del desempeño laboral de los docentes puede llegar a través de los aciertos y errores que comprueba el profesorado en su trabajo en clase o en las reuniones educativas con sus colegas y concluyen señalando que los estudios citados confirman que, tanto la información que da la propia ejecución de las tareas laborales, como la información que proporcionan otras personas (compañeros, supervisor, asesores) sobre el desempeño contribuyen a la satisfacción laboral y a la motivación intrínseca en el trabajo.

Grajales Guerra (2001) dice que la supervisión de la labor docente ha conducido al uso

de diversas estrategias y criterios para evaluar el desempeño: (a) la aplicación de pruebas estandarizadas a nivel nacional a fin de evaluar el desempeño docente, (b) el juicio de expertos, (c) las calificaciones que el alumno obtiene en un curso en particular y (d) la evaluación que los estudiantes hacen de sus maestros. Agrega que algunas características, tales como la personalidad del maestro y el grado de conocimiento pedagógico que tienen el maestro o el alumno, son variables que pueden explicar cómo los estudiantes y los maestros evalúan el desempeño docente.

La supervisión escolar que actualmente se realiza en las escuelas de educación básica pretende llevarse a cabo bajo los lineamientos de manuales de procedimientos normativos oficialmente establecidos, los cuales se emitieron durante la década de los ochenta, sin que hasta la fecha se hayan reformado o actualizado, a pesar de la implantación de un moderno modelo educativo, lo que establece contradicciones entre los fundamentos teóricos de la mencionada normatividad, la práctica educativa de los supervisores y los nuevos enfoques pedagógicos (Zorrilla Fierro, 2010). Agrega que la supervisión escolar tiene como propósito principal el observar el cumplimiento de la reglamentación administrativa oficial y verificar el correcto desempeño de las labores docentes. De esta manera, en la práctica, el inspector escolar se instituye como un experto, ubicado jerárquicamente en la parte superior de la estructura operativa del subsistema, supuestamente como el más conocedor de la problemática de las escuelas que quienes lo viven propiamente. Esta posición jerárquica se manifiesta al definirlo como un agente capaz de emitir juicios de valor sobre las prácticas cotidianas de un plantel. Concluye indicando que la supervisión escolar es principalmente una actividad administrativa, que responde a un modelo de evaluación eficiente y conductista, cuando no a una práctica meramente tradicionalista y empírica, sin incidencia real en la labor educativa de

los planteles. Esta situación no es exclusiva de un subsistema, sino que se ha manifestado o se manifiesta en todos los subsistemas de educación básica a escala nacional, así como en otros sistemas educativos a escala internacional, y existen propuestas concretas y muy elaboradas tendientes a resolver esta problemática; por lo que, rescatando los elementos teóricos y las experiencias de estas iniciativas, se hace urgente y necesario volver a definir la función y las acciones de este agente educativo.

Con relación a los factores que condicionan la supervisión docente, señala Rodríguez (2005) que en este acto de la supervisión educativa están presentes una serie de factores que la condicionan. Buena parte de estos factores viven y actúan en las propias personas. A continuación se mencionan algunos de ellos: (a) costumbres culturales de una sociedad que presionan continua y fuertemente la supervisión, pues ésta adopta los estándares socio-culturales y económicos de los pueblos donde opera. No obstante, una supervisión consciente de su papel, debe superar las limitaciones que le ponga el medio para actuar como verdadera fuerza de cambio; (b) concepto del hombre sobre su propio valor: el concepto que el hombre tiene de sí mismo influye en sus decisiones políticas y en la forma democrática. La política educativa se carga con la energía de los patrones vigentes y con las esperanzas e ideales de los hombres. Según esta política, delimita en normas y disposiciones lo que debe hacer la educación. La supervisión de la educación, si es apenas de corte pasivo, no escapará a esta delimitación; c) la calidad profesional de los docentes: este factor concede primordial importancia a la formación profesional de los docentes, combinándola como determinante en la actitud del supervisor. A mayor nivel académico de los docentes, la supervisión será más democrática, más creativa, enfatizándose la autoridad del conocimiento y d) el trasfondo filosófico del supervisor: el concepto que el supervisor tenga del mundo, del hombre, de los

valores y de la educación determina una fisonomía para su personalidad y orienta sus normas de convivencia con los demás hombres. Cuando se cree en el valor del hombre y en la perfectibilidad de la naturaleza, la acción del supervisor será la búsqueda de la cooperación, de la participación de todos para resolver los problemas y el estímulo será la base para que los docentes se descubran, cultiven y enriquezcan sus potencialidades.

Salazar Rodríguez (2000) encontró que la supervisión docente es factor predictor de la satisfacción laboral, al realizar un estudio con profesoras beliceñas. Delgado González (2003), en su investigación, encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral en los docentes de nivel medio. Chan Hoil (2008) encontró que la supervisión docente es factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, al igual que Tejeda de la Cruz (2007), en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano.

Condiciones laborables

Aunque el salario es una consideración importante para escoger una profesión, las personas intentarán encontrar un trabajo que se ajuste a sus preferencias personales basándose en factores no salariales. Para decidir dónde trabajar, las personas intentan encajar sus preferencias con las condiciones cotidianas que tendrán en un trabajo determinado (Carnoy, 2007). Este autor asegura que es cierto que estas preferencias varían mucho de un individuo a otro, pero la mayoría de los seres humanos valoran cosas como la seguridad personal, la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo, el respeto y la posición. Los docentes no son diferentes en absoluto. Las condiciones importantes para los docentes pueden ser: (a) el ambiente de la escuela donde trabajan, (b) las relaciones con el personal de supervisión y el resto de docentes, (c) la disponibilidad de recursos educativos, (d) la cantidad

de estudiantes por clase y (e) la capacidad de aprendizaje del alumnado.

Gutmann (citado en Liston y Zeichner, 2003) articula con toda claridad las razones por las que los educadores democráticos deben preocuparse por las condiciones en que desempeñan su trabajo los profesores. El profesor tiene la obligación de asegurar que no se restrinja la deliberación racional de los alumnos y que éstos sean capaces de considerar con visión crítica diversas formas de vivir. Observa que, en la mayoría de las escuelas públicas, se obstaculiza continuamente la posibilidad de que los profesores cultiven esta capacidad, a causa de las condiciones laborales en las que desempeñan su trabajo. Además, no cree que todas estas causas escapen del control de los profesores. Es posible que, en cuanto colectividad, estén en condiciones de modificar algunas de estas inadecuadas condiciones de trabajo. Organizados en sindicatos, los profesores pueden lograr un nivel de autonomía más satisfactorio. Pero dice que ha de subrayarse el propósito democrático de los sindicatos de los profesores: dichos sindicatos deben “presionar a las comunidades democráticas para que creen las condiciones en que los docentes puedan cultivar en los estudiantes la capacidad de reflexión crítica sobre la cultura democrática” (p. 79).

Chávez (2005, citado en Tejeda de la Cruz, 2007) asegura que el ambiente es responsabilidad de la empresa, la cual debe proporcionar los medios para tener espacios laborales seguros y confortables; igualmente, los trabajadores deben poner de su parte, pues con sus hábitos y actitudes pueden lograr la diferencia entre un ambiente favorable y uno realmente óptimo, que haga posible obtener, simultáneamente, satisfacción personal, productos y servicios de excelente calidad.

Delgado González (2003) indica que 189 docentes opinaron, en cuanto a las condiciones administrativas, que no se realizan evaluaciones justas y que las condiciones del

edificio, del ambiente de trabajo y de los planes de estudios son favorables, pero la iluminación, los salones de clases y los alrededores necesitan mejoras. Por lo tanto, el autor encontró que el nivel de condiciones laborales es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes, al realizar un estudio con maestros de nivel medio. Al respecto, Salazar Rodríguez (2000) encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral en docentes beliceñas. Tejeda de la Cruz (2007) encontró en su investigación que la variable condiciones laborales es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano. Chan Hoil (2008) también encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad de Linda vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Reconocimiento de logros

En la docencia existe un alto grado de libertad para determinar los materiales y las estrategias de enseñanza, mientras que en la investigación los académicos determinan con absoluta discrecionalidad los aspectos específicos de sus agendas de investigación (Galaz Fontes, 2003). Con respecto a la realimentación sobre su desempeño, añade Galaz Fontes, existe también cierta variabilidad. En general, los reconocimientos al desempeño obtenidos en la investigación son más evidentes (las becas y estímulos, las publicaciones y las citas), que los reconocimientos disponibles en el ámbito de la docencia. Sin embargo, hay esfuerzos crecientes para lograr mejores formas de reconocimiento, toda vez que se ha reportado al logro y al reconocimiento en la docencia como factores importantes para determinar la satisfacción laboral (Tack y Patitu, citados en Galaz Fontes, 2003).

Latham y Wesley (citados en Gago Rodríguez, 2006) señalan que el director dispone de escasos estímulos para ofrecer a los profesores. En nuestro sistema educativo, indican

ellos, las alternativas de que dispone un director para motivar al profesorado son exiguas. En estudios sobre los efectos del dinero, el elogio y el reconocimiento público se ha encontrado que el dinero (como incentivo) sólo se muestra ligeramente más eficaz que el elogio, aunque evidentemente resulte eficaz con menor esfuerzo (es más directo). Tales conclusiones, aseguran nuestros autores, parecen sugerir que el director puede hacer un mejor uso de procedimientos formales e informales de reconocimiento cuando el profesorado se lo merece.

El logro significa sentir que se está alcanzando una meta y que se terminó algo que se empezó. El reconocimiento es algo apreciado por muchos(as) trabajadores(as), ya que proporciona un sentimiento de valor y autoestima. Algunos(as) administradores(as) vigilan las necesidades del empleado(a) y dan realimentación a su cumplimiento; otros creen que no es necesario (Kossen, citado en Salazar Rodríguez, 2000).

Nelson (citado en Tejeda de la Cruz, 2007) menciona que el reconocimiento funciona bien en el ámbito individual cuando es inmediato, sincero, específico y se basa en el rendimiento. Produce mayor eficacia cuando procede del superior directo del empleado. Maxwell (citado en Tejeda de la Cruz, 2007) enlista diez formas para recompensar o reconocer el buen trabajo: (a) dinero, (b) reconocimiento, (c) tiempo libre, (d) divulgación de los logros (e) asignación del trabajo favorito, (f) promoción, (g) libertad, (h) oportunidades de desarrollo personal, (i) tiempo de compartir con los iguales y (j) regalos. El dinero y el reconocimiento son las dos recompensas más poderosas. Generalmente la gente responde positivamente a los halagos y aumentos salariales. Cuando se premia a las personas con algo significativo, se incrementa su valor y sus méritos personales.

Salazar Rodríguez (2000), al realizar un estudio con docentes beliceñas, encontró que el reconocimiento de logros es predictor de la satisfacción laboral. En cambio, Delgado

González (2003) encontró que esta variable no es predictora de la satisfacción laboral en un estudio con docentes de nivel medio. Chan Hoil (2008), al realizar su estudio con docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, y Tejeda de la Cruz (2007), con docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano, encontraron que el reconocimiento de logros es predictor de la satisfacción laboral.

Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral

Los factores demográficos se refieren a datos estadísticos de la situación particular (en diferentes ámbitos) en la que se encuentra inmerso el docente. Para fines de este estudio, estas variables se enumeran a continuación.

Edad

En casi todos los países, los docentes pueden trabajar en las escuelas públicas después de haber llegado a la edad regular de retiro. En algunos casos hay un límite de edad para estos mecanismos (por ejemplo, hasta los 65 años en Francia, los 67 en Suecia y los 70 en Dinamarca y Noruega). En Israel los que están por encima de la edad de jubilación sólo pueden realizar el 30% del trabajo de un docente de tiempo completo. Sólo Grecia, Corea y España impiden que los docentes trabajen en escuelas públicas después de la edad legal de jubilación (Publishing Oecd Publishing, 2009).

Moreno Olmedilla y Marcelo García (2006) demostraron que desde mediados de los años noventa, Corea ha experimentado una crisis económica nacional, y en el proceso de superarlo ha emprendido una reestructuración intensiva en diversas áreas de la sociedad. El concepto convencional del trabajo de por vida, o el contrato de larga duración ha desaparecido

y la mano de obra irregular ha aumentado. Como consecuencia, la inestabilidad laboral se ha extendido a la sociedad en general. Bajo esta circunstancia, se llegó a un consenso público a favor de que la docencia se reestructurase también para compartir la carga de la sociedad creada en el proceso de recuperar la crisis nacional. Por lo que se llevó a cabo el descenso de la edad de jubilación de los docentes de los 65 a los 62 años; la seguridad laboral garantizada por la edad de jubilación a esa edad es un estímulo notable. Sin embargo, en comparación con otros empleos, el cuerpo docente todavía disfruta de una estabilidad laboral considerable y la edad media de jubilación es muy alta.

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es, en gran parte, desconocida. Halloran y Bentosn (citados en Hernández Sánchez, 2002) encontraron que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la edad. Hernández Sánchez (2002) comenta que cuando la persona ingresa a la vida laboral, su trabajo es algo nuevo e interesante, mientras que las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y, en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. Añade que, a medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción. A partir de los 30 años de edad, la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 años, la persona presenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al realizar el trabajo. Así, su desempeño decae y la satisfacción baja.

Viera Padilla (1997) encontró que la edad no es predictora de la satisfacción laboral del personal docente que labora en escuelas secundarias en el Estado de Nuevo León. También Salazar Rodríguez (2000) y Delgado González (2003) encontraron que la edad no es un factor

predictor de la satisfacción laboral de los docentes. Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008) encontraron en sus estudios que esta variable demográfica no observa ningún efecto significativo en la satisfacción laboral de los docentes.

Género

Se define como el conjunto de personas con caracteres comunes: hay género masculino y género femenino. Un estudio hecho en Kuwait reveló que los hombres tenían una más marcada satisfacción en el trabajo y un mayor optimismo que las mujeres, y que tanto hombres como mujeres mostraban pesimismo y síntomas psicossomáticos por causa de su trabajo (Al-Mashaan, citado en Chan Hoil, 2008).

Hernández Sánchez (2002) señala que, en investigaciones realizadas en Estados Unidos, se ha demostrado que algunas mujeres se sienten contentas con su trabajo y otras demuestran lo contrario. Agrega, además, que algunos resultados de la investigación indican que están más insatisfechas que los varones. Se sabe que les interesan aspectos del trabajo por los que el hombre no muestra ningún interés en lo absoluto. Las mujeres necesitan sentir gusto por su trabajo y tener un buen jefe, mientras que los hombres se preocupan más por demostrar su utilidad y contar con un buen trabajo seguro.

Tejeda de la Cruz (2007), en su investigación con docentes de la Universidad Adventista Dominicana y el Colegio Adventista Dominicano, encontró que la variable demográfica de género no es un factor predictor de la satisfacción laboral. Chan Hoil (2008) también encontró que esta variable no es factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles de Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Años de experiencia

Para los objetivos de la Investigación Iberoamericana sobre la Eficacia Escolar, Castañeda et al. (2007) demuestran qué son los análisis de los factores de aula asociados con el autoconcepto. Los datos indican que, básicamente, son los siguientes cuatro: (a) la experiencia del docente: el análisis de la aportación individual muestra que, tanto los años en la docencia como la antigüedad en la escuela, son factores asociados con el autoconcepto, de tal forma que los docentes con más experiencia en la docencia y en la escuela son también aquellos cuyos alumnos tienen un autoconcepto más alto; (b) la metodología docente utilizada en el desarrollo de las clases: dos factores realizan aportaciones estadísticamente significativas; por una parte, el uso de metodologías que fomentan la participación activa de los estudiantes y, por otra, la utilización de recursos tradicionales en el aula; (c) el número de alumnos en el aula: con el mismo efecto que el detectado con anterioridad, los niños con un mayor autoconcepto se encuentran en clases de tamaño medio y (d) la defensa, por parte del docente, de que el castigo es un buen sistema para mantener la disciplina en el aula: este factor está inversamente relacionado con el autoconcepto de los alumnos. Entendida esta última variable como creencia que lleva a la acción, no es muy arriesgado suponer que estos docentes también harán uso de esta estrategia.

