

## RESUMEN

# FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA Y SUS PLANTELES MÉRIDA Y TUXTLA GUTIÉRREZ

por

Marco Antonio Chan Hoil

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 LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA Y SUS PLANTELES MÉRIDA Y TUXTLA GUTIÉRREZ

Investigador: Marco Antonio Chan Hoil

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, doctora en Educación

Fecha de terminación: Abril de 2008

### 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 exploratorio, descriptivo y correlacional. La unidad de observación fueron los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles ubicados en la ciudad de Mérida, Yucatán, y Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, en México.

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

### Resultados

Los resultados muestran que cuatro variables de investigación son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez: (a) el agrado por el trabajo docente, (b) la supervisión docente, (c) las condiciones laborales y (d) el reconocimiento de logros.

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

### Conclusiones

De la totalidad de los docentes encuestados, 82% declaró estar totalmente satisfecho con su trabajo. 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, la supervisión y las condiciones laborales, entre otros.

### Recomendaciones

Las recomendaciones hechas a las autoridades de la Universidad Linda Vista pretenden contribuir con ideas, con base en los resultados obtenidos, para reforzar aquellos aspectos que agradan al docente y para la mejora de aquellos aspectos que disminuyen el nivel de satisfacción laboral de los mismos.

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Educación

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA  
UNIVERSIDAD LINDA VISTA Y SUS  
PLANTELES MÉRIDA Y TUXTLA  
GUTIÉRREZ

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

por

Marco Antonio Chan Hoil

Abril de 2008

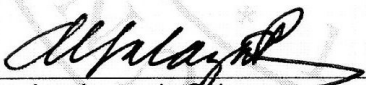
**FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA  
Y SUS PLANTELES: MÉRIDA Y TUXTLA GUTIÉRREZ**

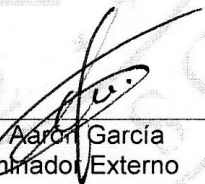
**Tesis  
presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Maestría en Educación**


**Por**

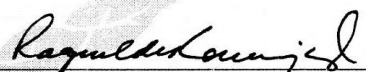
**Marco Antonio Chan Hoil**

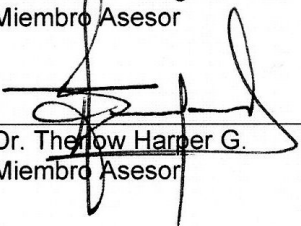
**APROBADA POR LA COMISIÓN:**

  
Dra. Ana Lucrecia Salazar  
Asesor Presidente

  
Mtro. Aaron García  
Examinador Externo

  
Dr. Jaime Rodríguez G.  
Miembro Asesor

  
Dra. Raquel B. de Korniejczuk  
Directora de Estudios Graduados

  
Dr. Theow Harper G.  
Miembro Asesor

*6 de mayo de 2008*  
Fecha de aprobación

## DEDICATORIA

A Dios, quien a pesar de mis debilidades y defectos, me mostró el camino a seguir, me proporcionó los medios, me guió, me acompañó y me sostuvo para que pudiera terminar con éxito este curso académico y este trabajo.

A mis padres Araceli Hoil e Isidro Chan, quienes se han esforzado siempre en apoyarme incondicionalmente en todo momento. Y aunque he estado lejos, siempre los he sentido cerca con sus palabras y oraciones. Los amo y les agradezco infinitamente.

A mis hermanos Cindy Arely y Randy Joel, quienes son mi sangre y a quienes siempre he de querer.

A Nancy Estrada, quien con su cariño y amor incondicional, siempre estuvo presente, dispuesta a apoyarme y motivarme en el curso y en la culminación de este grado académico.

A mis tíos Aarón Hoil y Mirna Pech y a mis abuelos Faustino Hoil y Amelia Contreras, por el gran apoyo incondicional que me han dado y también por el apoyo brindado a mis padres en todos estos años.

A todos los docentes de la Universidad Linda Vista sin cuya valiosa participación no hubiera sido posible la culminación de este trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	viii
RECONOCIMIENTOS .....	x
Capítulo	
I.    INTRODUCCIÓN .....	1
Antecedentes .....	1
El ser humano y su relación con el trabajo .....	1
El trabajo del docente en las escuelas .....	2
Satisfacción del docente en su trabajo .....	3
La Universidad Linda Vista .....	5
El personal docente en la Universidad Linda Vista .....	8
Planteamiento del problema .....	9
Declaración del problema . .....	10
Propósitos de la investigación .....	12
Hipótesis de investigación .....	13
Objetivos .....	14
Importancia y justificación del estudio .....	14
Delimitaciones .....	16
Supuestos .....	16
Definición de términos .....	17
Organización del estudio .....	18
II.   MARCO DE REFERENCIA .....	19
La satisfacción laboral .....	19
Investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral .....	23
Investigaciones de satisfacción laboral relacionadas con el personal docente. ....	25
Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral .....	29
Factores internos relacionados con la satisfacción laboral .....	30
Percepción del trabajo en sí mismo .....	30
Autoestima .....	30
Roles familiares y hogareños .....	31
Factores externos relacionados con la satisfacción laboral . ....	31
Reconocimiento de logros. . ....	31
Equidad en el trato laboral .....	32

	Condiciones laborales .....	32
	Supervisión docente .....	33
	Factores demográficos relacionados con la satisfacción	
	laboral .....	33
	Edad .....	33
	Género .....	34
	Estado Civil .....	34
	Años de experiencia docente .....	34
	Nivel de estudios .....	35
	Nivel de enseñanza .....	35
	Tipo de institución donde obtuvo su preparación	
	profesional .....	35
	Ubicación de la institución .....	36
	Condiciones del empleo .....	36
	Resumen del capítulo .....	36
III.	MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS .....	38
	Diseño de la investigación .....	38
	Población en estudio .....	39
	Hipótesis nulas .....	40
	Variables .....	41
	Variable dependiente .....	41
	Variables independientes .....	42
	Factores internos .....	42
	Factores externos .....	42
	Factores demográficos .....	43
	Instrumento .....	44
	Recolección de los datos .....	47
	Proceso para el análisis de los datos .....	48
	Resumen del capítulo .....	49
IV.	RESULTADOS .....	50
	Datos demográficos .....	50
	Análisis descriptivo de las variables .....	53
	Nivel de satisfacción laboral .....	54
	Nivel de agrado por el trabajo docente .....	54
	Nivel de autoestima .....	57
	Grado de involucramiento en roles familiares y	
	hogareños .....	57
	Nivel de reconocimiento de logros .....	59
	Grado de equidad en el trato laboral .....	61
	Nivel de condiciones laborales .....	62
	Nivel de valoración de la supervisión docente .....	62
	Análisis comparativo de las variables .....	65
	Análisis correlacional de las variables .....	67



Correlación de los factores internos con la satisfacción laboral .....	67
Correlación de los factores externos con la satisfacción laboral .....	68
Prueba de las hipótesis .....	70
Hipótesis nula 1 .....	71
Hipótesis nula 2 .....	72
Hipótesis nula 3 .....	73
Hipótesis nula 4 .....	73
Hipótesis nula 5 .....	74
Análisis adicionales .....	75
Análisis cualitativos .....	78
Resumen del capítulo .....	82
V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	83
Resumen .....	83
Discusión .....	89
Satisfacción laboral .....	90
Agrado por el trabajo docente .....	91
Autoestima .....	92
Roles familiares y hogareños .....	92
Reconocimiento de logros .....	93
Equidad en el trato laboral .....	93
Condiciones laborales .....	94
Supervisión docente .....	94
Edad .....	95
Género .....	95
Estado Civil .....	96
Años de experiencia docente .....	96
Nivel de estudios .....	96
Nivel de enseñanza .....	97
Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional .....	97
Ubicación de la institución .....	97
Condiciones del empleo .....	98
Conclusiones .....	98
Satisfacción laboral .....	98
Factores internos .....	99
Factores externos .....	99
Factores demográficos .....	99
Recomendaciones .....	100
A las autoridades de la Universidad Linda Vista .....	100
Al personal docente que labora en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez .....	104
A futuros investigadores .....	104

Apéndice	
A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	106
B. INSTRUMENTO .....	113
C. CARTA DE APROBACIÓN DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA .....	118
D. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS .....	120
LISTA DE REFERENCIAS .....	154
CURRÍCULUM VITAE .....	158

## LISTA DE TABLAS

1. Distribución del personal de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez (ciclo escolar 2007-2008) . . . . .	40
2. Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para cada una de las variables del instrumento . . . . .	45
3. Estadística de la población y recolección de los datos . . . . .	51
4. Características demográficas de la muestra de estudio . . . . .	52
5. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Satisfacción Laboral” . . . . .	55
6. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Agrado por el trabajo docente” . . . . .	56
7. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Autoestima” . . . . .	58
8. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños” . . . . .	59
9. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Nivel de reconocimiento de logros” . . . . .	60
10. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Grado de equidad en el trato laboral” . . . . .	61
11. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Nivel de condiciones laborales” . . . . .	63
12. Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Nivel de valoración de la supervisión docente” . . . . .	64
13. Análisis comparativo de las medias de cada una de las variables internas y externas del estudio . . . . .	65
14. Análisis correlacional de las variables internas independientes con la satisfacción laboral . . . . .	68

15. Análisis correlacional de las variables externas independientes con la satisfacción laboral . . . . .	69
16. Análisis correlacional de las variables demográficas, procesadas estadísticamente como de “escala” con la satisfacción laboral . . . . .	70
17. Análisis de las medias de las variables demográficas “nominales” por grupos . . . . .	75
18. Análisis de las medias de satisfacción laboral por planteles . . . . .	76
19. Análisis de las medias de la variable demográfica “nivel de estudios alcanzado” por grupos y la satisfacción laboral . . . . .	77
20. Análisis de las medias de las variable demográfica “condiciones del contrato de trabajo” por grupos y la satisfacción laboral . . . . .	77
21. Análisis de las medias de las variables internas y externas en base a la variable demográfica “Estado Civil” . . . . .	78
22. Análisis de las medias de las variables internas y externas en base a la variable demográfica “Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional” y la satisfacción laboral . . . . .	79
23. Análisis de los resultados del ítem ¿Esta usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente? . . . . .	80

## RECONOCIMIENTOS

Esta investigación fue realizada con la valiosa colaboración del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, así como de la administración de esta universidad y de sus respectivos planteles. También gracias a la participación de la Lic. Blanca de Canché en la aplicación del instrumento en el plantel Mérida.