En una encuesta aplicada a los maestros dominicanos, se demostró que éstos tienen un promedio de casi ocho años de experiencia en su profesión. Este patrón de la experiencia tiene como contrapartida la distribución de las edades de los maestros por tipo de institución. Aquéllos con una edad promedio más baja se encuentran trabajando en las escuelas privadas laicas y los de mayor edad promedio, en la escuela pública; sin embargo, es interesante resaltar que en la escuela pública se encuentran los que definen el límite superior de la

distribución de la edad y también los que determinan el límite inferior; mientras que en las escuelas laicas, el rango es menor (Navarro, 2002).

Navarro sigue explicando que la docencia en el bachillerato es impartida por profesores de mayor edad y con más experiencia que lo observado en primaria. La experiencia promedio de un maestro de bachillerato es de 8.9 años y la de su contraparte en el ámbito de primaria es de 7.5 años. Además, se advierte que, en promedio, el maestro de secundaria es casi 4 años mayor que el de primaria.

Hernández Sánchez (2002) explica que cuando la persona empieza a realizar cualquier trabajo, todo le parece nuevo e interesante; como consecuencia, su desempeño es bueno y su nivel de satisfacción alto.

En un estudio realizado por MacMillan (citado en Salazar Rodríguez, 2000), 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 más tiempo estaban menos satisfechos (as) en su rol profesional. Significa que, a más años de experiencia, menos satisfacción.

Salazar Rodríguez (2000) y Delgado González (2003) encontraron que los años de experiencia docente es un factor demográfico predictor de la satisfacción laboral de los docentes. En cambio, Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008) encontraron en sus estudios realizados que esta variable demográfica no es factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

Resumen del capítulo

El capítulo II presenta el marco de referencia en el que se realizó esta investigación y lo relacionado con la satisfacción laboral.

En la parte final, este capítulo presenta los factores externos y demográficos

relacionados con la satisfacción laboral estudiados como posibles predictores de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en algunas escuelas de la Sección 38 en el municipio de Torreón, Coahuila.

CAPÍTULO III

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Hablar de satisfacción laboral es hablar de un tema de gran interés y preocupación tanto en el área administrativa como en la educativa.

El curso de esta investigación se orientó hacia el estudio de la satisfacción laboral y los factores predictores de dicha satisfacción, en los docentes de los centros educativos bajo estudio de la Sección 38 del Municipio de Torreón, Coahuila.

En este capítulo se da a conocer la metodología de dicha investigación, el tipo de investigación y la población en estudio. También se habla de las hipótesis nulas, la descripción del instrumento que se utilizó para la recolección de los datos y los procedimientos que se requirieron para organizarlos y analizarlos.

Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo correlacional, ya que pretendió relacionar la satisfacción laboral con algunos factores independientes. También fue transversal, porque se hizo una única medición en un momento determinado. Tiene un enfoque cuantitativo por el nivel de precisión y objetividad al medir las variables utilizando escalas Likert.

Las hipótesis fueron sometidas a prueba a fin de conocer cuáles de las variables consideradas en los diferentes factores externos y demográficos podrían considerarse como predictoras de la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas bajo estudio.

Población y muestra de estudio

Respecto de la población de este estudio, la unidad que fue observada fue el cuerpo docente que trabaja de tiempo completo o de tiempo parcial (por horas) en el nivel de secundaria (1°, 2° y 3°) en los planteles estudiados.

La información se obtuvo de parte de la dirección de las escuelas y del Comité Sindical (SNTE), resultando el total de empleados que dedican todo o parcialmente su tiempo al trabajo de la docencia de la siguiente manera: Secundaria Elsa Hernández de De las Fuentes, 85 docentes, Eva Sámano de López Mateos, 57 docentes y Federico Hernández Mireles, 50 docentes.

La muestra que se recolectó en cada centro educativo fue de conveniencia, ya que los profesores no se encontraban en el lugar donde laboran. Quedó de la siguiente manera: Escuela Elsa Hernández de De las Fuentes, 65; Eva Sámano de López Mateos, 12 y Federico Hernández Mireles, 27.

Hipótesis nulas

Para esta investigación se declararon las siguientes hipótesis nulas:

Ho₁: Los factores externos, el reconocimiento de logros, las condiciones laborales y la supervisión docente no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas secundarias que son objeto de estudio.

Ho₂: Los siguientes factores demográficos: edad, años de experiencia y género no son factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas secundarias que son objeto de estudio.

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 dos tipos de factores: externos y demográficos.

Variables

En toda investigación se requiere que el instrumento sea válido, por lo que es indispensable determinar qué se quiere medir, cómo definirlo y la forma de medirlo. Para este propósito se elaboró la tabla de operacionalización de las variables. Su definición conceptual, su definición instrumental y su definición operacional se incluyen como Apéndice A.

Variable dependiente

Para los fines que persigue este estudio se define satisfacción laboral como el “resultado de diversas actitudes que toman los empleados” (Blum y Naylor, 1977, p. 522).

Variables independientes

Factores externos

Los factores externos son aquellos que nacen de circunstancias externas al docente. Las variables que se consideraron en el presente estudio son las siguientes.

1. El reconocimiento de logros, definido como la opinión que el docente tiene de la apreciación y estimación que recibe en su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia.

2. Supervisión docente, definida como la percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y la asistencia que recibe por parte de sus supervisores para mejorar su desarrollo profesional y laboral.

3. 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.

Factores demográficos

Para efectos de este estudio se tomaron en cuenta los siguientes factores demográficos:

(a) años de experiencia, que es la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio; (b) edad, que es el dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha en que se realiza el estudio, y (c) género, que se define como el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales socialmente asignadas a las personas, que las ubican ya sea en el masculino o en el femenino.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue elaborado por Salazar Rodríguez (2000), y trata sobre satisfacción laboral en educadoras salvadoreñas y beliceñas respectivamente. Luego, dicho instrumento fue adaptado por Delgado González (2003) para una investigación que realizó con docentes adventistas de nivel medio en México (ver Apéndice B).

La claridad y pertinencia del cuestionario fue determinada por varios especialistas, quienes dieron una puntuación a cada uno de los 83 ítems del cuestionario, basados en una escala de Likert de cinco puntos. Se consideró que todos los ítems evaluados con una puntuación menor de 4 serían revisados para mejorar la claridad y pertinencia de los mismos, tomando en consideración las sugerencias y recomendaciones de los expertos. El coeficiente que se obtuvo para los 83 ítems evaluados por los expertos fue de .972 para la claridad del cuestionario y .970 para la pertinencia del mismo.

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 por la mitad y se obtuvo .8786.

El cuestionario que se aplicó a los docentes de las escuelas secundarias en estudio consta de cuatro partes. Cada parte contiene diferentes declaraciones para ser respondidas en determinada escala, utilizando las opciones dadas. En la parte I del cuestionario se pretendió conocer cuán satisfechos se encuentran los docentes de las escuelas secundarias en estudio con respecto a algunos aspectos dados en su centro de trabajo y se pidió que se indicara el grado de satisfacción que percibe de acuerdo a las 14 declaraciones que contiene esta parte. Se utilizó la siguiente escala: 1, *totalmente insatisfecho*; 2, *insatisfecho*; 3, *ligeramente insatisfecho*; 4, *ni satisfecho ni insatisfecho*; 5, *ligeramente satisfecho*; 6, *satisfecho*; 7, *totalmente satisfecho*.

En la parte II del instrumento se pidió que se indicara la respuesta que está de acuerdo a su situación personal en las 28 declaraciones relacionadas con factores externos, posibles predictores de la satisfacción laboral de los docentes. La escala utilizada fue la siguiente: 1, *nunca*; 2, *rara vez*; 3, *a veces*; 4, *casi siempre*; 5, *siempre*.

En la parte III del cuestionario se obtuvo información adicional sobre las razones que los docentes tienen para estar o no satisfechos con su trabajo docente, mediante la pregunta: ¿Está usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente? Se les pidió que indicaran las razones de su respuesta. Se consideró esencial preguntar a los docentes: ¿Qué recomendaría usted para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en su centro de trabajo?

Finalmente en la parte IV del instrumento se recolectaron datos demográficos, como edad, género y años de experiencia, con el propósito de obtener datos más específicos con respecto a la población de estudio.

Recolección de datos

En esta fase de la investigación, antes de la aplicación del instrumento, se solicitó la autorización a los tres directivos de las escuelas secundarias: profesora Consuelo de la Cruz Lozano, directora (interina) de la secundaria Federico Hernández Mireles; profesor Félix Araiza Villegas, director de la secundaria Elsa Hernández de De las Fuentes y profesor José Antonio Morales Sosa, director de la secundaria Eva Sámano de López Mateo, para la aplicación del cuestionario al personal docente de dichas escuelas del Municipio de Torreón, Coahuila (ver Apéndice C). Los directivos dieron una respuesta positiva a la petición y al mismo tiempo se les informó que el cuestionario iba a ser aplicado en la mañana en su respectivo centro de trabajo (hora de clase) por la investigadora encargada de este estudio.

El proceso que se llevó a cabo para la recolección de los datos fue una labor muy extenuante, ya que el ciclo escolar había terminado y los profesores habían comenzado el receso de clases. En primer lugar, se pidió ayuda al profesor Isaac Luna para la aplicación de las encuestas a los profesores que laboran en la escuela Federico Hernández Mireles, pues él pertenece a dicho centro educativo. En segundo lugar, a los profesores que laboran en la secundaria Elsa Hernández de De las Fuentes se les visitó en sus hogares y quien ayudó a recolectar dicho instrumento fue la profesora Karen Leija. Por último, a los profesores que laboran en la escuela Eva Sámano de López Mateos se les visitó en el IECAM (Instituto de Enseñanza y Capacitación para los Maestros); ahí se aplicaron las encuestas y se recogieron. La duración que tuvo la recolección de los datos fue aproximadamente de una semana, gracias a la colaboración y participación de los profesores antes mencionados.

Proceso para el análisis de datos

La información que se recolectó se procesó en la base de datos del programa SPSS,

versión 14.0. Se aplicaron técnicas de estadísticas descriptivas para analizar el comportamiento de las variables. Se utilizó la técnica de análisis de regresión lineal múltiple para poner a prueba las hipótesis nulas del estudio y valorar el aporte de cada variable predictora.

Resumen del capítulo

En este capítulo se describió la metodología de la investigación utilizada para realizar este estudio y se resumió el tipo de investigación que se llevó a cabo. Se describieron las características principales de la población de 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 algunos aspectos de su aplicación y los procedimientos que se usaron para organizar la información obtenida.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Esta investigación tuvo el propósito de conocer los factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes que prestan sus servicios en los tres centros educativos ya mencionados. En esta sección se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos derivados del análisis de los datos recolectados a través del instrumento aplicado. Los diversos análisis estadísticos se realizaron en el SPSS, versión 14.0, con la información proporcionada en los 104 instrumentos aplicados.

Datos demográficos

La muestra encuestada fue de 104 docentes pertenecientes a las escuelas secundarias en estudio. Una encuesta fue anulada por estar incompleta en más del 10% de la información solicitada. Los detalles se muestran en la Tabla 1, donde se observa que los docentes de la escuela Elsa Hernández de De las Fuentes estuvieron más dispuestos a participar.

La Secundaria Elsa Hernández de De las Fuentes tuvo la mayor respuesta a las encuestas, pues al colaborar el 76.4% de sus docentes fue un buen sustento para el estudio.

Tabla 1

Estadística de la población y recolección de los datos

Plantel	Empleados docentes	Cuestionarios		
		Entregados	Recuperados	%
Elsa Hernández	85	85	65	76.40
Eva Sámano	57	57	12	21.05
Federico Hernández	50	50	27	54.00

El total de los participantes que estuvieron dispuestos a colaborar en la encuesta fue de 65 docentes. Las edades de los docentes oscilaron entre los 21 (3.4%) y 62 (1.7%) años de edad; esto quiere decir que ingresan al sistema educativo público docentes muy jóvenes y, de igual manera, hay docentes que permanecen en el sistema aun teniendo una edad avanzada. Se percibe una media de edad de 38.2 años y una desviación estándar de 9.8 años. Respecto al género, el 51% de los docentes eran mujeres, mientras que el 49% eran hombres. En cuanto a los años de experiencia docente, varían entre 0 y 30 años. Los resultados indican que hay un mínimo de 0 años y un máximo de 30 años de experiencia, observando que hay docentes recién ingresados en el sistema educativo público, así como docentes que están a punto de jubilarse. La media resultó ser de 12.7 años y la desviación estándar de 7.8 años.

La Secundaria Eva Sámano de López Mateos tuvo un 21.05% de participación. Ocupa el segundo lugar de respuestas, pero fue de gran ayuda para el propósito de este estudio.

El número de encuestados que colaboraron fue muy escaso (12 maestros). Las edades oscilaron entre 22 (8.3%) y 43 (16.7%) años de edad. Se percibió una media de 33 años y una desviación estándar de 7.4 años. Respecto al género, el 58% de los docentes eran mujeres, mientras que el 42% eran hombres. En cuanto a la experiencia docente, varían entre uno y 22 años. Los resultados indicaron que la media fue de 11.4 años y la desviación de 7.6 años.

La Secundaria Federico Hernández Mireles puede parecer no significativa para este estudio. Pero su muestra también resultó valiosa para los resultados obtenidos.

El total de los participantes encuestados en este centro educativo fue de 27 maestros. Las edades de los docentes oscilaron entre los 27 y los 62 años de edad. La media resultó de 45.2 años y la desviación estándar de 8.2 años. En cuanto al género, el 38% de los docentes eran mujeres, mientras que el 62% eran hombres. La media de los años de experiencia resultó

de 20 años y la desviación estándar de 8.3 años. Los resultados indicaron que los años de experiencia varían entre 2 y 35 años.

Análisis descriptivo de las variables

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

En esta investigación se consideró el nivel de satisfacción laboral de los docentes que trabajan en las escuelas secundarias que son objeto de estudio, así como la variable dependiente o criterio. También se estudiaron tres variables predictoras externas y tres demográficas: (a) supervisión docente, (b) reconocimiento de logros y (c) condiciones laborales; (d) edad, (e) años de experiencia y (f) género, respectivamente.

Los coeficientes de confiabilidad para cada una de las variables se determinaron mediante el alfa de Cronbach, resultando para la escala de satisfacción laboral, .9202; para la escala del nivel de reconocimiento de logros, .5357; para la escala del nivel de supervisión docente, .6639 y para la escala del nivel condiciones laborales, .7562.

Nivel de satisfacción laboral

La escala tipo Likert para medir esta variable contó con 14 declaraciones valoradas con siete opciones: 1, totalmente insatisfecho; 2, insatisfecho; 3, ligeramente insatisfecho; 4, ni satisfecho ni insatisfecho; 5, ligeramente satisfecho; 6, satisfecho y 7, totalmente satisfecho.

La opinión más favorable respecto de la satisfacción del docente en las escuelas secundarias en estudio, fue la autonomía en su labor como docente ($M = 5.29$, $DE = 1.6$) y el rasgo que se percibió más desfavorable fue el de las oportunidades de ascenso dentro del

trabajo ($M = 3.36$, $DE = 2.06$).

De acuerdo con las 14 declaraciones que hablan de la satisfacción laboral y que contestaron los 103 docentes, se observó el 54% en el nivel de satisfacción laboral, la media de 59.8 y una desviación estándar de 18. Esta variable tuvo una asimetría negativa baja (-.431) y una curtosis también menor (-.272). El comportamiento de esta variable se puede considerar normal. En la Tabla 2 se muestran los descriptivos del nivel de satisfacción laboral para cada declaración.

Tabla 2

Descripción de las medias de la variable dependiente satisfacción laboral

Declaraciones	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
ST1 Los procedimientos usados por los administradores (as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.	100	3.89	1.896
ST2 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	99	3.86	1.552
ST3 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	102	5.23	1.700
ST4 La supervisión que hace de su trabajo el/la director (a) de su escuela.	102	4.39	1.899
ST5. Las reglas del trabajo establecidas para la administración de la escuela.	103	4.19	1.869
ST6 Los sistemas utilizados para promover al personal docente	99	3.72	1.835
ST7 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	103	3.36	2.062
ST8 El estatus como docente en la sociedad.	99	4.52	1.859
ST9 El salario actual que recibe	102	3.62	1.940
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	101	4.21	1.910
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	101	3.92	1.798
ST12 Las relaciones que se dan con los compañeros(as) de trabajo.	103	4.40	1.822
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	102	5.08	1.603
ST14 La autonomía en su labor como docente.	103	5.29	1.696

Nivel de valoración de la supervisión docente

En cuanto a los porcentajes de valoración de la supervisión, los docentes de las escuelas secundarias que son objeto de estudio, opinaron positivamente en las siguientes declaraciones: mi supervisor inmediato me apoya ($M = 3.28$, $DE = 1.16$) y mi supervisor inmediato acepta sugerencias ($M = 3.26$, $DE = 1.2$). Las declaraciones que valoraron con menor puntaje fueron: mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo ($M = 2.16$, $DE =$

1.3) y recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato ($M = 2.4$, $DE = 1.2$). Ambas declaraciones se recodificaron.