Un reconocimiento personal es ofrecido a mis colegas y amigos(as) que de una u otra manera contribuyeron a la culminación exitosa de esta investigación, y menciono especialmente a Dr. Víctor Korniecjuk, Mtro. Alberto Moncada, Dr. Erwin González, Mtro. Isaí Valencia, Mtro. Rodrigo Borraz, Mtro. Rogelio Lazcano, Mtro. Abigael Canché, Mtra. María de los Ángeles Velázquez, Nancy Estrada y Minindy Chalé.

Finalmente, agradezco muy encarecidamente a los asesores de este trabajo de tesis, Dr. Jaime Rodríguez y Dr. Therlow Harper por su orientación, consejos y apoyo recibidos en todo momento y, en especial, a la asesora principal, Dra. Ana Lucrecia Salazar, por su profesionalismo, interés, entusiasmo y dedicación, así como por su aprecio demostrados durante el tiempo que brindó a la asesoría para este trabajo.

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **Antecedentes**

##### El ser humano y su relación con el trabajo

El trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia humana sobre la Tierra. Abarca todas las épocas pasadas de la civilización y de la economía, así como toda la realidad contemporánea y las fases futuras del desarrollo del hombre. Dios quería que el trabajo fuera sólo una bendición, ya que el hombre nunca podría ser feliz sin tener algo que hacer (White, 1987). El diccionario de la Real Academia Española define el trabajo como una ocupación retribuida, una obra, resultado de la actividad humana, un esfuerzo aplicado a la producción de riqueza. En nuestra sociedad éste es el medio por el que un individuo obtiene recursos para satisfacer sus necesidades.

Hay varias razones por las que las personas trabajan: el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulo, de contactos sociales, una forma de organizar el tiempo y una fuente de realización y crecimiento personal (Furnham, 2001).

El trabajo es importante porque el hombre dedica gran parte de su vida al trabajo. El último informe de Sodexo Alliance sobre la vida laboral, realizado en colaboración con la Comisión Europea, la Organización de las Naciones Unidas para

la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otras instituciones, concluye que estadounidenses, brasileños y españoles son los empleados que más tiempo de vida dedican al trabajo (Sanmartín, 2002) y agrega que un trabajador promedio actualmente destina 1,678 horas del año a su trabajo y en el año 2010 dedicará únicamente 1,480.

Siendo que el trabajo es parte de la vida misma, es imprescindible analizar la percepción que tiene el individuo por la actividad a la que dedica por lo menos ocho horas del día y por consiguiente, una gran parte de su existencia.

### El trabajo del docente en las escuelas

Las escuelas son espacios de trabajo en los que participan diferentes sujetos sociales (personal de conducción, maestros, alumnos, auxiliares, asociaciones comunitarias, padres, etc.) generando una trama compleja de relaciones con distintas funciones, intenciones, tiempos, tareas, responsabilidades y además con diferentes historias, condiciones sociales, pautas culturales y características geográficas (Piñeyro, 2004). Esta diversidad somete al docente a una forma muy particular de labor, esto aunado a que el trabajo del docente es con personas, con muy distintas formas de pensar una de la otra. Cabe mencionar que la obra del maestro es una labor digna y de mucha responsabilidad porque el tratar con las mentes humanas es la obra más delicada que se haya confiado alguna vez a los mortales (White, 1987).

La multiplicidad de elementos hace pensar que las escuelas son factores multidimensionales, por tanto, hay que tener siempre en cuenta, las condiciones institucionales en las que los docentes desempeñan su tarea (Piñeyro, 2004).

Siendo que la escuela tiene como función específica la transmisión del conocimiento como bien cultural (Piñeyro, 2004), el trabajo del docente juega un papel decisivo en el cumplimiento de este objetivo y la percepción de su trabajo define el rumbo que seguirá el docente en el cumplimiento de esta premisa.

### Satisfacción del docente en su trabajo

La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida. Debido a que el trabajo es una parte importante de la vida, la satisfacción en éste influye en la satisfacción general en la vida.

Cualquier empleado que se siente satisfecho con su trabajo cumplirá mejor sus deberes que aquel que no lo está. Respecto al trato a los empleados, Brown (citado en Carmona, 2007) afirma que las corporaciones importantes y que tienen una visión para permanecer en su negocio, deben tratar bien a sus empleados. Agrega que si el personal está comprometido con la empresa y se le toma en cuenta, será más productivo.

Uno de los aspectos que también influye en la satisfacción en el trabajo docente es el apoyo que éste recibe para realizar su labor. Pira (citado en Chacón, 2007) afirma que las compañías crecen gracias a su gente, pero de nada sirve contar con colaboradores entregados si no se les dan las herramientas y el espacio adecuado para desarrollarse. El mismo autor agrega que los empleados son personas, con calidad de vida, que necesitan ser motivados para desarrollarse como tales, para que esta satisfacción pueda hacer prosperar la empresa.

Las escuelas de sostén propio, como las escuelas particulares, ofrecen un servicio al público que por diversas razones prefiere este tipo de servicio al que



ofrece la escuela del estado. Se puede entender que el sostenimiento de este tipo de instituciones depende en gran medida de la matrícula. Si esto es así, la institución tiene un gran desafío: propiciar el ambiente que cualquier escuela debe tener como institución educativa de calidad para ser atractiva al cliente. Y su personal docente juega un papel definitivo en esta promoción de la institución. Al respecto Rojas (citado en Ortega, 2007) afirma que el ambiente laboral es importante y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes.

Algunas instituciones de sostén propio atraviesan de vez en cuando situaciones de carencia de recursos. Esto propicia en los empleados carencias que sólo pueden ser satisfechas con recursos económicos. En algunas ocasiones se les restringe su desarrollo profesional. Invertir en la actualización del docente le permite a éste realizarse como profesional, aumentando su satisfacción en el trabajo. Esto afecta también la satisfacción del docente en su trabajo. Rock (citado en Rivera, 2007) sostiene que si trabaja en un ambiente adecuado, donde no sufra los temores comunes de un trabajador y no exista nada que le restrinja su desarrollo, entonces el empleado sentirá satisfacción al realizar su trabajo.

Arce (citado en Zuñiga, 2007) dice que está convencido de que invertir en el talento y satisfacción del empleado es el camino para alcanzar las metas de las empresas, así como el desarrollar en ellos la visión de largo plazo, el trabajo en equipo, el compromiso y la lealtad. El desarrollo de estos aspectos en el empleado aumenta la rentabilidad de la empresa.

La satisfacción laboral del docente es un campo de estudio muy importante para el saludable desarrollo de cualquier institución educativa. Castañeda (citada en Sandoval, 2007) sostiene que un empleado que trabaja feliz, rinde más, pues la gente da más de sí cuando se siente motivada y reconocida.

En México los aspectos relativos al ambiente laboral del docente, que incluyen desde el estado de conservación de la escuela hasta la calidad del aire en las instalaciones, son factores que deben tomarse en cuenta para brindar más o menos comodidad al profesor al realizar su trabajo (Oliveira, 2004).

#### La Universidad Linda Vista

La Universidad Linda Vista es una institución educativa de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, ubicada en el municipio de Pueblo Nuevo Solistahuacán, Chiapas, México.

La historia de la Universidad llenó un periodo de tiempo dividido en 3 etapas. La primera comenzó con la fundación de la Escuela Agrícola e Industrial del Sureste en la ciudad de Teapa, Tabasco, en 1948. La segunda comprendió desde la llegada de un grupo de estudiantes y maestros que se trasladaron de Teapa a la Finca Santa Cruz para fundar la institución llamada primeramente Colegio Linda Vista (COLIVI), institución educativa que ofrecía educación secundaria y preparatoria con internado, que a través de los años daría como resultado de su desarrollo académico lo que hoy es la Universidad Linda Vista. La primera etapa comprendió un lapso de tiempo de 10 años y la segunda alcanzó hasta el año 2002.

En el afán de preparar miembros de la iglesia para la propagación del mensaje evangélico, el Colegio Linda Vista ha ofrecido cursos ministeriales en diferentes

etapas y niveles, el primero de ellos consistía en un año de estudios de capacitación después de la Secundaria. Más tarde, en convenio con el Colegio Vocacional y Profesional Montemorelos (COVOPROM), se ofreció el primer año de licenciatura en 1972 con la opción de continuar los estudios para obtener la licenciatura en dicha institución.

Finalmente, en 1989 en convenio con la Universidad de Montemorelos se inició el programa de extensión de la licenciatura en Teología, ofreciendo el primer grado de estudios hasta conseguir la autorización para tener los primeros tres grados de dicho plan en 1993 y en el año 2001 se tienen ya los cuatro años de Teología. En 1992 la universidad otorgó el permiso para iniciar la carrera de licenciatura en Contaduría Pública, misma que ha funcionado hasta la fecha ofreciendo los cuatro grados de la misma. La Escuela de Enfermería se inició como programa de extensión en septiembre de 1995, ofreciendo actualmente los cuatro primeros años de su licenciatura. También se concedió la autorización para iniciar las carreras de Administración de Empresas y Administración de Sistemas Computacionales, las cuales fueron iniciadas en el mes de septiembre de 1996. En 1995 inició Ciencias de la Educación por veranos y en el año 2000 comenzó en el curso regular; el posgrado en Educación inició en 1995. En 1997 inició el posgrado en Administración. Actualmente la universidad se encuentra en el proceso de creación de programas de licenciatura propios, algunos de ellos ya reconocidos por el gobierno del Estado de Chiapas.

La tercera etapa inició en el año de 2002, cuando al Colegio Linda Vista se le otorgó oficialmente el nombre de universidad por parte de las autoridades educativas

así como de las de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, adoptando el nombre de Universidad Linda Vista, máxima institución educativa de la Unión Mexicana del Sur de los Adventistas del Séptimo Día, quedando Erwin González como el primer rector de la universidad.

En 2006, la oficina de Educación de la División Interamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, al conocer de la existencia de institutos de educación superior en el mismo territorio de la Unión del Sur, a saber, el Instituto de Estudios Superiores Mérida (IESMER) y el Instituto de Estudios Superiores del Centro de Chiapas (IESCECH), recomendó anexar ambas instituciones para funcionar como extensiones de la Universidad Linda Vista. Esta medida fue aprobada por la Unión Mexicana del Sur. A partir de entonces, ambas instituciones recibieron el nombre de Universidad Linda Vista Plantel Mérida y Universidad Linda Vista Plantel Tuxtla Gutiérrez, respectivamente. Con respecto a los institutos antes mencionados, cabe mencionar que aún están en trámite la oficialización del nombre como planteles de la Universidad Linda Vista ante la Secretaría de Educación de los estados de Yucatán y Chiapas respectivamente. Por el momento, los programas ofrecidos por ambos institutos oficialmente continúan con sus nombres originales, situación que continuará hasta la introducción de los programas ofrecidos por la Universidad Linda Vista.

La Universidad Linda Vista tiene la misión de propiciar la transformación de estudiantes en profesionistas con pensamiento crítico y visión global, líderes comprometidos con Dios, con la familia y el entorno, mediante el modelo educativo de vivencia cristiana y trabajo útil y tiene la visión de un mundo transformado por el

testimonio cristiano. Procura regirse por la filosofía adventista de la educación cristiana y promover valores que hagan de sus alumnos excelentes profesionistas, buenos ciudadanos y sobre todo buenos cristianos.

### El personal docente en la Universidad Linda Vista

Siendo que la universidad está reconocida por la Iglesia Adventista del Séptimo Día, se rige por la filosofía adventista de la educación, filosofía que cada empleado al ingresar adopta y hace de ella su vivencia diaria en su labor en la institución, para estar en armonía con sus propósitos.

La Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez se encuentran en el territorio administrativo de la Unión del Sur de los adventistas del séptimo día. El empleo de todo el personal que labora actualmente en la institución ha sido aprobado por la Junta de Gobierno de la universidad, dirigida por el presidente de la Unión del Sur.

En el segundo semestre del curso escolar 2007-2008, estaban laborando en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez un total de 150 empleados, quienes han sido contratados en alguna de las cuatro categorías que la universidad incluye en sus políticas de contratación, a saber: (a) regularizados A, (b) regularizados B, (c) empleados por tiempo definido y (d) empleados por horas.

Las condiciones laborales que viven los docentes de la Universidad Linda Vista son muy diferentes a las que vive cualquier docente que labora para el Sistema Educativo Nacional, y las diferencias van desde el tiempo de trabajo efectivo hasta el salario que perciben. Y más aún si se trata de una institución con internado, como el

caso del plantel central de la Universidad Linda Vista, donde el alumno vive en la misma institución y convive a diario con el personal que también radica en la misma institución. Salvo los docentes que laboran en las dos extensiones, los empleados que viven en el plantel central tienen un clima de trabajo muy particular que sólo se presenta en las instituciones que ofrecen este servicio. Entonces es de esperarse que los docentes de la universidad, perciban su labor de forma particular y, por tanto, que presenten un grado característico de satisfacción en el trabajo.

El presente estudio pretende analizar la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### **Planteamiento del problema**

De acuerdo con la literatura revisada, varios son los factores que se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente. Salazar Rodríguez (2002) en su investigación con docentes beliceñas menciona los siguientes factores:

1. Las políticas de la institución (recompensas justas, sistema de salarios, políticas de ascenso, seguridad en el puesto, reconocimiento de logros y horarios flexibles).
2. Las prácticas administrativas (oportunidades de avance y desarrollo, apreciación del superior y supervisión técnica),
3. 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).
4. Las percepciones y las actitudes de grupo (condiciones adecuadas con el trabajo e interacción social).

5. Los aspectos demográficos como edad, años de experiencia, nivel educativo.

En el presente estudio de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez se pretende conocer cuáles son los factores que predicen la satisfacción laboral en tales.

Al aplicar el enfoque de Herzberg de los factores internos y externos para determinar la satisfacción laboral del docente, en este estudio se consideran factores internos de la satisfacción laboral: (a) el agrado por el trabajo docente, (b) la autoestima y (c) el involucramiento en roles familiares y hogareños. Como factores externos predictores de la satisfacción laboral se tomaron en cuenta: (a) el reconocimiento de logros, (b) la equidad en el trato laboral, (c) las condiciones laborales y (d) la supervisión docente.

También se estudiaron factores demográficos para relacionarlos con la satisfacción laboral, a saber: (a) género, (b) edad, (c) estado civil, (d) años de experiencia docente, (e) nivel de estudios, (f) nivel de enseñanza, (g) tipo de institución donde obtuvo su preparación, (h) ubicación de la institución donde labora y (i) condiciones del empleo.

### **Declaración del problema**

Siendo que los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez están bajo una serie de condiciones de empleo muy particulares de las instituciones educativas adventistas, y además tienen una realidad vivencial muy especial por ofrecer el servicio de internado (en el caso del

plantel matriz), se crea un ambiente laboral muy especial en el que el docente se desenvuelve.

Con base en esta situación, el presente estudio pretende responder este cuestionamiento básico: ¿Cuáles son los factores internos, externos y demográficos que predicen la satisfacción laboral de los docentes que trabajaban en la Universidad Linda Vista y en sus planteles ubicados en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, y en la ciudad de Mérida, Yucatán, en el ciclo escolar 2007-2008?

Para responder más ampliamente este cuestionamiento básico se presentan a continuación las siguientes preguntas subordinadas:

1. ¿Son el agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños factores internos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez?

2. ¿Son el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente factores externos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez?

3. ¿El género, el estado civil, el nivel de enseñanza, el tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y la ubicación de la institución donde labora son factores demográficos que hacen diferencia significativa en la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez?



4. ¿La edad y los años de la experiencia docente son factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez?

5. ¿El nivel de estudios alcanzado y las condiciones de contrato de trabajo son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez?

### **Propósitos de la investigación**

La presente investigación se plantea los siguientes propósitos:

1. Determinar el grado de satisfacción laboral que manifestaban los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez en el ciclo escolar 2007-2008.

2. Determinar cuáles son los factores internos que predecían la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles en el ciclo escolar 2007-2008.

3. Determinar cuáles son los factores externos que predecían la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles en el ciclo escolar 2007-2008.

4. Determinar cuáles de los factores demográficos estudiados tenían relación significativa con la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles en el ciclo escolar 2007-2008.

5. Aportar a la administración de la Universidad Linda Vista información valiosa y confiable sobre la satisfacción laboral de sus trabajadores docentes, y que sirva como una base sólida para tomar las mejores decisiones, que marquen un

rumbo positivo a la institución, respecto al desarrollo del capital humano con el que cuenta.

### **Hipótesis de investigación**

En la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Los factores internos: el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H2: Los factores externos: el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H3: Los siguientes factores demográficos: el género, el estado civil, el nivel de enseñanza, el tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y la ubicación de la institución donde labora, producen una diferencia significativa en la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H4: Los factores demográficos edad y años de la experiencia docente, están relacionados con la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H5: Los factores demográficos, como el nivel de estudios alcanzado y las condiciones del contrato de trabajo, son predictores de la satisfacción laboral del

personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### **Objetivos**

En este estudio se plantearon los siguientes objetivos:

1. Determinar el porcentaje de docentes que está totalmente satisfecho con su trabajo como tales y las razones principales por las que están satisfechos.
2. Determinar cuál o cuáles de los factores internos (el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños) están relacionados con la satisfacción laboral.
3. Determinar cuál o cuáles de los factores externos (el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente) están relacionados con la satisfacción laboral.
4. Determinar cuál o cuáles de los nueve factores demográficos estudiados están relacionados con la satisfacción laboral.
5. Determinar el porcentaje de los docentes que no están satisfechos con su trabajo como tales y las razones principales por las que no están satisfechos.
6. Revisar, organizar y dar a conocer las recomendaciones que los encuestados exponen para mejorar la satisfacción laboral en su institución en particular.

### **Importancia y justificación del estudio**

Este estudio pretende dar a conocer la realidad laboral que el personal docente percibe como empleado de la universidad y cuáles son los factores internos,

externos y demográficos que determinan su satisfacción. La administración necesita información real acerca del nivel de satisfacción en el empleo de los trabajadores a fin de tomar decisiones correctas, tanto en la prevención como en la solución de los problemas de los empleados (Davis y Newstrom, 2003). La Universidad Linda Vista es una institución que ofrece servicios educativos. Para el éxito de esta organización, el personal docente en especial juega un papel definitivo. El grado de satisfacción que el docente tenga en su labor contribuirá grandemente al cumplimiento de los objetivos de la institución. Si los alumnos son la razón de ser de la institución, deben sentirse atraídos a ella por quienes la representan e interactúan directamente con ellos, es decir, el personal docente. El alumno que percibe que el docente está satisfecho con la institución se sentirá a gusto en ella, no así el que percibe que el docente no se siente satisfecho (Rock, citado en Rivera, 2007). Esta insatisfacción se transmitirá al alumno, lo que aumentaría la probabilidad de que deje la institución y opte por otra que le ofrezca el mismo servicio y en la cual se sienta cómodo. Si el objetivo de cualquier Institución educativa es crecer, conocer el grado de satisfacción que tiene el personal docente de la misma es un factor decisivo. Rojas (citado en Ortega, 2007) afirma que el ambiente laboral es importante y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes, en nuestro caso, el trato que los docentes (empleados) dan a los alumnos (clientes).