De acuerdo con las 11 declaraciones que hablan de la supervisión docente y que contestaron los 103 encuestados, el resultado indicó que hay un 56% en el nivel de valoración positiva de la supervisión.

La media fue de 35.4 y una desviación estándar de 9.4. Esta variable tuvo una asimetría débil (.165) y una curtosis algo importante (-.636). Aún así, el comportamiento de esta variable se consideró normal. En la Tabla 3 se muestra la descripción del nivel de valoración de la *Supervisión docente*.

Nivel de condiciones laborales

Las opiniones de los docentes que laboran en las escuelas secundarias que son objeto de este estudio referidas a esta variable predictora resultaron como sigue: la más alta en la declaración: los planes y programas de estudios están claramente definidos por la dirección de la escuela ($M = 3.26$, $DE = 1.2$) y la más baja en la declaración: las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar ($M = 2.35$, $DE = 1.19$). Algunas declaraciones fueron recodificadas.

De acuerdo con las 10 declaraciones que hablan de las condiciones laborables y que fueron contestadas por los 103 docentes, el resultado indicó que la valoración del nivel de condiciones laborales es de 48%. La media fue de 29.33 y una desviación estándar de 8.41. En esta variable hubo una asimetría (.106) y la curtosis (-.231) fue baja. El comportamiento de esta variable fue normal. En la Tabla 4 se muestra la descripción de las declaraciones que componen la variable independiente *Condiciones laborales*.

Tabla 3

Descriptivos de la variable nivel de valoración de la supervisión docente

Declaraciones	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
S2 Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí.	103	2.87	1.250
S3 Mi supervisor inmediato me apoya	102	3.28	1.164
S7 Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	102	3.07	1.381
S10 Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.*	100	2.72	1.334
S12 Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.*	103	2.41	1.224
S15 Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	98	2.62	1.206
S20 Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.	103	2.73	1.214
S22 Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	102	3.26	1.210
S25 Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	102	3.47	1.183
S26 Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	103	2.98	1.298
S27 Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).*	102	2.16	1.303

*Estas declaraciones fueron recodificadas antes de realizar el análisis.

Tabla 4

Descriptivos de las declaraciones de la variable condiciones laborales

Declaraciones	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
C4 En la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	101	2.87	1.101
C8 Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	98	2.93	1.326
C11 Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de la escuela.	102	3.26	1.281
C14 En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.*	102	3.06	1.176
C16 Los alrededores de mi escuela son desagradables.*	99	3.13	1.149
C17 Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	103	2.35	1.194
C21 La administración de la escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	101	2.96	1.174
C23 La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	102	3.11	1.281
C24 Dispongo de un salón de clase iluminado adecuadamente.	103	2.79	1.296
C28 La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	103	3.09	1.261

*Estas declaraciones fueron recodificadas antes de realizar el análisis.

Nivel de reconocimiento de logros

Las declaraciones relacionadas a esta variable muestran la media más baja del estudio.

Los docentes dijeron que rara vez han recibido reconocimientos por su labor como docentes

($M = 2.27$, $DE = 1.2$). Los docentes también expresaron que sus supervisores inmediatos

elogian la buena enseñanza, siendo la media más alta ($M = 3.21$, $DE = 1.07$). En algunas declaraciones hubo recodificación.

De acuerdo con las siete declaraciones que hablan del reconocimiento de logros y que contestaron 103 docentes, el resultado indicó un 44% en el nivel de reconocimiento de logros. La media fue de 19.2 y la desviación estándar de 4.7. Esta variable tuvo una asimetría (.299) y una curtosis (.044) baja. El comportamiento de esta variable fue normal. En la Tabla 5 se muestra la descripción de la variable independiente *Reconocimiento de logros* en cada una de las declaraciones.

Tabla 5

Descriptivos de las declaraciones de la variable reconocimiento de logros

	<i>N</i>	Media	DE
L1 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien una actividad escolar.	103	2.64	1.028
L5 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	100	2.77	1.294
L6 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.).	102	2.27	1.204
L9 Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.).	103	2.40	1.183
L13 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	102	3.21	1.075
L18 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxito en su trabajo.*	98	2.65	1.150
L19 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	103	2.46	1.161

*Esta declaración fue recodificada antes de realizar el análisis.

Pruebas de hipótesis

Como se mencionó en el capítulo anterior, las hipótesis fueron sometidas a prueba mediante la prueba estadística de regresión lineal múltiple. En seguida se enuncian de nuevo las hipótesis nulas planteadas en este estudio y se presentan los resultados obtenidos en cada una de ellas.

H_{01} : Los factores externos: el reconocimiento de logros, la supervisión docente y las

condiciones laborales no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas secundarias que son objeto de este estudio.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple entre la variable, dependiente: nivel, de satisfacción laboral y las variables independientes: reconocimiento de logros, supervisión docente y condiciones laborales.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística mencionada indican que el modelo es significativo ($F(3,64) = 27.287, p = .000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que únicamente la variable condiciones laborales es el predictor significativo de la satisfacción laboral ($\beta = .617, p = .000$). El modelo explica el 54% de la varianza de la satisfacción laboral (ver Apéndice D).

Ho₂: Los factores demográficos: edad, años de experiencia y género no son factores predictores de la satisfacción laboral docente de las escuelas secundarias en estudio.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple, entre la variable dependiente: nivel de satisfacción laboral y las variables demográficas: edad, años de experiencia y género.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística indican que el modelo no es significativo ($F(3,75) = 2.340, p = .080$); por lo que no es posible rechazar la hipótesis nula. Se afirma, entonces, que los factores demográficos: edad, años de experiencia y género no son factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas secundarias que son objeto de este estudio.

Análisis adicionales

Entre las variables externas que se sometieron a prueba de regresión lineal múltiple, se encontró que las condiciones laborales, la supervisión docente y el reconocimiento de logros

muestran una multicolinealidad alta; esto significa que las variables tienen una relación significativa e importante ($r > .6$). Si en la institución educativa existe una buena condición laboral, es muy probable que también haya niveles aceptables de supervisión docente y de reconocimiento de logros. Si en dicha institución hay baja condición laboral, entonces los docentes también percibirán bajos niveles de supervisión docente y de reconocimiento de logros.

Análisis cualitativos

En la parte III del cuestionario aplicado al personal docente que labora en los centros educativos estudiados, se presentan dos preguntas abiertas relacionadas con la satisfacción laboral en el centro de trabajo y al menos una razón del motivo de la respuesta.

En la secundaria Elsa Hernández de De las Fuentes, 44 (72%) respondieron que sí estaban totalmente satisfechos con su trabajo, 17 (28%) respondieron que no lo estaban. En la secundaria Eva Sámano de López Mateos, de los 12 docentes encuestados, 11 (92%) respondieron que sí estaban satisfechos, uno (8%) expresó lo contrario. En la secundaria Federico Hernández Mireles, 12 (52%) respondieron que sí estaban totalmente satisfechos y 11 (48%) respondieron que no lo estaban.

A continuación se presentan de manera resumida las razones que los docentes encuestados expresaron como motivo de su respuesta a la pregunta abierta.

Las razones por las cuales el personal docente se siente satisfecho son por: (a) desempeñar su profesión docente (39%), (b) ejercer la profesión que le gusta (30%), (c) tener buen trato con los compañeros (12%), (d) reconocimiento de parte de sus alumnos (9%) y (e) es el sustento para vivir (1%). Las razones indicadas por el personal docente para sentirse insatisfechos son: (a) falta de mejoras en el nivel académico (38%), (b) falta de relaciones

interpersonales (34%), (c) falta de actualización docente (34%), (d) falta de apoyo para aplicar y desarrollar técnicas de trabajo (21%), (e) falta de motivación (21%), (f) incomodidad en el ambiente de trabajo (17%) y (g) falta de condiciones físicas adecuadas (10%).

En la segunda pregunta abierta, donde se pidió a los docentes hacer recomendaciones con el fin de mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo, el 14.57% no hizo recomendación alguna. El 85.43% hizo las siguientes recomendaciones:

A la administración: (a) que haya un cambio tanto en lo oficial como en lo sindical (23%), (b) que todo directivo sea elegido por sus capacidades y no por influencias (17%), (c) que haya más supervisión (17%), (d) que se comprometan con la educación (13%), (e) que haya liderazgo (13%), (f) que cumplan con lo que les toca (10%) y (g) que haya disciplina y autoridad por parte de la inspección (7%).

Al personal docente: (a) comprometerse con la enseñanza (25%), (b) desempeñarse con responsabilidad en su vocación (25%), (c) tener una buena comunicación con sus superiores (16%), (d) comprometerse con la asistencia y puntualidad a la hora de trabajar (16%), (e) tener un cambio de actitud (8%), (f) actualizarse permanentemente (5%) y (g) dedicarse a la preparación de sus planes y programas de cada clase (5%).

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados obtenidos en el estudio, vinculados con cada una de las variables de la investigación y con cada una de las hipótesis planteadas.

El capítulo IV finaliza con la presentación de los resultados sobre la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas secundarias que son objeto de este estudio.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfacciones procurará al trabajador. Esta frase y otras que existen por ahí han llevado a numerosos investigadores a realizar estudios sobre la satisfacción laboral, tanto en el campo administrativo como en el educativo. Los especialistas que han investigado en el tema del comportamiento organizacional consideran que la satisfacción laboral es una variable dependiente importante.

En esta investigación se consideraron algunos factores externos y demográficos relacionados directamente con la satisfacción laboral que afectan específicamente el trabajo docente de los centros educativos en estudio. Son diversos los factores que intervienen en la satisfacción del trabajo de los docentes y con base en esta situación, el problema de investigación planteado fue el siguiente: ¿Qué factores externos y demográficos son predictores de la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en las escuelas secundarias que son el objeto de este estudio, pertenecientes a la Sección 38? Este estudio se realizó en el ciclo escolar 2009-2010.

El presente trabajo comienza presentando cómo se relaciona el ser humano con su trabajo y qué elementos lo ayudan para sentirse satisfecho. Enseguida se presenta la argumentación de algunos teóricos relacionada con el trabajo docente y se incluye en forma breve, el tipo de instituciones escolares estudiadas que pertenecen a la Secretaría de Educación

Pública, Sección 38, en el estado de Coahuila, durante el ciclo escolar 2009-2010.

Se tuvieron los siguientes propósitos para la investigación:

1. Conocer aspectos específicos de la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en tres centros educativos secundarios, de la Sección 38, en el municipio de Torreón, Coahuila.

2. Aportar al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de la Sección 38 en el municipio de Torreón, Coahuila y a sus planteles educativos información real, valiosa y confiable sobre la satisfacción laboral de sus empleados docentes, para que sirva como una guía o herramienta útil que vaya marcando un rumbo preciso y positivo hacia la mira en desarrollar una calidad de profesionalismo magisterial.

En la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H₁: El reconocimiento de logros, la supervisión docente y las condiciones laborales son factores externos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de los centros educativos en estudio.

H₂: La edad, el género y los años de experiencia docente son predictores de la satisfacción laboral del personal docente que trabaja en los tres centros educativos secundarios.

La presente investigación se planteó los siguientes objetivos:

Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las tres escuelas secundarias de la Sección 38, del municipio de Torreón, Coahuila, así como los factores externos y demográficos predictores de dicha satisfacción, en el ciclo escolar 2009-2010.

El presente estudio se fundamentó en el modelo teórico de los dos factores de Herzberg, donde explica la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas o valores que deben ser alcanzados. También se mencionaron dos enfoques para

medir la satisfacción laboral: (a) una calificación que sea la suma de una serie de aspectos del trabajo, identificando los 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 su grado de satisfacción en el trabajo.

La presente investigación tomó como base el primer enfoque, ya que utilizó una escala estandarizada para calificar aspectos relacionados con el trabajo docente, mediante la opinión en cuanto a cada uno de ellos.

El marco de referencia incluyó estudios relacionados con algunos de los factores externos y demográficos que pueden ser predictores de la satisfacción laboral, tales como: (a) supervisión docente, (b) condiciones laborales, (c) reconocimiento de logros, (d) género, (e) edad y (f) años de experiencia.

En cuanto a la metodología de la presente investigación, el estudio fue de tipo explicativo, ya que pretendió explicar la satisfacción laboral con algunos factores independientes. También fue transversal, porque se hizo una única medición en un momento determinado. Tiene un enfoque cuantitativo por el nivel de precisión y objetividad al medir las variables, utilizando escalas Likert.

En relación con la población de estudio, la unidad observada fue la totalidad de los docentes que laboran en los centros educativos ya mencionados (104 docentes), que trabajan tiempo completo o son profesores por horas en el nivel de secundaria.

La técnica que se utilizó para la recolección de los datos fue un instrumento elaborado originalmente en inglés por Salazar Rodríguez (2000) para un estudio en docentes beliceñas y posteriormente traducido y adaptado por Delgado González (2003), para un estudio en docentes de nivel medio en México.

Se obtuvo la aprobación de los diferentes directivos de los centros educativos para la aplicación del instrumento. Se entregaron 192 cuestionarios, de los cuales se recuperaron 104, lo que indica que el 54.16% de la población participó en el estudio. Sólo un cuestionario fue anulado por no tener contestado ni el 10% de la información.

Los datos de los 103 cuestionarios se organizaron y procesaron estadísticamente para someter a prueba las hipótesis, resultando con un nivel de significación de .05. La prueba de significación estadística que se utilizó fue la prueba de regresión lineal múltiple.

Se estudiaron tres variables externas y tres variables demográficas. De las tres variables externas que se estudiaron, sólo una resultó predictora: condiciones laborales. De las tres variables demográficas, ninguna resultó predictora de la satisfacción laboral.

En los análisis adicionales, se encontró que las variables externas muestran una multicolinealidad; esto significa que estas variables tienen una relación significativa.

El estudio incluye los resultados cualitativos obtenidos mediante dos preguntas hechas a la población de estudio en la parte III del cuestionario aplicado, relacionadas directamente con la satisfacción laboral.

El 65% de los docentes opinó que está totalmente satisfecho con su trabajo docente y el 28% contestó que no lo está.

La segunda pregunta hecha a los docentes les pedía que recomendaran cómo mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo, y el 14.57% no hizo recomendación alguna. El 85.43% hizo recomendaciones precisas, tanto para la administración como para los mismos docentes.

Discusión

Tomando como base la teoría de los dos factores de Herzberg (Robbins, 2004), se

estudiaron tres variables externas y tres variables demográficas para determinar cuáles de estos factores son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de los centros educativos en estudio.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un constructo multidimensional que está fuertemente influenciado por la disposición y estado de ánimo (Organ y Near, citado en Hosie, Sevastos y Cooper, 2006). Los resultados de esta investigación muestran que la media más alta se encuentra en la declaración relacionada con la autonomía en la labor docente, observando también que una media alta respecto de la satisfacción laboral, es la relacionada con los superiores, ya que los encuestados expresaron que, cuando existe algún problema, no dudan en buscar el apoyo del director, del inspector de zona, de los coordinadores o del comité sindical.

En general, los docentes opinaron estar satisfechos con su trabajo. De los docentes encuestados, el 65% declaró estar totalmente satisfecho con su trabajo. Una de las razones que expresaron los docentes de los centros educativos secundarios en estudio para sentirse totalmente satisfechos con su trabajo es el propio desempeño de su profesión como docente, lo que concuerda con Abdón Montenegro (2003), al mencionar este maestro investigador que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

Este estudio también concuerda con los hallazgos de Blum y Naylor (1977), quienes mencionan que en toda clase de trabajo son importantes las relaciones con los compañeros y amigos, ya que los docentes de los centros educativos antes mencionados expresaron este aspecto como una de las razones de su total satisfacción laboral.

Los docentes de los centros educativos que son objeto de este estudio dicen que se sienten satisfechos al ejercer la profesión que les gusta; esto concuerda con los estudios

realizados por Salazar Rodríguez (2000) con educadoras beliceñas y Delgado González (2003) con docentes mexicanos de nivel medio, quienes encontraron que sus encuestados expresan sentir amor por su trabajo.

Hay situaciones en las que los docentes expusieron sentirse insatisfechos por razones tales como: (a) bajo nivel académico, (b) falta de relaciones interpersonales, (c) falta de actualización docente, (d) falta de apoyo para aplicar y desarrollar técnicas de trabajo, (e) falta de motivación y (f) ambiente de trabajo incómodo.

Supervisión docente

Rodríguez (2005) menciona que, cuando se cree en el valor del ser humano y en la perfectibilidad de la naturaleza, la acción del supervisor será la búsqueda de la cooperación, de la participación de todos para resolver los problemas, y el estímulo será la base para que los docentes se descubran, cultiven y enriquezcan sus potencialidades. Es así que esta variable del nivel de valoración de la supervisión docente tiene opiniones favorables de los docentes en algunos aspectos, como en los que dijeron: “mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda”, “mi supervisor inmediato me apoya” y “mi supervisor inmediato acepta sugerencias”.

Una de las recomendaciones hechas por parte del personal docente de los centros educativos secundarios en estudio para elevar su nivel de satisfacción es que hubiera más supervisión de parte de la dirección e inspección a la hora de impartir la clase, ya que de esa manera se podrían dar sugerencias, motivar a mejorar la impartición de la misma o sentirse apoyados. Esta recomendación reafirma lo señalado por Lawler (citado en Falcón Armas, Saavedra Rodríguez y Lázaro Rodríguez, 2009) de que es necesario hacer llegar a las personas que trabajan la información de cómo lo hacen, con la intención de corregir su trabajo hacia la mejora; hacerlas conscientes de la necesidad de formación en determinadas competencias

profesionales y contribuir al desarrollo personal, a la motivación del logro y al crecimiento de la autoestima profesional.

El nivel de valoración de la supervisión es significativo. Los resultados de este estudio concuerdan con Salazar Rodríguez (2000), Delgado González (2003), Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008), en sus respectivos estudios con docentes, quienes encontraron que la variable 'nivel de valoración de la supervisión docente' es un factor predictor de la satisfacción laboral.

Condiciones laborales

Concerniente al nivel de condiciones laborales, esta variable predictora resultó la más alta en los centros educativos en estudio. Carnoy (2007) asegura que las condiciones importantes para los docentes pueden ser: (a) el ambiente de la escuela donde trabajan, b) las relaciones con el personal de supervisión y el resto de docentes, (c) la disponibilidad de recursos educativos, (d) la cantidad de estudiantes por clase y (e) la capacidad de aprendizaje del alumnado.

Estos centros educativos opinaron favorablemente en cuanto a que los planes y programas están claramente definidos por la dirección de la escuela, pero también expresaron razones para no sentirse totalmente satisfechos, relacionadas principalmente con el ambiente de trabajo y con la falta de condiciones físicas. Sus recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral en los centros de trabajo están encaminadas a que debe existir un cambio de actitud y un cumplimiento de responsabilidades individuales.

Este resultado concuerda con los resultados obtenidos con docentes de nivel medio de Delgado González (2003), quien coincide con Salazar Rodríguez en su investigación con docentes beliceñas (2000), con Tejeda de la Cruz (2007) con docentes de la Universidad y

Colegio Adventista Dominicano y con Chan Hoil (2008) con docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, donde la variable condiciones laborales resultó ser predictora de la satisfacción laboral.

Chávez (2005, citado en Tejeda de la Cruz, 2007) asegura que el ambiente es responsabilidad de la empresa, la cual debe proporcionar los medios para tener espacios laborales seguros y confortables; igualmente, los trabajadores deben poner de su parte, pues con sus hábitos y actitudes pueden lograr la diferencia entre un ambiente favorable y uno realmente óptimo, que haga posible obtener, simultáneamente, satisfacción personal y productos y servicios de excelente calidad.

Reconocimiento de logros

Con respecto al factor predictor de satisfacción laboral ‘reconocimiento de logros’, se observó una opinión positiva en la expresión: mis supervisores inmediatos elogian la buena enseñanza. Esta opinión se relaciona con Maxwell (citado en Tejeda de la Cruz, 2007), al mencionar que generalmente la gente responde positivamente a los halagos y aumentos salariales. Cuando se premia a las personas con algo significativo, se incrementa su valor y sus méritos personales. Al respecto Tack y Patitu (citado en Galaz Fontes, 2003) señalan que hay esfuerzos crecientes para lograr mejores formas de reconocimiento, toda vez que se ha reportado al logro y al reconocimiento en la docencia como factores importantes para determinar la satisfacción laboral.

En los resultados que arroja esta investigación realizada a los docentes de los centros educativos estudiados, se encontró que el reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral. Los hallazgos concuerdan con Salazar Rodríguez (2000), Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008) en sus estudios con docentes. Por otra parte, los resultados no

concuerdan con el estudio de Delgado González (2003), quien no encontró que el reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral en docentes de nivel medio.

Edad

Los resultados de este estudio concuerdan con los resultados de otras investigaciones: Viera Padilla (1997), Salazar Rodríguez (2000), Delgado González (2003), Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008), quienes encontraron que la edad no es un factor predictor de la satisfacción laboral del personal docente.

Género

En el presente estudio, el género no mostró mayor relación con la satisfacción laboral. Este estudio no concuerda con una investigación hecha en Kuwait, donde se reveló que los hombres tenían una marcadamente mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres (Al-Mashaan, citado en Chan Hoil, 2008). Por otro lado, este resultado tampoco concuerda con Hernández Sánchez (2002), quien señala que en investigaciones realizadas en Estados Unidos se ha demostrado que las mujeres se sienten contentas con su trabajo porque demuestran mayor interés que los hombres.

En este estudio, el género no resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral, lo que concuerda con las investigaciones de Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008).

Años de experiencia

Se encontró en este estudio que la variable años de experiencia no es un factor predictor de la satisfacción laboral, que está en desacuerdo con Salazar Rodríguez (2000) y Delgado González (2003) quienes en sus respectivas investigaciones con docentes encontraron que los años de experiencia docente son un factor predictor de la satisfacción laboral. En

cambio, Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008) encontraron en sus estudios realizados que esta variable demográfica no es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

Conclusiones

Las conclusiones que presentan los hallazgos de este estudio se exponen a continuación.

Satisfacción laboral

El personal docente de los centros educativos estudiados está ligeramente satisfecho con su trabajo, ya que la media de satisfacción laboral fue de 5.29, en una escala de 1 a 7, donde el 7 tiene el mayor puntaje de satisfacción.

El 65% de los encuestados manifestó estar totalmente satisfecho con su trabajo como docente, mientras que el 28% expresó insatisfacción laboral. Los docentes que declararon insatisfacción en su trabajo indicaron que esto es por: (a) falta de mejoras en el nivel académico, (b) falta de relaciones interpersonales positivas, (c) falta de actualización docente, (d) falta de apoyo para aplicar y desarrollar técnicas de trabajo, (e) falta de motivación, (f) falta de un ambiente de trabajo confortable y g) falta de buenas condiciones en el entorno físico.

Factores externos

De los factores externos analizados, la variable condiciones laborales es predictora de la satisfacción laboral del personal docente de las tres secundarias que son objeto de estudio.

Factores demográficos

Los factores demográficos: edad, género y años de experiencia no son factores

predictores de la satisfacción laboral del personal docente de los tres centros educativos en estudio.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos, se presentan a continuación algunas recomendaciones:

A los administradores de los centros educativos

1. Dar a conocer los resultados de esta investigación relacionados con la satisfacción laboral de su personal docente, a los comités de cada delegación de los centros educativos investigados en el municipio de Torreón, Coahuila.
2. Que ellos reconozcan a todos los docentes como una herramienta útil para que funcionen las escuelas secundarias que han sido objeto de este estudio.
3. Realizar cursos de capacitación para apoyar y desarrollar técnicas de trabajo.
4. Elaborar un plan donde todos se involucren, padres de familia, alumnos y docentes en el mejoramiento continuo de la institución: áreas verdes, áreas físicas e instalaciones eléctricas, ya que las condiciones laborales fueron la variable predictora más significativa dentro del estudio.
5. Impartir al personal docente cursos de inducción donde se den a conocer con claridad sus derechos y obligaciones, así como las políticas administrativas de la institución.
6. Buscar mecanismos para mejorar las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes, ya que es un factor importante para mantener una buena satisfacción laboral.
7. Promover la satisfacción laboral de los docentes de los centros escolares ya mencionados, para mantener niveles altos de participación, compromiso, responsabilidad y un buen desempeño profesional.

8. Reconocer los factores y situaciones que conllevan a la insatisfacción en el trabajo de los docentes y tratar de eliminarlos, así como reconocer los que aumentan la satisfacción laboral y destacarlos.

9. Contribuir a que los docentes de los centros escolares antes mencionados puedan alcanzar sus objetivos personales y profesionales, ya que si no reciben la atención a sus necesidades o no se generan actitudes positivas ante sus demandas, tenderán a aumentar las tasas de rotación, el ausentismo y los conflictos internos de la institución, que son el reflejo de la insatisfacción laboral.

10. Mejorar la comunicación y cooperación entre los administradores de los centros escolares y su personal docente, a fin de elevar el nivel de compromiso en su labor educativa.

11. Motivar a los docentes a experimentar y aplicar técnicas que les permitan desafiar su creatividad en el salón de clases, lo que conducirá a renovar el interés en sus centros de trabajo.

12. Dar al personal docente crédito y felicitaciones 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 conlleva a un aumento en el desempeño profesional, la autoestima de los docentes y la moral de las instituciones educativas.

A futuros investigadores

1. Realizar el estudio con todos los trabajadores de la Sección 38 a nivel primaria y secundaria, para observar si se presentan los mismos resultados.

2. Proponer y desarrollar un proyecto para mejorar las condiciones laborales de cada institución, a fin de aumentar a la par la supervisión docente y el reconocimiento de logros.

APÉNDICE A

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
La satisfacción laboral	Actitud general del docente hacia su trabajo	<p>Se determinará el nivel de satisfacción del docente en algunos aspectos de su trabajo con los siguientes 14 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Ligeramente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Ligeramente satisfecho 6. Satisfecho 7. Totalmente satisfecho <p>ST01. Los procedimientos utilizados por los (as) administradores (as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.</p> <p>ST02. El estar involucrado (a) en la toma de decisiones administrativas.</p> <p>ST03. Las relaciones con sus superiores (as) inmediatos (as).</p> <p>ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el (la) director (a) de la escuela.</p> <p>ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.</p> <p>ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.</p> <p>ST07. Las oportunidades de ascenso dentro de trabajo.</p> <p>ST08. El estatus como docente en la sociedad.</p> <p>ST09. El salario actual que recibe.</p> <p>ST10. Las facilidades para obtener préstamos.</p> <p>ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.</p> <p>ST12. Las relaciones que se dan con los (as) compañeros (as) de trabajo.</p> <p>ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos (as).</p> <p>ST14. La autonomía en su labor como docente.</p>	Para determinar el nivel de satisfacción de los docentes se obtendrá la media de los 14 ítems.

FACTORES EXTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Supervisión docente	Percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y asistencia que recibe por parte de sus supervisores (as) para mejorar su desarrollo profesional y laboral.	<p>Esta variable estará determinada por las respuestas que se obtendrán con los siguientes 11 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>S02. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí. S03. Mi supervisor inmediato me apoya. S07. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual. S10. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo. S12. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato. S15. Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción. S20. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo. S22. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias. S25. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda. S26. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente. S27. Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo (a).</p>	Cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.
--	---------------------	---	--	--

FACTORES EXTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones laborales	Se refiere al estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos en las políticas administrativas	<p>Esta variable estará determinada por las respuestas que se obtendrán con los siguientes 10 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>C04. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.</p> <p>C08. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.</p> <p>C11. Los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de mi escuela.</p> <p>C14. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.</p> <p>C16. Los alrededores de mi escuela son desagradables.</p> <p>C17. Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.</p> <p>C21. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.</p> <p>C23. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.</p> <p>C24. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.</p> <p>C28. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.</p>	Cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.
--	-----------------------	---	--	--

FACTORES EXTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Reconocimiento de logros	Opinión que el docente tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia.	<p>Esta variable estará determinada por las respuestas que se obtendrán con los siguientes 7 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>L01. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien una actividad escolar. L05. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección. L06. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.). L09. Mis alumnos me dan obsequio (tarjetas, dulces, flores, etc.). L13. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza. L18. Mis superiores ignoran a los docentes que tienen éxitos en su trabajo. L19. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.</p>	Cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.
FACTORES DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL	Edad	Dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha.	<p>Esta variable estará determinada por las respuestas que se obtendrán en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:</p> <p>D01. Edad _____</p>	El indicador se medirá en número de años.
FACTORES DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL	Género	Conjunto de personas con caracteres comunes: hay género masculino y género femenino.	<p>Esta variable estará determinada por las respuestas que se obtendrán en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:</p> <p>D02 Género _____</p>	<p>Los datos se clasificarán según las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masculino 2. Femenino

<p style="text-align: center;">FACTORES DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Años de experiencia</p>	<p>Antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio.</p>	<p>Esta variable estará determinada por las respuestas que se obtendrán en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:</p> <p>D03. Años de experiencia docente _____</p>	<p>El indicador se medirá en número de años de experiencia docente.</p>
---	----------------------------	---	--	---

APÉNDICE B

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN
Montemorelos, Nuevo León, México

ENCUESTA DE OPINIÓN PARA EDUCADORES DE LA SECCIÓN 38 DEL MUNICIPIO DE TORREÓN, COAHUILA

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

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

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

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

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

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

ST1. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.	1	2	3	4	5	6	7
ST2. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	1	2	3	4	5	6	7
ST3. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST4. La supervisión que hace de su trabajo docente el/la directora(a) de su escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST5. Las reglas de trabajo establecidas para la administración de la escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST6. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	1	2	3	4	5	6	7
ST7. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST8. El estatus como docente en la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
ST9. El salario actual que recibe.	1	2	3	4	5	6	7
ST10. Las facilidades para obtener préstamos.	1	2	3	4	5	6	7
ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST12. Las relaciones que se dan con los compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con amigos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST14. La autonomía en su labor como docente.	1	2	3	4	5	6	7

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

1. NUNCA	2. RARA VEZ	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE		
L1.	Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	1	2	3	4	5
S2.	Mi supervisor inmediato me explica que es lo que se espera de mi.	1	2	3	4	5
S3.	Mi supervisor inmediato me apoya.	1	2	3	4	5
C4.	En la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	1	2	3	4	5
L5.	Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	1	2	3	4	5
L6.	He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	1	2	3	4	5
S7.	Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	1	2	3	4	5
C8.	Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	1	2	3	4	5
L9.	Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.)	1	2	3	4	5
S10.	Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	1	2	3	4	5
C11.	Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de la escuela.	1	2	3	4	5
S12.	Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	1	2	3	4	5
L13.	Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	1	2	3	4	5
C14.	En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	1	2	3	4	5
S15.	Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	1	2	3	4	5
C16.	Los alrededores de mi escuela son desagradables.	1	2	3	4	5
C17.	Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	1	2	3	4	5
L18.	Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	1	2	3	4	5
L19.	En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	1	2	3	4	5
S20.	Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para ser lo mejor que puedo.	1	2	3	4	5
C21.	La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	1	2	3	4	5
S22.	Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	1	2	3	4	5
C23.	La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	1	2	3	4	5
C24.	Dispongo de un salón de clase iluminado adecuadamente.	1	2	3	4	5
S25.	Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	1	2	3	4	5
S26.	Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	1	2	3	4	5
S27.	Mi supervisor inmediato me hace sentir incomodo(a).	1	2	3	4	5
C28.	La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores	1	2	3	4	5

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

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

1. Sí _____ 2. No _____.

Indique algunas razones de su respuesta:

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

PARTE IV. Por favor conteste las siguientes preguntas.

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

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

APÉNDICE C

CARTA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE LA ESCUELA
SECUNDARIA TÉCNICA DEL ESTADO LIC. ELSA
HERNÁNDEZ DE DE LAS FUENTES



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
ESCUELA SECUNDARIA TÉCNICA DEL ESTADO
LIC. ELSA HERNÁNDEZ DE DE LAS FUENTES
CLAVE: 05EST008V
CALZ. FCO. SARABIA Y C. L. ROVIROSA WADE S/N
COL. MIGUEL DE LA MADRID HURTADO
TORREÓN, COAH.



Torreón, Coah., a 25 de Junio de 2010.

Asunto: AUTORIZACIÓN.