La satisfacción laboral está relacionada con la productividad (Hackman 1987, citado en Robbins, 1999). Las opiniones que relacionan entre la satisfacción laboral y el desempeño, se resume en el enunciado “un trabajador feliz es un trabajador productivo” (Robbins, 1999). Si esto es así, mantener satisfechos a los docentes de

la Universidad Linda Vista será decisivo para mantener un clima agradable para el cliente, que es el alumno.

En resumen, el estudio de los factores que predicen el grado de la satisfacción laboral permitirá a la administración de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez tomar las decisiones necesarias (Davis y Newstrom, 2003) para promover las fortalezas que se encuentren y minimizar las debilidades, para aprovechar al máximo el potencial de todo el personal docente.

### **Delimitaciones**

El estudio se limitó a todos los empleados que, independientemente de sus condiciones de contrato de trabajo, dedicaran todo o parte de su tiempo a la docencia en la Universidad Linda Vista en cualquiera de sus niveles de estudio (desde preescolar hasta nivel universitario) y en los planteles de la Universidad Linda Vista ubicados en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y en la ciudad de Mérida, Yucatán, como titulares de su clase y contratados para laborar en el ciclo escolar 2007-2008.

### **Supuestos**

Para la realización de esta investigación se partió de los siguientes supuestos:

Los centros educativos como la Universidad Linda Vista son organizaciones multidimensionales y complejas, que se encuentran ubicadas y actúan en contextos diversos y cambiantes y en las que se genera un determinado clima de trabajo que afecta a todos los ámbitos de actuación de los administradores, así como a cada uno de sus miembros.

La Universidad Linda Vista, por ser una institución que adopta la filosofía de la educación de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, crea un ambiente de trabajo muy diferente al de cualquier institución gubernamental o particular que no pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, por lo tanto la realidad que vive un docente dentro de la institución es muy diferente a sus homólogos que laboran en otras instituciones.

El personal docente satisfecho tiene un mejor desempeño que aquel que no tiene satisfacción en su trabajo.

El personal docente satisfecho con su trabajo transmite esta satisfacción a quien le rodea, por lo que constituye uno de los factores que determinan el crecimiento de la institución.

### **Definición de términos**

Para los fines que se persiguen en este estudio se definen los siguientes conceptos:

*Satisfacción Laboral:* según Robbins (1999) es la actitud general del individuo hacia su trabajo. La persona satisfecha mostrará actitudes positivas, mientras que una persona insatisfecha mantendrá actitudes negativas.

*Factores internos:* están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el docente ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del docente, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

*Factores externos:* se localizan en el ambiente que rodean 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.

### **Organización del estudio**

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

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

El capítulo III describe la metodología y el tipo de investigación, incluyendo la población de estudio, las hipótesis nulas, las variables, el instrumento, la recolección de la información y el proceso y técnicas estadísticas para el análisis de los datos.

El capítulo IV presenta los resultados obtenidos y las pruebas de las hipótesis, así como los análisis adicionales y los resultados cualitativos.

Finalmente, el capítulo V resume el estudio, discute los resultados y presenta las conclusiones, implicaciones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO DE REFERENCIA**

#### **La satisfacción laboral**

En cualquier organización sin importar su tamaño y el ramo que se emprenda, el recurso humano es un factor decisivo en el éxito o fracaso de la empresa. El grado de satisfacción que el personal tenga en su trabajo influye grandemente en la calidad de su desempeño, así como el compromiso que éstos adquieren con la empresa (Castañeda, citada en Sandoval, 2007). El objetivo de todo administrador es llevar a su empresa a un desarrollo que pueda satisfacer sus expectativas. Si toda empresa está constituida de material humano, es importante que el administrador se interese en conocer si sus empleados se encuentran satisfechos con su trabajo (Popoola 2005).

La satisfacción en el trabajo es una actitud general del individuo hacia su trabajo (Robbins, 1999). Martínez y Ulizarna (citados en Delgado González, 2003) dicen que la satisfacción laboral depende del conjunto de actitudes, opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos que manifiestan los profesionales hacia determinada situación laboral.

Se han hecho diversos estudios sobre la satisfacción laboral, tanto en el campo educativo como en el empresarial. Estos estudios giran en torno a distintas problemáticas de la satisfacción laboral, pero la mayoría coincide en que este punto



es importante para el saludable curso de cualquier empresa. Estos estudios se hacen generalmente con encuestas y dan a la dirección y a la gerencia información sobre los niveles generales de satisfacción en la empresa. Revelan la forma en que los empleados se sienten en cuanto a su trabajo, en cuáles de sus funciones se centran estos sentimientos, cuáles departamentos se ven particularmente afectados y quiénes tienen que ver con ello (Davis y Newstrom, 2003).

La importancia del estudio de la satisfacción laboral es porque ésta contribuye al desarrollo de los empleados como personas. Esto es evidente al relacionar la satisfacción en el trabajo con la felicidad y la confianza de los individuos, ya que para la calidad de vida se considera con la aportación que la satisfacción laboral hace con la satisfacción general de la vida (Galaz Fontes, 2002).

Davis y Newstrom (2003) enumeran seis beneficios de lo estudios de satisfacción en el empleo:

1. Conocer el grado general de satisfacción en el empleo.
2. Mejorar la comunicación que se da entre la administración o gerencia con sus empleados.
3. El mejoramiento de las actitudes, debido a que se presenta a los empleados una oportunidad para dejar salir lo que traen dentro, así como por la sensación de que la empresa se interesa por sus empleados.
4. Detectar cuáles son las necesidades de capacitación, ya que es una oportunidad del empleado expresar las necesidades de capacitación de sus supervisores.
5. Determinar los beneficios de un sindicato en el caso de las empresas donde existe esta institución.

## 6. Delinear la planeación y seguimiento de los cambios.

Numerosas son las teorías e investigaciones para determinar los factores o variables que predicen la satisfacción en el trabajo. Furnham (2001) propone agrupar las variables que causan la satisfacción en el trabajo en tres grupos:

1. Políticas y procedimientos organizacionales, como el sistema de recompensas, supervisión y políticas de las tomas de decisiones.

2. Aspectos específicos del trabajo, como la carga general del trabajo habilidades, variedad, autonomía, realimentación y naturaleza física del ambiente laboral.

3. Características personales, como autoestima, la capacidad de tolerar el estrés y la satisfacción general en la vida probablemente determinen la satisfacción en el trabajo.

Locke (citado en Galaz Fontes, 2002) identifica tres variables que podrían considerarse como antecedentes a la satisfacción en el trabajo:

1. El trabajador mismo, como por ejemplo su edad, antigüedad en el puesto, el género, la etnicidad, la educación, el status laboral, su prestigio profesional, y el origen rural-urbano del trabajador.

2. Factores que se relacionan con el contexto o la situación en el que el trabajo se realiza como por ejemplo el salario, la supervisión, ambigüedad del rol de trabajador, conflicto inherente al puesto, participación, estructura y clima organizacional.

3. Los aspectos que tienen que ver con el trabajo mismo como son, su naturaleza, el logro, la calidad (potencial de aprender y autonomía), la percepción de subordinación o autonomía, el esfuerzo y los recursos.

Robbins (1999) enumera seis factores que determinan la satisfacción en el trabajo: (a) Un trabajo mentalmente desafiante; (b) recompensas justas; (c) condiciones favorables de trabajo; (d) colegas que brinden apoyo; (e) compatibilidad entre la persona y el puesto; y (f) la genética. Es interesante que este autor mencione dos puntos generalmente tratados muy someramente en los estudios sobre satisfacción laboral, los puntos cinco y seis: compatibilidad entre la persona y el puesto y la genética. Con respecto al punto de la genética, Hackman (1977, citado en Robbins, 1999) afirma que cuando mucho 30% de la satisfacción del individuo puede explicarse por la herencia.

Brown (citado en Carmona, 2007) afirma que las corporaciones importantes que tienen la visión para permanecer en su negocio, deben tratar bien a sus empleados y agrega que si el personal está comprometido con la empresa y se le toma en cuenta, será más productivo.

Rojas (citado en Ortega, 2007) afirma que el ambiente laboral es importante y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes. También Popoola (2005) relaciona el ambiente de trabajo y las desmotivaciones de los empleados de las empresas. Rock (citado en Rivera, 2007) sostiene que si trabaja en un ambiente adecuado, donde no sufra los temores comunes de un trabajador y no exista nada que le restrinja su desarrollo, entonces el empleado sentirá satisfacción al realizar su trabajo. Invertir en el talento y satisfacción de la gente es el camino para alcanzar las metas de las empresas, así como el desarrollar en los empleados la visión de largo plazo, el trabajo en equipo, el compromiso y la lealtad lo que aumenta la rentabilidad de la empresa (Arce, citado en Zuñiga, 2007).

Un empleado que trabaja feliz, rinde más, pues la gente da más de sí cuando se siente motivada y reconocida (Castañeda, citada en Sandoval, 2007). Por su parte Pira (citado en Chacón, 2007) afirma que las compañías crecen gracias a su gente, pero de nada sirve contar con colaboradores entregados si no se les da las herramientas y el espacio adecuado para desarrollarse. Y agrega que los empleados son personas, con calidad de vida, que necesitan ser motivados para desarrollarse como tales, para que esta satisfacción pueda hacer prosperar la empresa.