A quien corresponda:

El que suscribe, PROFR. FÉLIX ARAIZA VILLEGAS, autoriza a la LIC. NORKA JOCABED DZUL RAMÍREZ, para que aplique una encuesta a los docentes de la Escuela Secundaria Técnica del Edo. "LIC. ELSA HERNANDEZ DE DE LAS FUENTES" pertenecientes a la Sección 38 del Municipio de Torreón, Coah. Esta encuesta le servirá para su investigación (Tesis) a la mencionada para darle el título de Maestría en Educación de la Universidad de Montemorelos.

Sin más por el momento quedo de usted,

ATENTAMENTE,

*"2010, Año del Bicentenario del Inicio del Movimiento de la Independencia Nacional
y del Centenario de la Revolución Mexicana"*


PROFR. FELIX ARAIZA VILLEGAS
DIRECTOR



Esc. Sec. Tec. Del Edo
Lic. Elsa Hernández de
De las Fuentes
Clave 05est008v
Torreón, Coah

APÉNDICE D

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Estadísticas Descriptivas

DESCRIPTIVOS POR ESCUELA

Eva Sámano

GEN Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Femenino	7	58.3	58.3	58.3
	1 Masculino	5	41.7	41.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

EDAD Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	8.3	8.3	8.3
	24	1	8.3	8.3	16.7
	25	1	8.3	8.3	25.0
	29	2	16.7	16.7	41.7
	32	1	8.3	8.3	50.0
	34	1	8.3	8.3	58.3
	36	1	8.3	8.3	66.7
	37	1	8.3	8.3	75.0
	42	1	8.3	8.3	83.3
	43	2	16.7	16.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

EXP Años de experiencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	8.3	8.3	8.3
	3	2	16.7	16.7	25.0
	5	1	8.3	8.3	33.3
	7	1	8.3	8.3	41.7
	10	1	8.3	8.3	50.0
	13	1	8.3	8.3	58.3
	14	1	8.3	8.3	66.7
	17	1	8.3	8.3	75.0
	20	1	8.3	8.3	83.3
	22	2	16.7	16.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

Statistics

		EDAD Edad	EXP Años de experiencia
N	Valid	12	12
	Missing	0	0
Mean		33.00	11.42
Std. Deviation		7.422	7.692

Federico Hernández

Statistics

		EDAD Edad	EXP Años de experiencia
N	Valid	24	24
	Missing	3	3
Mean		45.29	19.58
Std. Deviation		8.217	8.314

GEN Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Femenino	9	33.3	37.5	37.5
	1 Masculino	15	55.6	62.5	100.0
	Total	24	88.9	100.0	
Missing	System	3	11.1		
Total		27	100.0		

EDAD Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	3.7	4.2	4.2
	36	1	3.7	4.2	8.3
	38	1	3.7	4.2	12.5
	39	2	7.4	8.3	20.8
	40	3	11.1	12.5	33.3
	41	2	7.4	8.3	41.7
	42	1	3.7	4.2	45.8
	43	1	3.7	4.2	50.0
	46	3	11.1	12.5	62.5
	47	1	3.7	4.2	66.7
	48	1	3.7	4.2	70.8
	50	1	3.7	4.2	75.0
	51	1	3.7	4.2	79.2
	52	1	3.7	4.2	83.3
	55	1	3.7	4.2	87.5
	58	1	3.7	4.2	91.7
	60	1	3.7	4.2	95.8
	62	1	3.7	4.2	100.0
	Total	24	88.9	100.0	
Missing	System	3	11.1		
Total		27	100.0		

EXP Años de experiencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.7	4.2	4.2
	5	1	3.7	4.2	8.3
	7	1	3.7	4.2	12.5
	10	2	7.4	8.3	20.8
	15	2	7.4	8.3	29.2
	16	1	3.7	4.2	33.3
	18	1	3.7	4.2	37.5
	20	1	3.7	4.2	41.7
	21	3	11.1	12.5	54.2
	22	3	11.1	12.5	66.7
	24	2	7.4	8.3	75.0
	26	2	7.4	8.3	83.3
	29	2	7.4	8.3	91.7
	30	1	3.7	4.2	95.8
	35	1	3.7	4.2	100.0
	Total	24	88.9	100.0	
Missing	System	3	11.1		
	Total	27	100.0		

Elsa Hernández

Statistics

		EDAD Edad	EXP Años de experiencia
N	Valid	58	61
	Missing	6	3
Mean		38.29	12.71
Std. Deviation		9.811	7.874

GEN Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Femenino	31	48.4	50.8	50.8
	1 Masculino	30	46.9	49.2	100.0
	Total	61	95.3	100.0	
Missing	System	3	4.7		
	Total	64	100.0		

EDAD Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	2	3.1	3.4	3.4
	22	1	1.6	1.7	5.2
	24	2	3.1	3.4	8.6
	25	1	1.6	1.7	10.3
	26	1	1.6	1.7	12.1
	27	2	3.1	3.4	15.5
	28	3	4.7	5.2	20.7
	29	1	1.6	1.7	22.4
	30	1	1.6	1.7	24.1
	31	3	4.7	5.2	29.3
	33	5	7.8	8.6	37.9
	35	3	4.7	5.2	43.1
	37	1	1.6	1.7	44.8
	38	1	1.6	1.7	46.6
	39	1	1.6	1.7	48.3
	40	3	4.7	5.2	53.4
	41	4	6.3	6.9	60.3
	42	4	6.3	6.9	67.2
	43	2	3.1	3.4	70.7
	44	2	3.1	3.4	74.1
	45	2	3.1	3.4	77.6
	46	1	1.6	1.7	79.3
	48	4	6.3	6.9	86.2
	49	1	1.6	1.7	87.9
	50	2	3.1	3.4	91.4
	51	1	1.6	1.7	93.1
	52	1	1.6	1.7	94.8
	55	1	1.6	1.7	96.6
	61	1	1.6	1.7	98.3
	62	1	1.6	1.7	100.0
	Total	58	90.6	100.0	
Missing	System	6	9.4		
Total		64	100.0		

EXP Años de experiencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1.6	1.6	1.6
	1	4	6.3	6.6	8.2
	2	3	4.7	4.9	13.1
	3	2	3.1	3.3	16.4
	4	1	1.6	1.6	18.0
	5	1	1.6	1.6	19.7
	6	3	4.7	4.9	24.6
	7	2	3.1	3.3	27.9
	8	1	1.6	1.6	29.5
	9	1	1.6	1.6	31.1
	10	8	12.5	13.1	44.3
	11	1	1.6	1.6	45.9
	12	7	10.9	11.5	57.4
	13	3	4.7	4.9	62.3
	14	2	3.1	3.3	65.6
	15	2	3.1	3.3	68.9
	18	1	1.6	1.6	70.5
	19	3	4.7	4.9	75.4
	20	3	4.7	4.9	80.3
	22	3	4.7	4.9	85.2
	23	1	1.6	1.6	86.9
	24	3	4.7	4.9	91.8
	25	2	3.1	3.3	95.1
	26	1	1.6	1.6	96.7
	27	1	1.6	1.6	98.4
	30	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	95.3	100.0	
Missing	System	3	4.7		
Total		64	100.0		

VARIABLES DEMOGRÁFICAS

Género

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	0 Femenino	47	45.6	48.5	48.5
	1 Masculino	50	48.5	51.5	100.0
	Total	97	94.2	100.0	
Perdidos	Sistema	6	5.8		
Total		103	100.0		

Estadísticos

		Edad	Años de experiencia
N	Válidos	94	97
	Perdidos	9	6
Media		39.40	14.25
Desv. típ.		9.860	8.469

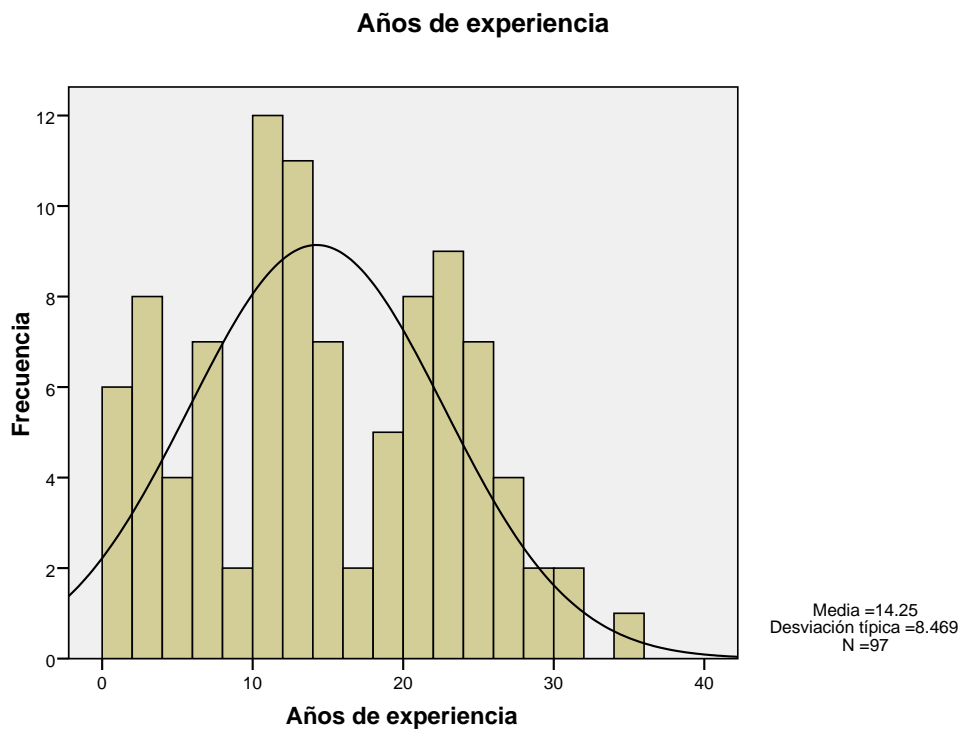
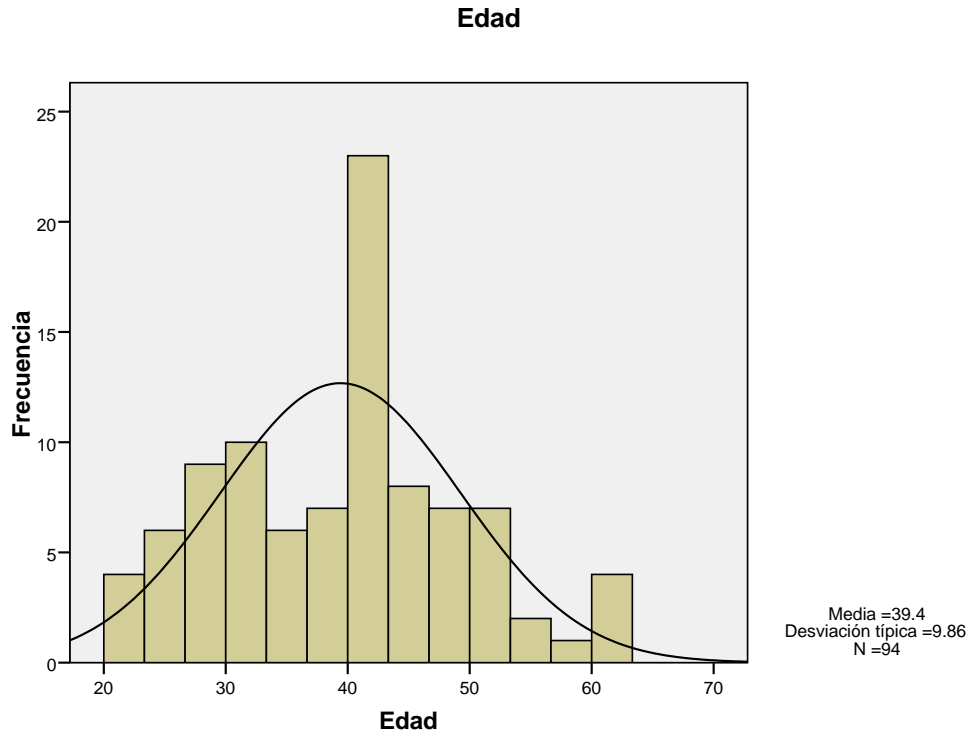
Edad

		F	%	% válido	% acumula- do
Válidos	21	2	1.9	2.1	2.1
	22	2	1.9	2.1	4.3
	24	3	2.9	3.2	7.4
	25	2	1.9	2.1	9.6
	26	1	1.0	1.1	10.6
	27	3	2.9	3.2	13.8
	28	3	2.9	3.2	17.0
	29	3	2.9	3.2	20.2
	30	1	1.0	1.1	21.3
	31	3	2.9	3.2	24.5
	32	1	1.0	1.1	25.5
	33	5	4.9	5.3	30.9
	34	1	1.0	1.1	31.9
	35	3	2.9	3.2	35.1
	36	2	1.9	2.1	37.2
	37	2	1.9	2.1	39.4
	38	2	1.9	2.1	41.5
	39	3	2.9	3.2	44.7
	40	6	5.8	6.4	51.1
	41	6	5.8	6.4	57.4
	42	6	5.8	6.4	63.8
	43	5	4.9	5.3	69.1
	44	2	1.9	2.1	71.3
	45	2	1.9	2.1	73.4
	46	4	3.9	4.3	77.7
	47	1	1.0	1.1	78.7
	48	5	4.9	5.3	84.0
	49	1	1.0	1.1	85.1
	50	3	2.9	3.2	88.3
	51	2	1.9	2.1	90.4
	52	2	1.9	2.1	92.6
	55	2	1.9	2.1	94.7
	58	1	1.0	1.1	95.7
	60	1	1.0	1.1	96.8
	61	1	1.0	1.1	97.9
	62	2	1.9	2.1	100.0
	Total	94	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	9	8.7		
Total		103	100.0		

Años de experiencia

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	0	1	1.0	1.0	1.0
	1	5	4.9	5.2	6.2
	2	4	3.9	4.1	10.3
	3	4	3.9	4.1	14.4
	4	1	1.0	1.0	15.5
	5	3	2.9	3.1	18.6
	6	3	2.9	3.1	21.6
	7	4	3.9	4.1	25.8
	8	1	1.0	1.0	26.8
	9	1	1.0	1.0	27.8
	10	11	10.7	11.3	39.2
	11	1	1.0	1.0	40.2
	12	7	6.8	7.2	47.4
	13	4	3.9	4.1	51.5
	14	3	2.9	3.1	54.6
	15	4	3.9	4.1	58.8
	16	1	1.0	1.0	59.8
	17	1	1.0	1.0	60.8
	18	2	1.9	2.1	62.9
	19	3	2.9	3.1	66.0
	20	5	4.9	5.2	71.1
	21	3	2.9	3.1	74.2
	22	8	7.8	8.2	82.5
	23	1	1.0	1.0	83.5
	24	5	4.9	5.2	88.7
	25	2	1.9	2.1	90.7
	26	3	2.9	3.1	93.8
	27	1	1.0	1.0	94.8
	29	2	1.9	2.1	96.9
	30	2	1.9	2.1	99.0
	35	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	94.2	100.0	
Perdidos	Sistema	6	5.8		
Total		103	100.0		

Histograma



FRECUENCIAS DE INDICADORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	17	16.5	17.0	17.0
	2 Insatisfecho	13	12.6	13.0	30.0
	3 Ligeramente insatisfecho	11	10.7	11.0	41.0
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	10	9.7	10.0	51.0
	5 Ligeramente satisfecho	25	24.3	25.0	76.0
	6 Satisfecho	20	19.4	20.0	96.0
	7 Totalmente satisfecho	4	3.9	4.0	100.0
	Total	100	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.9		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	10	9.7	10.1	10.1
	2 Insatisfecho	10	9.7	10.1	20.2
	3 Ligeramente insatisfecho	15	14.6	15.2	35.4
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	31	30.1	31.3	66.7
	5 Ligeramente satisfecho	18	17.5	18.2	84.8
	6 Satisfecho	12	11.7	12.1	97.0
	7 Totalmente satisfecho	3	2.9	3.0	100.0
	Total	99	96.1	100.0	
Perdidos	Sistema	4	3.9		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	6	5.8	5.9	5.9
	2 Insatisfecho	5	4.9	4.9	10.8
	3 Ligeramente insatisfecho	3	2.9	2.9	13.7
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	17	16.5	16.7	30.4
	5 Ligeramente satisfecho	7	6.8	6.9	37.3
	6 Satisfecho	43	41.7	42.2	79.4
	7 Totalmente satisfecho	21	20.4	20.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