Un buen lugar de trabajo trae como resultados el aumento de la productividad y lealtad de los empleados y eleva la rentabilidad de la empresa. Las compañías que invierten en crear un buen ambiente de trabajo gozan de beneficios como baja rotación de personal y menos gastos por ausentismo (Vargas Hernández, 2007).

### **Investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral**

Son diversos los resultados de las investigaciones concernientes a la satisfacción laboral, como diversas son las perspectivas con las que se abarca el tema. Hay numerosas investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo en trabajadores de la salud, en organizaciones de negocios y también algunas investigaciones hechas entre los docentes. A continuación se mencionan algunos descubrimientos relevantes con respecto a este tema.

Levering (citado en Vargas Hernández, 2007) sostiene que lo primero que debe hacer cualquier empresa es determinar cómo está su lugar de trabajo, en especial el de sus empleados y agrega que las empresas que se ocupan de las necesidades de los empleados tienen un mejor desempeño.

Con respecto a la parte afectiva y emocional, la satisfacción laboral contribuye a tener humor positivo cuando se va a la casa (Judge e Ilies, 2004). La satisfacción en el trabajo es una excelente extensión de la personalidad, porque los individuos varían en sus respuestas a la misma situación laboral (Spector, 2005). Las amistades y relaciones positivas entre los empleados también son significativas para mejorar la satisfacción laboral (Morrison, 2004).

Otro estudio (Shimazu, Shimazu y Odahara, 2004) mostró que el efecto de ánimo en la satisfacción de trabajo depende de la extensión del apoyo de los compañeros de trabajo y del apoyo de supervisores, mientras que el control estricto del trabajo por parte de superiores provocaba una disminución en la satisfacción laboral. Meliá y Peiró (1989) mencionan que la satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del ser humano en el trabajo.

La independencia en el trabajo, referida a libertad para laborar, también influye en la satisfacción laboral (Koustelios, Karabatzaki y Kousteliou, 2004; Skibba y Tan, 2004).

La satisfacción laboral está relacionada también con la ejecución del trabajo (Skibba y Tan, 2004).

La satisfacción laboral también afecta la satisfacción de vida (Moser y Schuler, 2004), así como el humor manifestado después del trabajo (Helland, Øystein, Nytrø, Torvatn y Bayazit, 2004).

El género también se considera como parte de los factores que afectan la satisfacción laboral. Un estudio hecho en Kuwait reveló que los hombres tenían una

más marcada satisfacción en el trabajo y optimismo que las mujeres, y tanto hombres como mujeres mostraban pesimismo y síntomas psicósomáticos por causa de su trabajo (Al-Mashaan, 2003). Además, al ser las mujeres más vulnerables al acoso sexual, revelaron que ser víctimas disminuía su satisfacción laboral (Lapierre, Spector y Leck, 2005).

### **Investigaciones de satisfacción laboral relacionadas con el personal docente**

Las instituciones por su naturaleza tienen distintos tipos de personal. En una institución educativa conviven administradores y personal operativo como, son los docentes, y éstos son quienes interactúan directamente con el cliente, en este caso en específico, los alumnos. Un docente es pieza clave para que la institución marche de una manera adecuada, especialmente si es de sostén particular, en donde se depende económicamente del alumnado que ingresa a las aulas. Todos ejercen una influencia ya sea positiva o negativa sobre las personas que los rodean. Un caso especial es el docente, que además de formador es un líder para el grupo de clientes que tiene bajo su custodia. Si un docente está realmente satisfecho con su trabajo, lo hará lo mejor que pueda, lo que será percibido por sus alumnos, quienes con su influencia se verán motivados para permanecer a gusto en la institución.

Se han hecho investigaciones de la satisfacción laboral relacionadas directamente con el personal docente. Estos estudios han puesto en evidencia los puntos más importantes que influyen en la satisfacción laboral del personal docente. Revelan las relaciones existentes entre los diversos factores o variables de la satisfacción

laboral que son comunes para los empleados y perfectamente aplicables al entorno docente.

Existen varios factores del ambiente de trabajo que afectan directamente la satisfacción del personal docente. Por ejemplo Parkes (2003), a través de un estudio que realizó con trabajadores de turnos diurno y nocturno, encontró que el entorno de trabajo del docente del turno nocturno puede jugar un papel de riesgo elevado de resultados de salud adversos, comparados con los trabajadores diurnos.

El entorno físico también afecta la satisfacción laboral (Carlopio, 1996). Siendo que la actividad docente se lleva a cabo dentro de un ambiente físico bien delimitado, que es la escuela, es indudable que influye en la percepción que el docente tiene de su trabajo. En el campo de las relaciones interpersonales, otros estudios (Tracey, Tannenbaum y Kavanagh, 1995) dejan en evidencia la influencia del entorno en la transferencia de destrezas de supervisores a trabajadores. Otro estudio (Egan y Kadushin, 2004) confirmó la participación de los supervisores en la satisfacción laboral. Los empleados de una empresa valoran mucho la relación entre la justicia procesal de sus jefes, lo cual contribuye a la satisfacción laboral (Irving y Coleman, 2005). Esto es perfectamente aplicable al entorno de una institución educativa.

Otras investigaciones en torno a la satisfacción laboral arrojan resultados similares a los antes descritos. Salazar Rodríguez (2002), en su investigación sobre satisfacción laboral de las docentes beliceñas, encontró ocho variables que son predictoras de la satisfacción laboral, a saber, el agrado del trabajo docente, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales, supervisión docente, experiencia docente y tamaño de

la escuela. En general, la mayoría de las educadoras indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido a su amor por los estudiantes y a la profesión docente aunque la mayoría de las empleadas de instituciones adventistas respondieron que no lo estaban.

Así mismo, Delgado González (2003), en un estudio sobre los factores predictores de la satisfacción laboral en docentes adventistas de México, determinó que los factores internos: (a) nivel de agrado por el trabajo docente y (b) el grado de involucramiento en roles familiares y hogareños, así como los factores externos: (a) percepción del grado de equidad en el trato laboral, (b) nivel de condiciones laborales y (c) valoración de la supervisión docente son predictoras de la satisfacción laboral de los educadores adventistas empleados de la Unión Mexicana del Norte (UMN), Unión Mexicana del Sur (UMS) y la Unión Interoceánica (UIO que estudiaban durante el verano de 2003.

Cavalcante Silva (2004) analizó la satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas en una región del Brasil. Él encontró que los cinco factores que demuestran un alto grado de satisfacción laboral en las dimensiones y factores que se relacionan con su cargo son relación con los compañeros, relación con la comunidad de profesores, organización y funcionamiento del consejo escolar, organización y funcionamiento del centro escolar y la interacción director-alumno. En general, los directores manifestaron un grado alto de satisfacción laboral.

Viera Padilla (1998) realizó una investigación sobre las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictivas de la satisfacción laboral, de los docentes de secundaria de Nuevo León y encontró que las expectativas informales



del sistema educativo tienen gran influencia sobre la satisfacción laboral de los docentes de secundaria de ese estado, mientras que las expectativas informales tienen poca influencia sobre la satisfacción laboral.

Pérez López (2001) encontró que de las cinco variables que Herzberg (citado en Robbins, 1999) relacionó con la satisfacción laboral sólo dos eran aplicables en los docentes de las escuelas secundarias de Nuevo León, México, a saber, el trabajo en sí mismo y el progreso.

### **Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral**

Según Thompson, McNamara y Hoyle (citados en Salazar Rodríguez, 2002) los trabajos de investigación sobre satisfacción laboral suelen desarrollarse bajo alguno de los siguientes marcos teóricos:

La teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg constituyen el primer marco teórico de la satisfacción laboral. Maslow y Herzberg pretenden explicar la satisfacción en términos de necesidades que deben ser satisfechas, condiciones laborales que han de proporcionarse y valores que deben cultivarse en el medio laboral.

El segundo marco teórico incluye teorías de proceso o de discrepancia de satisfacción laboral, que tratan de explicar cómo las categorías de diversas variables (expectativas, valores, necesidades, etc.) se relacionan o combinan para generar satisfacción. En este marco entran la teoría de satisfacción de necesidades de Porter, la de los incentivos-contribuciones de March y Simon y la de sustracción y multiplicación de modelos de satisfacción laboral de Vroom.

En el tercero se encuentran los modelos situacionales de satisfacción laboral, que intentan explicar cómo diversas categorías de variables (características de tareas, características organizacionales e individuales) se combinan para relacionarse con la satisfacción laboral. En este modelo se encuentran la teoría de ocurrencias situacionales de satisfacción laboral de Quarstein y colaboradores y la de los predictores de satisfacción laboral de Glisson y Durick.

Estudios realizados por Frederick Herzberg y sus colaboradores en 1959, (citados en Robbins, 1999 y Furnham, 2001), clasifican los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías:

1. Factores intrínsecos o motivadores (factores internos), que incluyen el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños

2. Factores extrínsecos o de higiene (factores externos), que incluyen el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión (prácticas administrativas).

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

### **Factores internos relacionados con la satisfacción laboral**

Se definen como aquellos que son circunstanciales al trabajo del docente. Para los fines que persigue el presente estudio se presentan los siguientes factores.

## Percepción del trabajo en sí mismo

Éste se define como la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente. La percepción laboral es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales a fin de darle un significado al ambiente de trabajo (Delgado González, 2003). Quienes consideran al trabajo algo penoso y lo llevan a cabo con complaciente ignorancia, sin realizar esfuerzos por mejorar, lo verán como una carga (White, 1987). La satisfacción laboral está relacionada también con la ejecución del trabajo (Skibba y Tan, 2004).

Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que el agrado por el trabajo docente es un factor predictor de la satisfacción laboral en estudios realizados en docentes.

## Autoestima

Se define como la actitud que presenta el docente hacia su persona, que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo. Robbins (1999) afirma que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. Según Judge y Bono (citados en Delgado González, 2003) las personas con autoestima alta mantienen optimismo ante el fracaso, lo cual les asegura éxito en el trabajo y mayor satisfacción laboral. Aseguran que la autoestima es un indicador importante de la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo.

Salazar Rodríguez (2001), en su trabajo realizado con docentes beliceñas, no encontró relación entre la autoestima y la satisfacción laboral. Delgado González

(2003) tampoco encontró la autoestima como predictora de la satisfacción laboral en su estudio con docentes adventistas en México.

### Roles familiares y hogareños

Se definen como la distribución de las funciones asignadas por la sociedad a los integrantes de una familia. La institución familiar ha supuesto en el seno de cada sociedad una determinada distribución de roles entre los hombres y las mujeres (Coller i Porta, 1991). Rogers (citado en Delgado González, 2003), en un estudio longitudinal de doce años, revela que uno de los mejores predictores de la satisfacción laboral es el de las buenas relaciones matrimoniales. Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que el involucramiento en roles familiares y hogareños es un predictor de la satisfacción laboral en personal docente.

### **Factores externos relacionados con la satisfacción laboral**

Los factores extrínsecos o higiénicos (factores externos) son las condiciones de trabajo que determinan la satisfacción laboral, según Herzberg (1959, citado en Robbins, 1999), en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Para la presente investigación se enumeran los siguientes.

### Reconocimiento de logros

Se define como la 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. Vargas Hernández (2007) dice que un empleado

reconocido por su trabajo es un empleado feliz, lo que se reflejará en su satisfacción con el trabajo.

Castañeda (citada en Sandoval, 2007) sostiene que un empleado que trabaja feliz, rinde más, pues la gente da más de sí cuando se siente motivada y reconocida.

Salazar Rodríguez (2001) encontró que el reconocimiento de logros es predictor de la satisfacción laboral, en un estudio realizado con docentes beliceñas. Delgado González (2003), en su estudio con docentes de nivel medio, encontró que esta variable no es predictora de la satisfacción laboral.

#### Equidad en el trato laboral

Equidad en el trato laboral es la opinión que el docente tiene con respecto al trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros. Si el salario, por ejemplo, no corresponde a las expectativas, el empleado percibe inequidad. Esta percepción lo hará sentirse insatisfecho (Delgado González, 2003). Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que la equidad en el trato laboral es una variable predictora de la satisfacción laboral de docentes.

#### Condiciones laborales

Se refiere al estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos en las políticas administrativas. En un estudio con maestros de nivel medio, Delgado González (2003) encontró que el nivel de condiciones laborales es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes. Al respecto Rojas (citado en Ortega, 2007) afirma que el ambiente laboral es importante

y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes. Salazar Rodríguez (2001) encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral en docentes beliceñas.

### Supervisión docente

Es la percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y asistencia que recibe por parte de sus supervisores para mejorar su desarrollo profesional y laboral. Shimazu et al. (2004) demostraron que el efecto en la satisfacción en el trabajo depende de la extensión del apoyo de los compañeros de trabajo y del apoyo de supervisores, mientras que el control estricto del trabajo por parte de superiores provocaba una disminución en la satisfacción laboral.

Salazar Rodríguez (2001) encontró que la supervisión docente es factor predictor de la satisfacción laboral, en un estudio realizado en profesoras beliceñas. Delgado González (2003) encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral de los docentes de nivel medio.

### **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 se pretende relacionarlos con la satisfacción laboral.

### Edad

Es el dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha en que se realiza el estudio.

Viera (1998), Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que la edad no es un factor predictor de la satisfacción laboral en 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 optimismo que las mujeres, y tanto hombres como mujeres mostraban pesimismo y síntomas psicossomáticos por causa de su trabajo (Al-Mashaan, 2003). Además, al ser las mujeres más vulnerables al acoso sexual, revelaron que ser víctimas disminuía su satisfacción laboral (Lapierre et al., 2005).

### Estado civil

Es la clase o condición social a la cual está sujeta la vida del docente. Rogers (citado en Delgado González, 2003), en un estudio longitudinal de doce años, revela que uno de los mejores predictores de la satisfacción laboral es el de las buenas relaciones matrimoniales.

### Años de experiencia docente

Es la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio (Salazar Rodríguez, 2001).

MacMillan (citado en Delgado González, 2003) encontró que los años de experiencia tienen significación estadística negativa en la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes de más años experimentan menor satisfacción laboral.

Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que los años de experiencia docente es un factor demográfico predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

#### Nivel de estudios

Se refiere a la situación académica del docente. Viera (1998), en un estudio realizado en docentes de escuelas secundarias del estado de Nuevo León, México, encontró que el nivel de estudios es un factor predictor de la satisfacción laboral. Salazar Rodríguez (2001) no encontró relación significativa entre el nivel de estudios y la satisfacción laboral en docentes beliceñas.

#### Nivel de enseñanza

Hace alusión a la situación del docente con respecto al nivel educativo en el que se desempeña. La Universidad Linda Vista administra además del nivel universitario, el nivel básico y medio (Colegio Linda Vista). Este trabajo determina la relación entre esta variable y la satisfacción laboral. Delgado González (2003) encontró que no existen efectos significativos del nivel en el que labora el docente sobre la satisfacción laboral en docentes de nivel medio.

#### Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional

Se refiere a la afiliación religiosa de la institución en la que el docente obtuvo su preparación profesional. Los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista han sido formados tanto en instituciones adventistas, como en instituciones que no



pertenecen a esta afiliación religiosa. El presente trabajo determina la relación entre esta variable y la satisfacción laboral.

#### Ubicación de la institución

Se refiere a la ubicación geográfica en la que se localiza el edificio en la que el docente desempeña su labor. La Universidad Linda Vista tiene bajo su administración los planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, ambos ubicados en una comunidad urbana, mientras que el plantel matriz está ubicado en un medio rural. Este trabajo determina si existe relación entre la ubicación del centro de trabajo con la satisfacción laboral.

#### Condiciones del empleo

Es el status laboral que goza el docente de acuerdo con su contrato oficial con la institución en la que labora. La Universidad Linda Vista se rige con el *Manual operativo de la Unión Mexicana del Sur*, que determina las condiciones de empleo de los docentes de la Universidad Linda Vista en categorías (regularizado A, regularizado B, contrato por tiempo definido y contrato por horas). Esta estratificación determina el salario del empleado de acuerdo con los parámetros establecidos en el manual.

#### **Resumen del capítulo**

El capítulo II presenta el marco de referencia en el que se realizó esta investigación. Menciona los marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral y toma como referencia la teoría de Herzberg de motivación e higiene para su elaboración.

En la parte final, este capítulo presenta los factores internos, externos y demográficos relacionados con la satisfacción laboral estudiados como posibles

predictores de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Universidad  
Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS**

La satisfacción laboral es un tema de gran interés para los administradores de empresas, así como para los administradores de instituciones educativas como la Universidad Linda Vista.

El curso de esta investigación fue orientado hacia el estudio de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez y los factores predictores de dicha satisfacción.

En esta sección se presenta la metodología de dicho estudio.

#### **Diseño de la investigación**

Este estudio fue de tipo no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables (Hernández Sampieri, 2003). Es de diseño transeccional, porque se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único; esta investigación es de tipo exploratorio y descriptivo, porque pretende estudiar la satisfacción laboral en una población donde no ha sido estudiada con anterioridad y, al mismo tiempo, describir una situación a partir de sus características (Hernández Sampieri, 2003). También es correlacional porque pretende medir el grado de relación entre la satisfacción laboral y la forma en que interactúa este factor con las variables. Esta investigación es de alcance explicativo ya que intenta responder a las causas del fenómeno a estudiar (Hernández Sampieri, 2003).

Las hipótesis que se someten a prueba contienen variables sobre la satisfacción laboral y los diferentes factores internos, externos y demográficos que podrían considerarse como predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

El instrumento que se utiliza para este estudio contiene ítemes que permiten recolectar información de las opiniones del docente de su trabajo, percepciones sobre el ambiente y condiciones de trabajo, sobre sí mismo y de las personas que lo rodean. También contiene ítemes que permiten saber si aspectos personales como el hogar influyen en su satisfacción laboral. El instrumento también permite obtener información sobre algunos aspectos demográficos importantes para comprender la realidad social, laboral y geográfica del docente de la Universidad Linda Vista.

### **Población en estudio**

La unidad de observación fue el docente de tiempo completo o por horas, que dedica todo o parte de su tiempo de trabajo a la docencia en la Universidad Linda Vista, en cualquiera de sus niveles de estudio (desde preescolar hasta nivel universitario) y en los planteles de la Universidad Linda Vista, ubicados en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y en la ciudad de Mérida, Yucatán, y que además son titulares de su clase frente a grupo y fueron contratados para laborar en el ciclo escolar 2007-2008.