La supervisión que hace de su trabajo docente el/la directora(a) de su escuela.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	11	10.7	10.8	10.8
	2 Insatisfecho	11	10.7	10.8	21.6
	3 Ligeramente insatisfecho	9	8.7	8.8	30.4
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	18	17.5	17.6	48.0
	5 Ligeramente satisfecho	13	12.6	12.7	60.8
	6 Satisfecho	29	28.2	28.4	89.2
	7 Totalmente satisfecho	11	10.7	10.8	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Las reglas de trabajo establecidas para la administración de la escuela.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	14	13.6	13.6	13.6
	2 Insatisfecho	7	6.8	6.8	20.4
	3 Ligeramente insatisfecho	16	15.5	15.5	35.9
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	13	12.6	12.6	48.5
	5 Ligeramente satisfecho	24	23.3	23.3	71.8
	6 Satisfecho	19	18.4	18.4	90.3
	7 Totalmente satisfecho	10	9.7	9.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Los sistemas utilizados para promover al personal docente.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	18	17.5	18.2	18.2
	2 Insatisfecho	13	12.6	13.1	31.3
	3 Ligeramente insatisfecho	11	10.7	11.1	42.4
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	15	14.6	15.2	57.6
	5 Ligeramente satisfecho	25	24.3	25.3	82.8
	6 Satisfecho	13	12.6	13.1	96.0
	7 Totalmente satisfecho	4	3.9	4.0	100.0
	Total	99	96.1	100.0	
Perdidos	Sistema	4	3.9		
Total		103	100.0		

Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	33	32.0	32.0	32.0
	2 Insatisfecho	9	8.7	8.7	40.8
	3 Ligeramente insatisfecho	11	10.7	10.7	51.5
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	16	15.5	15.5	67.0
	5 Ligeramente satisfecho	13	12.6	12.6	79.6
	6 Satisfecho	14	13.6	13.6	93.2
	7 Totalmente satisfecho	7	6.8	6.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

El estatus como docente en la sociedad.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	9	8.7	9.1	9.1
	2 Insatisfecho	12	11.7	12.1	21.2
	3 Ligeramente insatisfecho	9	8.7	9.1	30.3
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	8	7.8	8.1	38.4
	5 Ligeramente satisfecho	19	18.4	19.2	57.6
	6 Satisfecho	34	33.0	34.3	91.9
	7 Totalmente satisfecho	8	7.8	8.1	100.0
	Total	99	96.1	100.0	
Perdidos	Sistema	4	3.9		
Total		103	100.0		

El salario actual que recibe.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	23	22.3	22.5	22.5
	2 Insatisfecho	13	12.6	12.7	35.3
	3 Ligeramente insatisfecho	14	13.6	13.7	49.0
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	5	4.9	4.9	53.9
	5 Ligeramente satisfecho	27	26.2	26.5	80.4
	6 Satisfecho	17	16.5	16.7	97.1
	7 Totalmente satisfecho	3	2.9	2.9	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Las facilidades para obtener préstamos.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	9	8.7	8.9	8.9
	2 Insatisfecho	18	17.5	17.8	26.7
	3 Ligeramente insatisfecho	10	9.7	9.9	36.6
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	15	14.6	14.9	51.5
	5 Ligeramente satisfecho	15	14.6	14.9	66.3
	6 Satisfecho	23	22.3	22.8	89.1
	7 Totalmente satisfecho	11	10.7	10.9	100.0
	Total	101	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		103	100.0		

Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	13	12.6	12.9	12.9
	2 Insatisfecho	12	11.7	11.9	24.8
	3 Ligeramente insatisfecho	16	15.5	15.8	40.6
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	19	18.4	18.8	59.4
	5 Ligeramente satisfecho	17	16.5	16.8	76.2
	6 Satisfecho	18	17.5	17.8	94.1
	7 Totalmente satisfecho	6	5.8	5.9	100.0
	Total	101	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	8	7.8	7.8	7.8
	2 Insatisfecho	15	14.6	14.6	22.3
	3 Ligeramente insatisfecho	6	5.8	5.8	28.2
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	20	19.4	19.4	47.6
	5 Ligeramente satisfecho	18	17.5	17.5	65.0
	6 Satisfecho	25	24.3	24.3	89.3
	7 Totalmente satisfecho	11	10.7	10.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	2	1.9	2.0	2.0
	2 Insatisfecho	9	8.7	8.8	10.8
	3 Ligeramente insatisfecho	8	7.8	7.8	18.6
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	10	9.7	9.8	28.4
	5 Ligeramente satisfecho	22	21.4	21.6	50.0
	6 Satisfecho	33	32.0	32.4	82.4
	7 Totalmente satisfecho	18	17.5	17.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

La autonomía en su labor como docente.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Totalmente insatisfecho	6	5.8	5.8	5.8
	2 Insatisfecho	7	6.8	6.8	12.6
	3 Ligeramente insatisfecho	3	2.9	2.9	15.5
	4 Ni satisfecho ni insatisfecho	6	5.8	5.8	21.4
	5 Ligeramente satisfecho	13	12.6	12.6	34.0
	6 Satisfecho	49	47.6	47.6	81.6
	7 Totalmente satisfecho	19	18.4	18.4	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Estadísticos descriptivos de indicadores de Satisfacción Laboral

	N	Mín	Máx	Media	DE
Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.	100	1	7	3.89	1.896
El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	99	1	7	3.86	1.552
Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	102	1	7	5.23	1.700
La supervisión que hace de su trabajo docente el/la directora(a) de su escuela.	102	1	7	4.39	1.899
Las reglas de trabajo establecidas para la administración de la escuela.	103	1	7	4.19	1.869
Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	99	1	7	3.72	1.835
Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	103	1	7	3.36	2.062
El estatus como docente en la sociedad.	99	1	7	4.52	1.859
El salario actual que recibe.	102	1	7	3.62	1.940
Las facilidades para obtener préstamos.	101	1	7	4.21	1.910
Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	101	1	7	3.92	1.798
Las relaciones que se dan con los compañeros(as) de trabajo.	103	1	7	4.40	1.822
Las normas vigentes en sus relaciones con amigos(as).	102	1	7	5.08	1.603
La autonomía en su labor como docente.	103	1	7	5.29	1.696
N válido (según lista)	86				

FRECUENCIAS DE INDICADORES DE RECONOCIMIENTO DE LOGROS

Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	16	15.5	15.5	15.5
	2 Rara vez	27	26.2	26.2	41.7
	3 A veces	42	40.8	40.8	82.5
	4 Casi siempre	14	13.6	13.6	96.1
	5 Siempre	4	3.9	3.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	19	18.4	19.0	19.0
	2 Rara vez	28	27.2	28.0	47.0
	3 A veces	22	21.4	22.0	69.0
	4 Casi siempre	19	18.4	19.0	88.0
	5 Siempre	12	11.7	12.0	100.0
	Total	100	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.9		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	36	35.0	35.3	35.3
	2 Rara vez	23	22.3	22.5	57.8
	3 A veces	28	27.2	27.5	85.3
	4 Casi siempre	9	8.7	8.8	94.1
	5 Siempre	6	5.8	5.9	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	30	29.1	29.1	29.1
	2 Rara vez	24	23.3	23.3	52.4
	3 A veces	34	33.0	33.0	85.4
	4 Casi siempre	8	7.8	7.8	93.2
	5 Siempre	7	6.8	6.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	5	4.9	4.9	4.9
	2 Rara vez	20	19.4	19.6	24.5
	3 A veces	41	39.8	40.2	64.7
	4 Casi siempre	21	20.4	20.6	85.3
	5 Siempre	15	14.6	14.7	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	22	21.4	22.4	22.4
	2 Rara vez	17	16.5	17.3	39.8
	3 A veces	36	35.0	36.7	76.5
	4 Casi siempre	19	18.4	19.4	95.9
	5 Siempre	4	3.9	4.1	100.0
	Total	98	95.1	100.0	
Perdidos	Sistema	5	4.9		
Total		103	100.0		

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

	F	%	% válido	% acumulado
Válidos				
1 Nunca	26	25.2	25.2	25.2
2 Rara vez	29	28.2	28.2	53.4
3 A veces	28	27.2	27.2	80.6
4 Casi siempre	15	14.6	14.6	95.1
5 Siempre	5	4.9	4.9	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Estadísticos descriptivos de indicadores de Reconocimiento de Logros

	N	Mín	Máx	Media	DE
Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	103	1	5	2.64	1.028
Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	100	1	5	2.77	1.294
He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	102	1	5	2.27	1.204
Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.)	103	1	5	2.40	1.183
Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	102	1	5	3.21	1.075
Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	98	1	5	2.65	1.150
En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	103	1	5	2.46	1.161
N válido (según lista)	95				

FRECUENCIAS DE INDICADORES DE SUPERVISIÓN ESCOLAR**Mi supervisor inmediato me explica que es lo que se espera de mi.**

	F	%	% válido	% acumulado
Válidos				
1 Nunca	16	15.5	15.5	15.5
2 Rara vez	26	25.2	25.2	40.8
3 A veces	29	28.2	28.2	68.9
4 Casi siempre	19	18.4	18.4	87.4
5 Siempre	13	12.6	12.6	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato me apoya.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	7	6.8	6.9	6.9
	2 Rara vez	17	16.5	16.7	23.5
	3 A veces	38	36.9	37.3	60.8
	4 Casi siempre	20	19.4	19.6	80.4
	5 Siempre	20	19.4	19.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	20	19.4	19.6	19.6
	2 Rara vez	14	13.6	13.7	33.3
	3 A veces	26	25.2	25.5	58.8
	4 Casi siempre	23	22.3	22.5	81.4
	5 Siempre	19	18.4	18.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	23	22.3	23.0	23.0
	2 Rara vez	24	23.3	24.0	47.0
	3 A veces	24	23.3	24.0	71.0
	4 Casi siempre	16	15.5	16.0	87.0
	5 Siempre	13	12.6	13.0	100.0
	Total	100	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.9		
Total		103	100.0		

Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	33	32.0	32.0	32.0
	2 Rara vez	20	19.4	19.4	51.5
	3 A veces	31	30.1	30.1	81.6
	4 Casi siempre	13	12.6	12.6	94.2
	5 Siempre	6	5.8	5.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	20	19.4	20.4	20.4
	2 Rara vez	28	27.2	28.6	49.0
	3 A veces	27	26.2	27.6	76.5
	4 Casi siempre	15	14.6	15.3	91.8
	5 Siempre	8	7.8	8.2	100.0
	Total	98	95.1	100.0	
Perdidos	Sistema	5	4.9		
Total		103	100.0		

Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para ser lo mejor que puedo.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	20	19.4	19.4	19.4
	2 Rara vez	24	23.3	23.3	42.7
	3 A veces	32	31.1	31.1	73.8
	4 Casi siempre	18	17.5	17.5	91.3
	5 Siempre	9	8.7	8.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	8	7.8	7.8	7.8
	2 Rara vez	19	18.4	18.6	26.5
	3 A veces	34	33.0	33.3	59.8
	4 Casi siempre	20	19.4	19.6	79.4
	5 Siempre	21	20.4	20.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	6	5.8	5.9	5.9
	2 Rara vez	18	17.5	17.6	23.5
	3 A veces	22	21.4	21.6	45.1
	4 Casi siempre	34	33.0	33.3	78.4
	5 Siempre	22	21.4	21.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	15	14.6	14.6	14.6
	2 Rara vez	24	23.3	23.3	37.9
	3 A veces	30	29.1	29.1	67.0
	4 Casi siempre	16	15.5	15.5	82.5
	5 Siempre	18	17.5	17.5	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Mi supervisor inmediato me hace sentir incomodo(a).

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	47	45.6	46.1	46.1
	2 Rara vez	16	15.5	15.7	61.8
	3 A veces	23	22.3	22.5	84.3
	4 Casi siempre	8	7.8	7.8	92.2
	5 Siempre	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Estadísticos descriptivos de indicadores de Supervisión Escolar

	N	Mín	Máx	Media	DE
Mi supervisor inmediato me explica que es lo que se espera de mi.	103	1	5	2.87	1.250
Mi supervisor inmediato me apoya.	102	1	5	3.28	1.164
Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	102	1	5	3.07	1.381
Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	100	1	5	2.72	1.334
Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	103	1	5	2.41	1.224
Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	98	1	5	2.62	1.206
Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para ser lo mejor que puedo.	103	1	5	2.73	1.214
Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	102	1	5	3.26	1.210
Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	102	1	5	3.47	1.183
Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	103	1	5	2.98	1.298
Mi supervisor inmediato me hace sentir incomodo(a).	102	1	5	2.16	1.303
N válido (según lista)	90				

FRECUENCIAS DE INDICADORES DE CONDICIONES LABORALES

En la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	11	10.7	10.9	10.9
	2 Rara vez	25	24.3	24.8	35.6
	3 A veces	41	39.8	40.6	76.2
	4 Casi siempre	14	13.6	13.9	90.1
	5 Siempre	10	9.7	9.9	100.0
	Total	101	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		103	100.0		

Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	18	17.5	18.4	18.4
	2 Rara vez	21	20.4	21.4	39.8
	3 A veces	23	22.3	23.5	63.3
	4 Casi siempre	22	21.4	22.4	85.7
	5 Siempre	14	13.6	14.3	100.0
	Total	98	95.1	100.0	
Perdidos	Sistema	5	4.9		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	13	12.6	12.7	12.7
	2 Rara vez	14	13.6	13.7	26.5
	3 A veces	28	27.2	27.5	53.9
	4 Casi siempre	27	26.2	26.5	80.4
	5 Siempre	20	19.4	19.6	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	15	14.6	14.7	14.7
	2 Rara vez	10	9.7	9.8	24.5
	3 A veces	43	41.7	42.2	66.7
	4 Casi siempre	22	21.4	21.6	88.2
	5 Siempre	12	11.7	11.8	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Los alrededores de mi escuela son desagradables.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	10	9.7	10.1	10.1
	2 Rara vez	15	14.6	15.2	25.3
	3 A veces	40	38.8	40.4	65.7
	4 Casi siempre	20	19.4	20.2	85.9
	5 Siempre	14	13.6	14.1	100.0
	Total	99	96.1	100.0	
Perdidos	Sistema	4	3.9		
Total		103	100.0		

Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	33	32.0	32.0	32.0
	2 Rara vez	23	22.3	22.3	54.4
	3 A veces	31	30.1	30.1	84.5
	4 Casi siempre	10	9.7	9.7	94.2
	5 Siempre	6	5.8	5.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	15	14.6	14.9	14.9
	2 Rara vez	16	15.5	15.8	30.7
	3 A veces	38	36.9	37.6	68.3
	4 Casi siempre	22	21.4	21.8	90.1
	5 Siempre	10	9.7	9.9	100.0
	Total	101	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		103	100.0		

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	14	13.6	13.7	13.7
	2 Rara vez	19	18.4	18.6	32.4
	3 A veces	28	27.2	27.5	59.8
	4 Casi siempre	24	23.3	23.5	83.3
	5 Siempre	17	16.5	16.7	100.0
	Total	102	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		103	100.0		

Dispongo de un salón de clase iluminado adecuadamente.

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	1 Nunca	21	20.4	20.4	20.4
	2 Rara vez	23	22.3	22.3	42.7
	3 A veces	29	28.2	28.2	70.9
	4 Casi siempre	17	16.5	16.5	87.4
	5 Siempre	13	12.6	12.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores

	F	%	% válido	% acumulado
Válidos 1 Nunca	14	13.6	13.6	13.6
2 Rara vez	18	17.5	17.5	31.1
3 A veces	33	32.0	32.0	63.1
4 Casi siempre	21	20.4	20.4	83.5
5 Siempre	17	16.5	16.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Estadísticos descriptivos de indicadores de Condiciones Laborales

	N	Mín	Máx	Media	DE
En la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	101	1	5	2.87	1.101
Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	98	1	5	2.93	1.326
Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de la escuela.	102	1	5	3.26	1.281
En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	102	1	5	3.06	1.176
Los alrededores de mi escuela son desagradables.	99	1	5	3.13	1.149
Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	103	1	5	2.35	1.194
La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	101	1	5	2.96	1.174
La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	102	1	5	3.11	1.281
Dispongo de un salón de clase iluminado adecuadamente.	103	1	5	2.79	1.296
La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores	103	1	5	3.09	1.261
N válido (según lista)	90				

DESCRIPTIVOS DE VARIABLES EXTERNAS Y SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos

	Satisfacción Laboral	Condiciones Laborales	Supervisión Docente	Reconocimiento de Logros
N	Válidos	86	90	90
	Perdidos	17	13	13
Media		59.81	29.33	35.49
Desv. típ.		18.001	8.416	9.453

Satisfacción Laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	16	1	1.0	1.2	1.2
	22	1	1.0	1.2	2.3
	23	2	1.9	2.3	4.7
	24	1	1.0	1.2	5.8
	25	1	1.0	1.2	7.0
	28	1	1.0	1.2	8.1
	31	1	1.0	1.2	9.3
	32	1	1.0	1.2	10.5
	34	1	1.0	1.2	11.6
	39	1	1.0	1.2	12.8
	40	1	1.0	1.2	14.0
	41	1	1.0	1.2	15.1
	42	2	1.9	2.3	17.4
	43	2	1.9	2.3	19.8
	44	1	1.0	1.2	20.9
	45	1	1.0	1.2	22.1
	48	4	3.9	4.7	26.7
	49	1	1.0	1.2	27.9
	51	1	1.0	1.2	29.1
	52	2	1.9	2.3	31.4
	53	1	1.0	1.2	32.6
	54	1	1.0	1.2	33.7
	55	2	1.9	2.3	36.0
	56	3	2.9	3.5	39.5
	57	1	1.0	1.2	40.7
	58	3	2.9	3.5	44.2
	60	3	2.9	3.5	47.7
	61	1	1.0	1.2	48.8
	62	2	1.9	2.3	51.2
	63	1	1.0	1.2	52.3
	64	1	1.0	1.2	53.5
	65	1	1.0	1.2	54.7
	66	1	1.0	1.2	55.8
	67	3	2.9	3.5	59.3
	68	3	2.9	3.5	62.8
	69	3	2.9	3.5	66.3
	70	2	1.9	2.3	68.6
	71	3	2.9	3.5	72.1
	72	1	1.0	1.2	73.3
	73	5	4.9	5.8	79.1
	74	4	3.9	4.7	83.7
	75	2	1.9	2.3	86.0
	76	1	1.0	1.2	87.2
	78	1	1.0	1.2	88.4
	80	1	1.0	1.2	89.5
	82	1	1.0	1.2	90.7
	83	1	1.0	1.2	91.9
	85	2	1.9	2.3	94.2
	86	1	1.0	1.2	95.3
	90	1	1.0	1.2	96.5
	91	1	1.0	1.2	97.7
	92	1	1.0	1.2	98.8
	96	1	1.0	1.2	100.0
	Total	86	83.5	100.0	
Perdidos	Sistema	17	16.5		
Total		103	100.0		

Condiciones Laborales

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	12	1	1.0	1.1	1.1
	13	1	1.0	1.1	2.2
	14	1	1.0	1.1	3.3
	15	2	1.9	2.2	5.6
	16	3	2.9	3.3	8.9
	17	2	1.9	2.2	11.1
	18	1	1.0	1.1	12.2
	20	2	1.9	2.2	14.4
	21	3	2.9	3.3	17.8
	22	4	3.9	4.4	22.2
	23	3	2.9	3.3	25.6
	24	4	3.9	4.4	30.0
	25	2	1.9	2.2	32.2
	26	4	3.9	4.4	36.7
	27	5	4.9	5.6	42.2
	28	2	1.9	2.2	44.4
	29	1	1.0	1.1	45.6
	30	5	4.9	5.6	51.1
	31	10	9.7	11.1	62.2
	32	2	1.9	2.2	64.4
	33	2	1.9	2.2	66.7
	34	7	6.8	7.8	74.4
	35	4	3.9	4.4	78.9
	36	4	3.9	4.4	83.3
	37	4	3.9	4.4	87.8
	40	2	1.9	2.2	90.0
	41	3	2.9	3.3	93.3
	42	1	1.0	1.1	94.4
	44	1	1.0	1.1	95.6
	46	1	1.0	1.1	96.7
	47	1	1.0	1.1	97.8
	49	1	1.0	1.1	98.9
	50	1	1.0	1.1	100.0
	Total	90	87.4	100.0	
Perdidos	Sistema	13	12.6		
Total		103	100.0		

Supervisión Docente

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	16	1	1.0	1.1	1.1
	17	1	1.0	1.1	2.2
	19	1	1.0	1.1	3.3
	20	1	1.0	1.1	4.4
	21	1	1.0	1.1	5.6
	22	2	1.9	2.2	7.8
	23	4	3.9	4.4	12.2
	25	1	1.0	1.1	13.3
	26	5	4.9	5.6	18.9
	27	4	3.9	4.4	23.3
	28	2	1.9	2.2	25.6
	29	4	3.9	4.4	30.0
	30	1	1.0	1.1	31.1
	31	5	4.9	5.6	36.7
	32	3	2.9	3.3	40.0
	33	4	3.9	4.4	44.4
	34	2	1.9	2.2	46.7
	35	4	3.9	4.4	51.1
	36	3	2.9	3.3	54.4
	37	4	3.9	4.4	58.9
	38	6	5.8	6.7	65.6
	40	5	4.9	5.6	71.1
	41	4	3.9	4.4	75.6
	42	1	1.0	1.1	76.7
	43	3	2.9	3.3	80.0
	44	2	1.9	2.2	82.2
	45	1	1.0	1.1	83.3
	46	1	1.0	1.1	84.4
	48	4	3.9	4.4	88.9
	49	2	1.9	2.2	91.1
	50	1	1.0	1.1	92.2
	51	2	1.9	2.2	94.4
	52	1	1.0	1.1	95.6
	53	1	1.0	1.1	96.7
	54	1	1.0	1.1	97.8
	55	2	1.9	2.2	100.0
	Total	90	87.4	100.0	
Perdidos	Sistema	13	12.6		
Total		103	100.0		

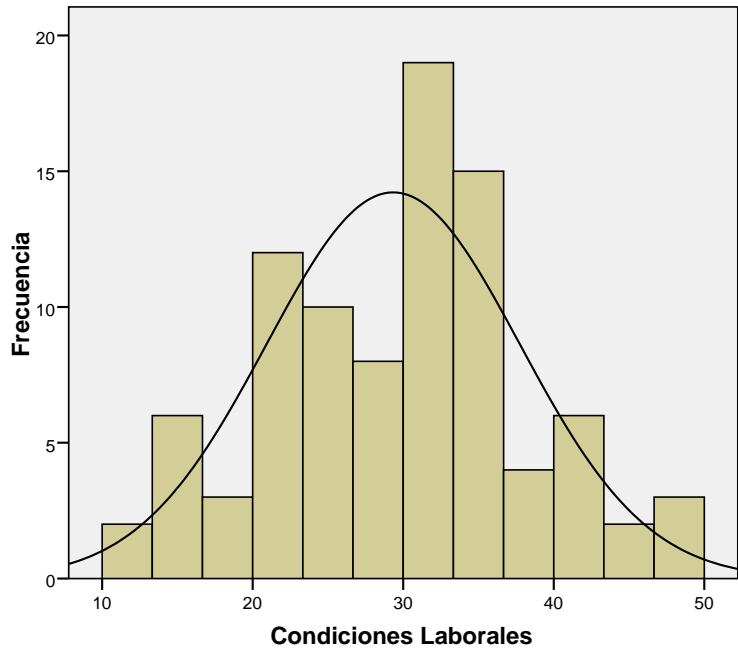
Reconocimiento de Logros

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	7	1	1.0	1.1	1.1
	10	1	1.0	1.1	2.1
	11	2	1.9	2.1	4.2
	13	4	3.9	4.2	8.4
	14	4	3.9	4.2	12.6
	15	7	6.8	7.4	20.0
	16	9	8.7	9.5	29.5
	17	11	10.7	11.6	41.1
	18	8	7.8	8.4	49.5
	19	6	5.8	6.3	55.8
	20	6	5.8	6.3	62.1
	21	5	4.9	5.3	67.4
	22	9	8.7	9.5	76.8
	23	2	1.9	2.1	78.9
	24	7	6.8	7.4	86.3
	25	4	3.9	4.2	90.5
	26	1	1.0	1.1	91.6
	27	3	2.9	3.2	94.7
	28	2	1.9	2.1	96.8
	29	1	1.0	1.1	97.9
	31	1	1.0	1.1	98.9
	32	1	1.0	1.1	100.0
	Total	95	92.2	100.0	
Perdidos	Sistema	8	7.8		
Total		103	100.0		

Histograma

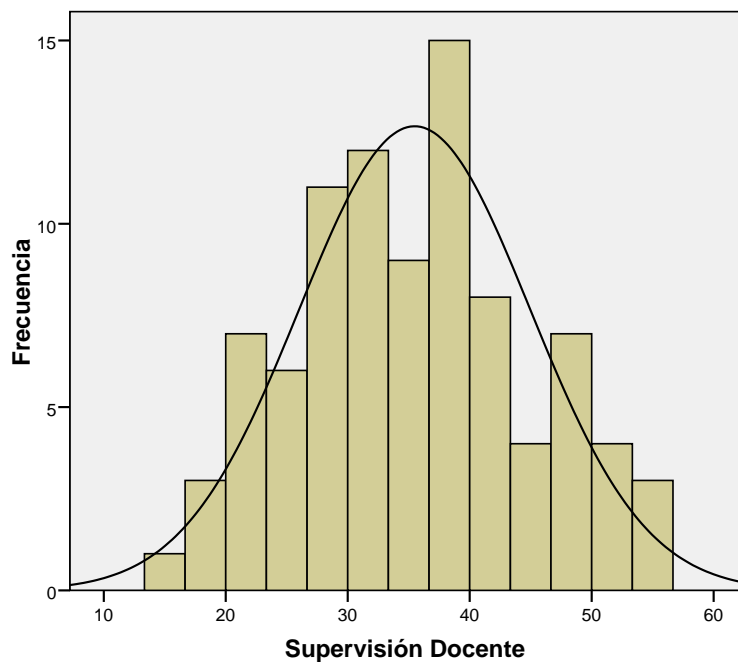


Condiciones Laborales

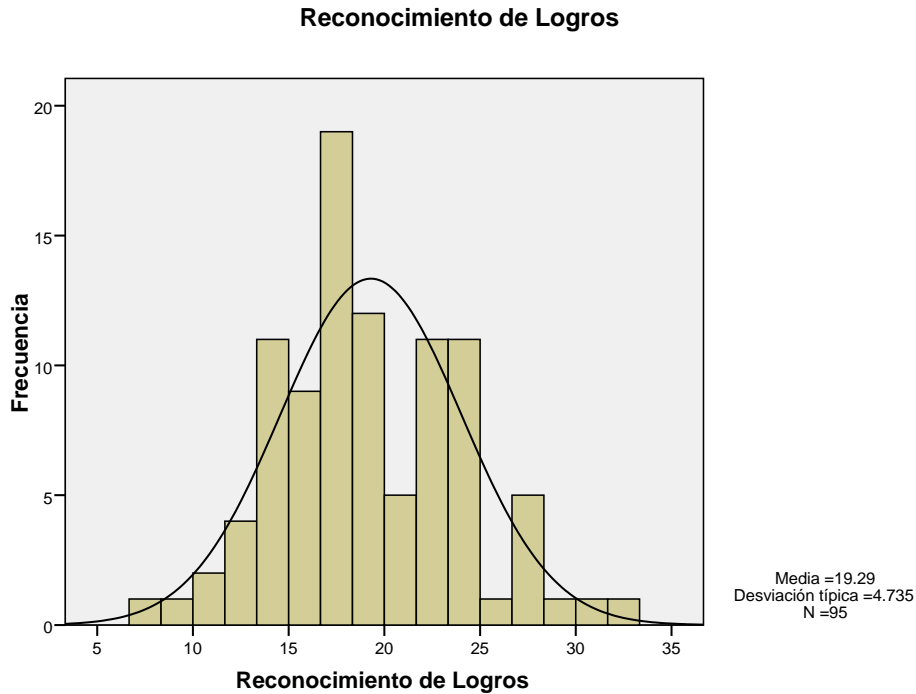


Media =29.33
Desviación típica =8.416
N =90

Supervisión Docente



Media =35.49
Desviación típica =9.453
N =90



REGRESIÓN LINEAL: VARIABLES DEMOGRÁFICAS: HIPOTESIS 1

Variables introducidas/eliminadas(b)

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Reconocimiento de Logros, Condiciones Laborales, Supervisión Docente(a)		. Introducir

a Todas las variables solicitadas introducidas

b Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.749(a)	.561	.541	11.559

a Variables predictoras: (Constante), Reconocimiento de Logros, Condiciones Laborales, Supervisión Docente

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10937.851	3	3645.950	27.287	.000(a)
	Residual	8551.370	64	133.615		
	Total	19489.221	67			

a Variables predictoras: (Constante), Reconocimiento de Logros, Condiciones Laborales, Supervisión Docente

b Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	11.189	6.319		1.771	.081
	Condiciones Laborales	1.313	.289	.617	4.541	.000
	Supervisión Docente	.164	.256	.091	.643	.522
	Reconocimiento de Logros	.289	.476	.080	.607	.546

a Variable dependiente: Satisfacción Laboral

REGRESION LINEAL: VARIABLES DEMOGRAFICAS: HIPOTESIS 2**Variables introducidas/eliminadas(b)**

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Años de experiencia, Género, Edad(a)	.	Introducir

a Todas las variables solicitadas introducidas

b Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.293(a)	.086	.049	17.370

a Variables predictoras: (Constante), Años de experiencia, Género, Edad

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2118.157	3	706.052	2.340	.080(a)
	Residual	22629.995	75	301.733		
	Total	24748.152	78			

a Variables predictoras: (Constante), Años de experiencia, Género, Edad

b Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Coefficientes(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	82.966	10.544		7.869	.000
	Género	-2.166	4.065	-.061	-.533	.596
	Edad	-.601	.395	-.321	-1.521	.132
	Años de experiencia	.126	.433	.060	.292	.771

a Variable dependiente: Satisfacción Laboral

VARIABLES CUALITATIVAS

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

		F	%	% válido	% acumulado
Válidos	0 No	29	28.2	30.2	30.2
	1 Si	67	65.0	69.8	100.0
	Total	96	93.2	100.0	
Perdidos	Sistema	7	6.8		
Total		103	100.0		

APÉNDICE E

RESPUESTAS A PREGUNTAS ABIERTAS

Transcripción de las respuestas a las preguntas abiertas

Indique algunas razones de su respuesta

Vá

Ambiente caótico, carente de encuadre, de metas, de organización en el que laboro, hacen imposible el proceso de aprendizaje, es una no escuela.

Aplicar y desarrollar algunas técnicas de trabajo. Aplicación de más actividades de laboratorio.

Buen trato de los compañeros, se facilita todo para trabajar.

Con la colaboración de padres de familia, de los directivos y el mío, se lograría potenciar los aprendizajes.

Condiciones físicas de los espacios para desarrollar las clases. Las relaciones entre personal docente, administrativo y manual.

Contar con maestros de apoyo y recursos didácticos, cursos de actualización activos y contar con el apoyo de los padres de familia

Cumplo con todo lo que me corresponde y un poco más. Atiendo padres de familia, hago recomendaciones, me actualizo, leo, participo, etc.

Ejercer la profesión que escogí, es una profesión digna e importante en la sociedad. Mi materia prima son los seres humanos.

El reconocimiento de mis alumnos al final del curso.

En la escuela existen muchos profesores que no trabajan y reciben todo tipo de beneficios. En algunos casos los sindicatos hacen daño a las instituciones.

En mi desempeño docente alumnos sí, pero existen otras circunstancias que no dejan mejorar y cuentan mucho. Proyectos.

Es mi realización y me hace estar vigente.

Es mi vocación.

Es mi vocación. Me gusta ayudar a los jóvenes.

Es muy satisfactorio ser docente así como tenemos privilegios el sistema ha creado muchos vicios que dificultan o hacen más pesado el ambiente laboral.

Estoy conforme con muchas cosas pero hay que cambiar otras.

Estoy satisfecha por la atención que muestran los alumnos y por la confianza que doy a cada uno de ellos.

Falta de actualización docente, etc.

Falta de actualización docente. No existe organización adecuada dentro del centro escolar. El salario es mínimo. Falta de oportunidad para incrementar horas

Falta equidad, igualdad de trato por la administración: equipo de trabajo.

Faltan instalaciones eléctricas, material didáctico, limpieza y respetar los reglamentos institucionales.

Falta más apoyo para el equipo de trabajo para el taller de tecnología

Falta mayor interés del alumno, del padre de familia y actualización del docente.