La información obtenida de la Dirección de Personal de la Universidad Linda Vista indicó que el total de empleados que dedican todo o parte de su tiempo de trabajo a la docencia hacen un total de 106, como se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

*Distribución del personal de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, durante el segundo semestre del ciclo escolar 2007-2008*

Plantel	Total de empleados**	Empleados que dedican tiempo total o parcial a la docencia	
		Total	Porcentaje
Matriz	110	71	64.55
Tuxtla Gutiérrez	31	26	83.87
Mérida	9	9	100
Totales	150	106	70.67

\*Incluye Colegio Linda Vista

\*\*Incluye administrativos, docentes y personal de apoyo

Fuente: Dirección de personal de la Universidad Linda Vista, marzo 2008

### Hipótesis nulas

Para esta investigación se declararon las siguientes hipótesis nulas:

Ho1: Los factores internos, el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños, no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Ho2: Los factores externos, el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente, no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Ho3: Los siguientes factores demográficos: género, estado civil, nivel de enseñanza, tipo de institución donde se obtuvo la preparación profesional y ubicación de la institución donde se labora, no producen una diferencia significativa en la

satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Ho4: Los siguientes factores demográficos: edad y años de la experiencia docente, no son factores relacionados con la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Ho5: Los factores demográficos como el nivel de estudios alcanzado y las condiciones del contrato de trabajo, no son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### **Variables**

En todo tipo de 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, la cual identifica cada variable, su definición conceptual, su definición instrumental y su definición operacional (ver Apéndice A).

#### Variable dependiente

Para los fines que persigue este estudio se define satisfacción laboral como la actitud del docente hacia su trabajo. Según Robbins (1999) es la actitud general del individuo hacia su trabajo.

La persona satisfecha mostrará actitudes positivas, mientras que una persona insatisfecha mantendrá actitudes negativas.

## Variables independientes

### **Factores internos**

En este estudio se entienden como factores internos aquellos que se generan directamente de la experiencia personal del docente, de los cuales se estudian los siguientes:

1. El agrado por el trabajo docente, definido como la opinión del docente del estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente.

2. La autoestima, definida como la actitud que muestra el docente hacia su persona, reflejando el sentido de valía personal que se concede a sí mismo.

3. El involucramiento en roles familiares y hogareños, definido como el grado de compromiso y responsabilidad que el docente manifiesta ante las necesidades personales que emergen de su papel tradicional del docente en el hogar y la familia.

### **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 por su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia.

2. Equidad en el trato laboral, definido como la opinión que el docente tiene del trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros.

3. Las condiciones laborales, referidas al estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos en las políticas administrativas.

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

### **Factores demográficos**

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

1. La edad, que es el dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha en que se realiza el estudio.

2. El género, que se define como el conjunto de personas con caracteres comunes, bien sea masculino o femenino.

3. El estado civil, que es la clase o condición social a la cual está sujeta la vida del docente.

4. Los años de experiencia docente, que es la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio.

5. El nivel de estudios, que se refiere a la situación académica del docente a la fecha en que se realiza el estudio.

6. El nivel de enseñanza, que hace alusión a la situación del docente con respecto al nivel educativo en el que se desempeña a la fecha en que se realiza el estudio.



7. El tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional, que se refiere a la afiliación religiosa de la institución en la que el docente obtuvo su preparación profesional.

8. La ubicación de la institución donde labora, que se refiere a la ubicación geográfica en la que se localiza el edificio en la que el docente desempeña su labor, ya sea el plantel central de la Universidad Linda Vista (un medio rural) o sus extensiones ubicadas en la ciudad de Mérida y Tuxtla Gutiérrez (medio urbano).

9. Las condiciones del empleo, que es el status laboral del que goza el docente de acuerdo con su contrato oficial con la institución en la que labora, ya sea empleado regularizado A, regularizado B, de tiempo definido o por horas.

### **Instrumento**

El instrumento que se utilizó en este estudio fue elaborado por Salazar Rodríguez (2002) para recolectar datos de dos investigaciones sobre satisfacción laboral de 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.

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 0.972 para la claridad del cuestionario y 0.970 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 0.9354. Luego se calculó el coeficiente de división por la mitad (Guttman) y se obtuvo 0.8786. Los coeficientes Alfas obtenidos para cada una de las variables objeto del estudio se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

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

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

El cuestionario consta de cuatro partes. Cada parte contiene declaraciones a ser respondidas en determinada escala utilizando las opciones dadas. Con la parte I se pretendió conocer cuán satisfechos se encontraban los docentes con respecto a algunos aspectos que se presentan en su centro de trabajo, para lo cual se pidió que se indicara el grado de satisfacción según cada una de 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, y 7, totalmente satisfecho.

En la parte II se pidió que se indicara la respuesta más de acuerdo con su situación personal. Son en total 67 declaraciones relacionadas con factores internos y 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, y 5, siempre.

En la parte III del cuestionario se pretendió obtener información adicional de las razones que los docentes podrían tener para estar o no satisfechos con su trabajo como docente mediante la pregunta ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente? Además se piden las razones de su respuesta. Al mismo tiempo se consideró importante preguntar a los docentes qué recomendarían para mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo y se formuló una pregunta al respecto.

Finalmente en la parte IV del cuestionario se pidieron nueve datos demográficos que se describen a continuación: (a) edad, (b) género, (c) estado civil, (d) años de experiencia docente, (e) nivel de estudios más alto que se tiene terminado, (f) nivel o niveles de enseñanza en que labora, (g) tipo de institución donde obtuvo su preparación de licenciatura, (h) ubicación de la institución en que labora y (i) condiciones del contrato de trabajo. Esto con el fin de obtener más datos específicos relacionados con la población de estudio.

Para la realización de esta investigación se entregó este cuestionario a los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y en sus Planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, de los cuales 89 fueron recolectados. Esto significa que 85.6% de la población participó en este estudio.

Los 89 instrumentos fueron numerados y su información fue ingresada en una base de datos del paquete estadístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versión 14.0. Seguidamente se describe el proceso llevado a cabo para recolectar la información correspondiente a la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez y las posibles variables predictoras de la satisfacción laboral.

### **Recolección de los datos**

Para la recolección de los datos se administró un cuestionario a los empleados, de tiempo completo o por horas, que dedican todo o parte de su tiempo de trabajo a la docencia en la Universidad Linda Vista en cualquiera de sus niveles de estudio (desde preescolar hasta nivel universitario) y en los planteles de la Universidad Linda Vista ubicados en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, y en la ciudad de Mérida, Yucatán. En esta fase de la investigación, antes de la aplicación del instrumento, se solicitó la autorización del rector de la Universidad Linda Vista, Erwin González, para la aplicación de los cuestionarios al personal docente (ver Apéndice B). El investigador aplicó el instrumento personalmente en el plantel Tuxtla Gutiérrez y en la Universidad Linda Vista y capacitó a un docente para su aplicación en el plantel Mérida. De acuerdo con lo observado por el investigador y el segundo encuestador la mayoría de los docentes mostraron interés por participar en esta

investigación y sobre todo por conocer los resultados de la misma. Se puede notar en las respuestas obtenidas con el cuestionario que los docentes expresaron abiertamente sus sentimientos, inquietudes y expectativas, así como sus problemas administrativos y dieron recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral en sus lugares de trabajo.

### **Proceso para el análisis de los datos**

La información recolectada fue procesada en la base de datos del programa SPSS, versión 14.0.

Las hipótesis nulas fueron sometidas a prueba con un nivel de significación de .05, lo que implica que cuando se alcanza el nivel existe un 95% de probabilidad de que los resultados no se deban a error de población. Se procedió a probar las hipótesis nulas siguiendo el procedimiento descrito en la respectiva tabla de operacionalización de las variables (ver Apéndice A). En dicha tabla están definidas las hipótesis con sus respectivas variables y además menciona su nivel de medición. Las pruebas de significación estadística que se utilizaron para someter a prueba las hipótesis nulas planteadas en esta investigación fueron las siguientes:

Para las hipótesis 1 y 2 se utilizó la prueba de regresión lineal múltiple con el método Stepwise, que determinó cuáles variables entraron en la ecuación de regresión. Para la hipótesis 3 se aplicó la prueba *t* de Student para determinar si existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral según el género, el estado civil, el nivel de enseñanza, el tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y la ubicación de la institución donde labora. Para la hipótesis 4 se utilizó la prueba *r* de Pearson, lo que determinó la correlación de las variables demográficas en cuestión

con la variable dependiente “satisfacción laboral”. Para la hipótesis 5 se aplicó la prueba de ANOVA factorial para determinar si el nivel de estudios alcanzado y las condiciones del contrato de trabajo son factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se describe la metodología de la investigación que se utilizó para realizar este estudio y se resume el tipo de investigación que se llevó a cabo. Se describen las características principales de la población de estudio, se declaran las hipótesis nulas del estudio, se identifican las variables y se describe el instrumento que fue utilizado para recolectar los datos, así como aspectos de su aplicación y los procedimientos usados para organizar la información obtenida. Finalmente se dan a conocer las estadísticas que se emplearon para someter a prueba las hipótesis mediante su respectiva operacionalización. Seguidamente se presenta el capítulo IV que ampliamente describe los resultados obtenidos en este estudio.

## **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 la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. A continuación se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos recolectados a través del instrumento aplicado.

Los diversos análisis estadísticos se realizaron en el SPSS, versión 14.0, con la información proporcionada en los 89 cuestionarios recuperados.

#### **Datos demográficos**

La población en estudio constaba de 106 docentes que laboraban en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. El número de encuestas recuperadas fue de 89, a pesar de que fueron distribuidas 104. Los detalles se muestran en la Tabla 3.

La Tabla 4 presenta una descripción de las características demográficas de la muestra de estudio. Como puede observarse, de la población encuestada el mayor porcentaje de docentes se encontraban en el rango de edades de 26-30 años (23.9%).

Sin embargo se percibe que la media de las edades era de 34 años, con una desviación típica de 8.46. El máximo de edad era de 55 años mientras que el mínimo era de 21.

Tabla 3

*Estadística de la población y recolección de los datos*

Plantel	Empleados que dedican todo o parte de su tiempo de trabajo a la docencia	Cuestionarios		
		Entregados	Recuperados	Porcentaje de recuperados
Matriz	55	55	44	80%
COLIVI	16	16	16	100%
Tuxtla Gutiérrez	26	24	21	87.5%
Mérida	9	9	8	88.9%
Total	106	104	89	85.6%

Respecto al género, se observa que 67% de los docentes eran hombres, quienes duplicaron al número de docentes mujeres, las cuales representaron el 33% de la población encuestada.