Falta recursos y organización

La razón que me motiva a seguir adelante son los alumnos mientras yo vea reflejado en ellos los conocimientos, eso me reconforta.

Los alumnos contestan, llegan a interesarse con el idioma y entienden que es muy importante para su futuro laboral.

Los docentes que trabajamos dentro del sistema educativo lo traen dentro del corazón.

Mal ambiente de trabajo. La relaciones son malas con la dirección

Me gusta trabajar con los niños. Me gusta mi especialidad

Me agrada mi trabajo y me gusta apoyar a los demás.

Me dedico a mi trabajo que es a lo que vengo a la escuela, me gusta estar con mis alumnos y no involucrarme en situaciones ajenas a mí.

Me dedico a mis alumnos y trato de hacer todo lo mejor posible para cumplir como profesor.

Me desespera que existen maestros protegidos sindicalmente y que no dan clases, faltan, llegan tarde y no les pasa nada, incluso tienen premios.

Me falta dar más de mí en la escuela.

Me gusta lo que hago.

Me gusta mi trabajo y creo que me he desempeñado adecuadamente en este ciclo escolar y saque al grupo adelante con las herramientas necesarias.

Me gusta mi trabajo, ya que los jóvenes me proporcionan un reto de poder contribuir a su formación y así poder darles lo mejor a ellos.

Me gusta mi vocación.

Me gusta ser docente

Me gusta trabajar con alumnos que están dispuestos a ser moldeables, me gusta pasar las horas en la escuela ya que convivo con mis colegas y director.

Me gustaría que los alumnos tuvieran más disposición por aprender los contenidos de cada materia y como docente buscar las herramientas para motivar ...

Me siento muy a gusto con lo que hago. Es la profesión que escogí.

Motivación para el alumno a veces no se logra. El lugar de trabajo a veces no es el adecuado.

Motivación por parte de mis superiores. Ambiente incómodo. Autoritarismo por parte de las autoridades superiores.

No hay nada que motive, ni aula ni material.

No logro los objetivos con algunos alumnos. Me molesta la falta de recursos en la escuela. Falta de apoyo de padres. Falta de cursos para mejorar la educación.

No porque me gustaría que los alumnos fueran más responsables y los padres nos apoyaran más en cuanto a fomentar en sus hijos valores.

Nos falta mucho pero me gusta trabajar con los niños.

Por cumplir con los requerimientos y el programa.

Por el gusto a las ciencias, participación colectiva.

Por la constante reforma educativa que se sigue.

Por la libertad que existe dentro del aula, para impartir clases.

Por la razón que es mi vocación y hay que enfrentar las adversidades que se me presenten.

Por llevar a cabo los contenidos curriculares y obtener buenos resultados.

Porque me gusta.

Porque a pesar de los conflictos, malas instalaciones mi trabajo habla bien de mí.

Porque con mi trabajo me sostengo para vivir yo y mi familia.

Porque debemos cumplir nuestro trabajo de la mejor manera posible a pesar de las deficiencias o problemas que enfrentamos dentro de nuestro trabajo.

Porque doy lo mejor de mí y mis conocimientos a mis alumnos.

Porque en ocasiones por razones fuera de mi alcance no logro concretar los objetivos planeados.
Porque falté muchos días de clases, pero aun así estoy satisfecha con lo que aprendieron mis alumnos.

Porque hago todo lo que puedo para que mis alumnos entiendan lo que explico.

Porque hice mi mayor esfuerzo y me divertí.

Porque la mayoría de los grupos tienen buena disciplina y así se logra la atención a la clase.

Porque los procedimientos son los adecuados.

Porque me gusta lo que hago.

Porque me llevo bien con mis compañeros.

Porque nos llevamos bien como compañeros.

Porque puedo seguir preparándome, actualizándome y aprovechar esos conocimientos en la labor docente con mis alumnos.

Porque realizo mi trabajo con entrega y profesionalismo, me apegó a las normas y reglas de mi escuela cumpliendo con mis actividades y responsabilidades.

Porque se puede mejorar nuestro nivel académico, siempre y cuando se tuvieran mejores condiciones físicas y apropiadas.

Porque somos parte fundamental en el desarrollo de los alumnos.

Porque trato de hacer lo mejor. Porque apoyo a los alumnos en todo. Porque noto en los alumnos lo que aprendieron.

Realizo mi trabajo por vocación. Me gusta estar con mis alumnos y poder ayudarlos en mi materia a obtener más conocimientos, valores.

Resultados aceptables en las evaluaciones. Buen ambiente con la mayoría del colectivo escolar. Disposición docente administrativa.

Sé que puedo dar más pero el ambiente escolar no lo permite.

Se han realizado las funciones docentes con responsabilidad siguiendo las normas establecidas. Siendo el compromiso con los jóvenes.

Trato de capacitarme constantemente para poder dar un mejor rendimiento a favor de mis alumnos. Mejor comunicación con alumnos y padres.

Ya que no se cuenta con un aula adecuada para trabajar activa y cómodamente.

Total

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

Vá

Actualizaciones permanentes de academias y reuniones con el consejo técnico escolar.

Actualización, etc.

Arreglar las relaciones interpersonales.

Asistencia de maestros.

Buscar siempre las estrategias y medios necesarios para lograr avanzar con el grupo, no limitarse.

Cambio de actitud de parte del personal y sobre todo de parte de la dirección.

Cambio de actitud. Más compromiso en nuestro trabajo. Mas supervisión

Cambio de administración tanto sindical como oficial.

Cambios de actitud entre los compañeros y sobre todo tener una buena comunicación.

Contar con aulas equipadas con los materiales adecuados. Mejorar la comunicación para saber sobre las necesidades.

Contar con espacios adecuados. Propiciar un buen ambiente de trabajo, atender mejor a los alumnos por todo los docentes.

Cumplir con nuestras obligaciones.

Dar todo de nosotros mismos.

Diálogo constante, constructivo, el compromiso de hacer bien y tener las mismas oportunidades de superarnos.

Directivos, inspectores, coordinadores sean elegidos de acuerdo a su capacidad no por influencias sindicales.

Ecuanimidad por parte del director. Mejorar las relaciones interpersonales.

Equipamiento general.

Falta de coordinación y liderazgo además de políticas educativas.

La asistencia, puntualidad y ganas de trabajar.

La satisfacción depende del desempeño de cada maestro en la escuela y del amor que cada uno le tome a su trabajo.

Labor colegiada, cooperación, ser influyentes y comprometidos.

Manejo de los tiempos en clases.

Más compromiso, separar lo político con lo educativo y ejercer con dignidad y respeto la profesión de maestro.

Más comunicación por parte de todos los que integramos el sector educativo.

Más disciplina y autoridad sobre los alumnos.

Más estímulos económicos.

Más mantenimiento a la escuela.

Más recursos y organización.

Más supervisión por parte de la inspección o de la sección. Juntas técnicas y académicas para el buen funcionamiento de todo.

Mayor comunicación del área administrativa hacia los docentes.

Mejor ambiente de trabajo.

Mejor fruto a los alumnos.

Mejor infraestructura y material adecuado para cada clase.

Mejorar el salario y condiciones dignas de las escuelas.

Mejores instalaciones.

Mejores instalaciones como aire, limpieza y más comunicación y justicia con directivos.

Mejores instalaciones.

Mejores salarios, mejores estímulos al buen desempeño profesional, mejores instalaciones y equipamiento.

Mejores salarios, mejores prestaciones, más instalaciones.

Mis compañeros se involucran en situaciones ajenas a ellos y se conflictúan ellos mismos sin haber razón.

No faltar los maestros.

Organización dentro del centro de trabajo. Mejores salarios. Oportunidad de crecimiento.

Primero que terminen nuestras diferencias políticas, que nos involucremos y comprometamos en la enseñanza.

Pues dejar a un lado nuestro problemas de nuestra delegación sindical.

Pues más que nada qué educación vamos a dejar en un futuro.

Pues más sinceridad entre compañeros.

Puntualidad.

Que cada quien realice su responsabilidad.

Que cada uno de los docentes esté preparado de acuerdo a su materia y se actualice. Responsabilizarse.

Que cada uno de los docentes, administrativos y manuales cumplieran con la responsabilidad que les corresponde.

Que cada uno de nosotros nos dedicáramos a hacer nuestra labor y fuéramos más profesionales en lo que hacemos.

Que el lugar de trabajo sea el adecuado para trabajar.

Que el sindicato proteja a los trabajadores de la educación, no a los que sólo cobran y no trabajan.

Que exista más recursos para aprovechamiento de los jóvenes.

Que exista más relaciones afectuosas entre los compañeros.

Que exista un compromiso por parte de maestros y directivos para la educación.

Que existan las mismas posibilidades de mejorar nuestro salario y que se respeten los derechos de los docentes.

Que haya una mejor organización en la administración y en todo lo que se va a hacer.

Que la problemática que se aplica sea más transparente

Que los directivos realicen su trabajo adecuadamente, motiven al personal, mantenernos informados de todo.

Que no hubiera tantas envidias entre trabajadores.

Que no se faltara tanto para poder aprovechar todas las materias y así el aprendizaje no sea aburrido.

Que nos lleváramos mejor con todos y que haya buen ambiente de trabajo.

Que realmente se supervise al personal y existan sanciones para los que no cumplen y que el sindicato defienda a los que trabajan.

Que se apoyara a cada una de las tecnologías que existen en este centro de trabajo.

Que todo el personal se guíe por un mismo camino, no cada uno para su conveniencia.

Que todo mundo trabaje en lo que le corresponde.

Que todos cumpliéramos con el trabajo que cada uno desempeña.

Que todos deberíamos de trabajar como debe de ser.

Que todos trabajaran en equipo.

Realizar su trabajo con responsabilidad, profesionalismo, aplicando realmente los valores y la ética profesional.

Regiones colegiadas por academia.

Respeto, instalaciones adecuadas, limpieza y organización administrativa.

Responsabilidad. Amor a nuestro trabajo.

Revisar la instalación eléctrica ya que algunos salones no están iluminados correctamente. Arreglo de mesa bancos para los alumnos.

Sacarse de la cabeza algunos asuntos extraescolares, políticas, motivos que pueden afectar al compañero, comunicación.

Tener el material necesario y adecuado para tener un mejor aprovechamiento y rendimiento con los alumnos.

Tener más comunicación entre nosotros.

Tener recursos y materiales.

Trabajar la inteligencia emocional para un mejor ambiente laboral y ser justos con los estímulos e incrementos.

Trabajar.

Trabajo colaborativo.

Un mega aumento de salario.

Una buena comunicación y ser parciales, justos, no favoritismos.

Una mejor aplicación del presupuesto en la educación.

Una mejor capacitación al personal docente, una mejor relación entre el personal docente haciendo más agradable el centro de trabajo.

Valorar la preparación de cada maestro y que cada clase sea bien preparada.

Vocación por el trabajo.

Total

LISTA DE REFERENCIAS

- Abdón Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota: Magisterio.
- Ansión, J. y Villacorta, A. M. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blum, M. y Naylor, J. C. (1977). *Psicología industrial*. México: Trillas
- Callaway, P. L. (2007). *The relationship between organizational trust and job satisfaction: An analysis in the U.S. Federal Work Force*. Tesis doctoral, Capella University, Minneapolis, MN., USA.
- Carnoy, M. (2007). *Economía de la educación*. Barcelona: UOC.
- Chan Hoil, M. A. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad de Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez*. Tesis de maestría, Universidad de Morelos, Nuevo León, México.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional* (8ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Delgado González, M. (2003). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas que estudian por verano en la Universidad de Morelos. *Memorias CIE*, 4 (1), 163-211.
- Diccionario de la Real Academia Española*. (2008). Madrid: Real Academia Española.
- Dunham, R.B. y Smith, F. J. (1985). *Salud organizacional: análisis y diagnóstico interno*. México: Trillas.
- Escandón, R. (1977). *Senderos de victoria*. Mountain View, CA: Ediciones Interamericanas.
- Espeso Santiago, J. A. (2006). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales* (7ª ed.) Valladolid, España: Lex Nova.
- Esport, M. R. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Monografías escuela española educación al día. Madrid: Didáctica y Pedagogía.

- Falcón Armas, A., Saavedra Rodríguez, S. y Lázaro Rodríguez, M. R. (2009). *Una experiencia sobre el contenido del trabajo docente*. Recuperado de <http://www.adide.org>
- Gago Rodríguez, F. M. (2006). *La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional*. Madrid: Colección Investigación, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Galaz Fontes, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública. La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: Serie Investigaciones, ANUIES.
- Garzón Castrillón, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Grajales Guerra, T. (2001). Evaluación de los elementos de enseñanza y de aprendizaje en el aula según los perciben maestros y estudiantes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1, 22-30.
- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. (1986). México: Selecciones del Reader's Digest, México.
- Gros, B. y Romaña Blay, T. (1999). *Ser profesor*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona.
- Hersey, P., Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional* (7ª ed.). Trenton, NJ: Prentice Hall.
- Hill, N., Brierley, J. y McDougall, R. (2001). *Cómo medir la satisfacción del cliente*. México: Panorama.
- Hosie, P., Sevastos, P. y Cooper, Cary L. (2006). *Happy performing managers: The impact of affective wellbeing and intrinsic job satisfaction in the workplace*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Liston, D. P. y Zeichner, K. M. (2003). *Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización*. Madrid: Morata.
- Loitegui Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Menéndez Cuéllar, M. A. (1990). *La satisfacción laboral y la disponibilidad para participar en los círculos de calidad en la empresa denominada envases de la Laguna, S.A. de C.V.* Tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, Torreón, Coahuila, México.
- Mercado, R. (1991). *Los saberes docentes en el trabajo cotidiano de los maestros*. México: Departamento de Investigaciones y de Estudios Avanzados de IPN.

- Moreno Olmedilla, J. M. y Marcelo García, C. (2006). La tarea de enseñar: atraer, formar, retener y desarrollar buen profesorado. *Revista de Educación*, 71, 123.
- Murillo Torrecilla, F. J. (2007, Coordinador). *Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar*. Bogotá: Andrés Bello.
- Navarro, J. C. (Ed.). (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington, D. C.: Red de Centros de Investigación, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Newell, S. (2002). *Creando organizaciones. Bienestar, diversidad y ética en el trabajo*. Madrid, España: Thomson.
- Ornstein, A. C. y Levine, D. U. (2007). *Foundation of education* (10a. ed.). Belmont, CA: Houghton Mifflin.
- Pérez Marcio, B. (1995). *La conquista del éxito*. México: Asociación Publicadora Interamericana.
- Porter, L. y Lawler, E. (1988). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 104 (64, 80).
- Publishing Oecd Publishing. (2009). *Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. México: Autor.
- Ramatulasamma, K. y Bhaskara Rao, D. (2003). *Job satisfaction of teacher educator*. New Delhi, India: Discovery.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robles García, M., Dierssen Sotos, T., Martínez Ochoa, E., Herrera Carral, P., Díaz Mendi, A. R. y Llorca Díaz, J. (2005). *Variables related to job satisfaction. Cross-sectional study using the European Foundation for Quality Management*. Barcelona: Scielo Public.
- Rodríguez, A. (2005). *Curso supervisión educativa*. Recuperado de <http://www.mailxmail.com>
- Rodríguez Moreno, M. L. (1992). *Hacia una nueva orientación universitaria*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Salazar Rodríguez, A. L. (2000). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Salazar Villegas, J. R. (2002). *Estudio sobre el nivel de satisfacción en el trabajo y el impacto de la motivación dentro de una planta maquiladora en Torreón, Coahuila*. Tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, Torreón, México.

- Sharp de Priora, M. S. (1991, enero-abril). El maestro orientador y motivador. *Revista La Educación Adventista al Día*, 1(1), 11-15.
- Stronge, J. H. y Tucker, P. D. (2003). *Handbook on teacher evaluation: assessing and improving performance*. Allston, MA: Click.
- Tannenbaum, A. S. (1974). Hierarchy in organizations. *American Journal of Sociology*, 81(4), 25.
- Tejeda de la Cruz, K. E. (2007). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Turcotte, P. R. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Trillas.
- Viera Padilla, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, México*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- White, E. G. (1926). *Ministerio de curación*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. G. (1967). *Mensajes selectos* (Vol. 2). Washington: Corporation Editorial.
- White, E. G. (1979) *Cada día con Dios*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. G. (1983). *Patriarcas y profetas*. México: Publicaciones Interamericanas.
- Zorrilla Fierro, M. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo5.pdf>