81.8% de los docentes eran casados, mientras que 18.2% eran solteros. Otro dato interesante es que entre los docentes 39.8% tenía entre 0 y 5 años de experiencia docente, lo que representa una mayoría evidente de gente joven trabajando.

La media de los años de experiencia resultó ser de 10 años. La desviación típica fue de 8. La mediana de los años de experiencia docente fue de 7, por lo que



se concluye que la mitad de los encuestados tenía 7 o menos años de experiencia docente.

Tabla 4

*Características demográficas de la muestra de estudio*

Características	categorias	N	Porcentaje
Edad	21-25	8	9.1%
	26-30	21	23.9%
	31-35	19	21.6%
	36-40	14	15.9%
	41-45	13	14.8%
	46-50	6	6.8%
	51-55	8	9.1%
Género	Masculino	59	67.0%
	Femenino	29	33.0%
Estado civil	Soltero (a)	16	18.2%
	Casado (a)	72	81.8%
Años de experiencia docente	0-5	35	39.8%
	6-11	21	23.9%
	12-17	15	17.0%
	18-23	9	10.2%
	24-29	5	5.7%
	30-35	2	2.3%
Nivel de estudios más alto que tiene usted terminado	Preparatoria	1	1.1%
	Licenciatura	56	62.9%
	Maestría	27	30.3%
	Doctorado	4	4.5%
Nivel de enseñanza en que labora	Colegio	17	19.3%
	Universidad	71	80.7%
Tipo de institución donde obtuvo su preparación de licenciatura	Adventista	62	70.5%
	No adventista	26	29.5%
Ubicación de la institución	Urbana	28	31.8%
	Rural	60	68.2%
Condiciones del contrato de trabajo	Regularizado A	39	44.3%
	Regularizado B	28	31.8%
	Tiempo definido	3	3.4%
	Por horas	18	20.5%

De los docentes sólo 62.9% contaba con licenciatura y 34.8% contaba con posgrado (de los cuales 13% corresponde a doctorado).

Con respecto al nivel de enseñanza donde se labora, los docentes que desempeñaban su labor desde preescolar hasta preparatoria fueron agrupados en el rubro “Colegio Linda Vista” (COLIVI) aunque cabe mencionar que la Universidad Linda Vista plantel matriz administraba los niveles antes descritos. La otra opción fue “universidad” que incluyó a los docentes universitarios del plantel matriz y de los planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, representando 80.7% de los encuestados. Los docentes del COLIVI correspondían a 19.3% de los encuestados. 70.5% de los docentes encuestados obtuvo su preparación académica (licenciatura específicamente) en escuelas adventistas.

Con respecto a la ubicación de la institución, el plantel matriz de la Universidad Linda Vista se localizaba en el área rural, mientras que sus dos extensiones en el medio urbano. De la población encuestada se obtuvo que 68.2% laboraban en el medio rural, mientras que 31.8% de los encuestados en el área urbana.

Con respecto a las condiciones de trabajo, la mayoría eran docentes regularizados A (44.3%). Únicamente 31.8% declararon ser regularizados B. 20.5% eran docentes por horas, la mayor parte de los cuales laboraban en el plantel Tuxtla Gutiérrez.

### **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 laboraban en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez como la variable dependiente.

#### Nivel de satisfacción laboral

Las opiniones de los docentes que laboraban en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la satisfacción en su trabajo, se presentan en la Tabla 5.

Las opiniones más favorables respecto a la satisfacción del docente fueron las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos ( $M = .07$ ,  $s = 0.766$ ), las relaciones que se dan con los compañeros de trabajo ( $M = 5.98$ ,  $s = 0.953$ ) y la autonomía en su labor como docente ( $M = 5.93$ ,  $s = 1.042$ ), tomando como referencia la escala máxima de satisfacción laboral de 7 puntos.

La opinión más desfavorable de satisfacción se percibió en aquellos rasgos que corresponden al estar involucrado en la toma de decisiones administrativas ( $M = 4.25$ ,  $s = 1.653$ ), los sistemas utilizados para promover al personal docente ( $M = 4.33$ ,  $s = 1.629$ ) y las oportunidades de ascenso dentro del trabajo ( $M = 4.47$ ,  $s = 1.560$ ), tomando como referencia la escala máxima de satisfacción laboral de 7 puntos.

#### Nivel de agrado por el trabajo docente

Las opiniones de los docentes que laboraban en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “agrado por el trabajo docente”, se presentan en la Tabla 6.

Tabla 5

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “satisfacción laboral”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
ST01 Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Universidad para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	89	1	7	4.78	1.650
ST02 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	89	1	7	4.25	1.653
ST03 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	89	1	7	5.46	1.508
ST04 La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	89	1	7	5.52	1.358
ST05 Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	89	1	7	5.46	1.323
ST06 Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	89	1	7	4.33	1.629
ST07 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	89	1	7	4.47	1.560
ST08 El status como docente en la sociedad.	89	2	7	5.57	1.167
ST09 El salario actual que recibe.	89	1	7	5.01	1.496
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	89	1	7	5.04	1.476
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	89	2	7	5.63	1.274
ST12 Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	89	1	7	5.98	.953
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	89	4	7	6.07	.766
ST14 La autonomía en su labor como docente.	89	1	7	5.93	1.042
Valid N (listwise)	89				

Nota: La escala es de 1 a 7, siendo 7 la declaración más positiva

Tabla 6

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Agrado por el trabajo docente”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
T01 La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	89	3	5	4.55	.584
T14 Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	89	2	5	4.22	.687
*T17 Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	89	1	5	2.00 re=4.00	.977
T27 Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan.	89	3	5	4.88	.394
T42 Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).	89	1	5	4.60	.635
T44 Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.	89	2	5	4.18	.667
*T54 Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	89	1	5	1.57 re=4.43	.890
*T56 En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	89	1	5	2.26 re=3.74	1.103
*T64 Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	89	1	5	1.98 re=4.02	1.000
Valid N (listwise)	89				

\* Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

Como se observa, las medias más altas se refirieron al interés del docente porque sus alumnos aprendan ( $M = 4.88$ ,  $s = 0.394$ ) asimismo los docentes disfrutaban de las actividades que realizaban con sus alumnos ( $M = 4.60$ ,  $s = 0.635$ ). Además, el resto de las declaraciones mantienen una media arriba de 4 (excepto la declaración relacionada con la libertad de toma de decisiones). Cabe mencionar que

las medias más altas de opinión positiva se encuentran dentro de las declaraciones de la variable dependiente “agrado por el trabajo docente”.

#### Nivel de autoestima

Las opiniones de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “autoestima”, se presentan en la Tabla 7.

Como se observa en la Tabla 7 en las opiniones expresadas por los docentes, se aprecia muy claramente que tenían muy buena opinión en los aspectos relacionados con la valía personal, el amor y el aprecio con sí mismos.

Se puede notar que la opinión más negativa respecto a la autoestima se encuentra en la declaración “deseo ser una persona distinta” ( $Mre = 3.70$ ,  $s = 0.845$ ).

#### Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños

Las opiniones de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “grado de involucramiento en roles familiares y hogareños”, se presentan en la Tabla 8.

Se observa que las familias de los docentes ven con agrado el trabajo de ellos ( $M = 4.44$ ,  $s = 0.893$ ). También se nota el alto grado de involucramiento en los roles familiares y hogareños de los docentes.

Un ejemplo claro es que la mayoría de los docentes opinó que cuando regresaba a casa tiene que realizar tareas domésticas ( $Mre = 1.89$ ,  $s = 0.982$ ). Cabe considerar que 67% de los docentes encuestados pertenecen al género masculino.

Tabla 7

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente "Autoestima"*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
A02 Soy una persona calmada y/o tranquila.	89	1	5	3.98	.853
*A08 Pienso que me estoy volviendo loco(a).	89	1	5	re=4.63 1.37	.774
*A15 Hago las cosas sin haberlas pensado bien.	89	1	5	re=4.08 1.92	.801
*A16 Cambio de opinión con facilidad.	89	1	4	re=3.84 2.16	.796
A18 Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.	89	2	5	4.27	.765
A19 Asumo responsabilidad por mis errores.	89	1	5	4.52	.642
A26 Tengo dominio de mí mismo(a).	89	2	5	4.38	.594
A28 Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.	89	1	5	4.33	.963
A31 Soy una persona feliz.	89	2	5	4.53	.605
A32 Resuelvo mis problemas con facilidad.	89	2	5	4.01	.488
A38 Estoy satisfecho(a) de lo que soy.	88	2	5	4.48 1.30	.660
*A40 Me desprecio a mí mismo(a).	89	1	5	re=4.70 1.30	.845
A41 Puedo cuidarme solo en cualquier situación.	89	1	5	4.15	.860
*A43 Me gustaría ser una persona distinta.	89	1	5	re=3.70 2.30 1.31	1.228
*A59 Soy una persona detestable.	89	1	5	re=4.69 1.85	.748
*A63 Trato de evadir mis problemas.	89	1	5	re=4.15 1.10	1.050
*A65 Pienso que no valgo nada.	89	1	4	re=4.90	.453

Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

Tabla 8

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
*R05 Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas.	89	2	5	4.11 re=1.89	.982
R33 A mi familia le agrada que trabaje como docente.	89	1	5	4.44	.753
R36 Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.	89	2	5	3.49	.893
R39 En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.	89	1	5	3.90	1.158
R53 El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.	89	1	5	3.63	1.265
*R55 Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.	89	1	5	2.66 re=3.34	1.461
Valid N (listwise)	89				

\* Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

#### Nivel de reconocimiento de logros

Las opiniones de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “Nivel de reconocimiento de logros”, se presentan en la Tabla 9.

Cuando se analiza la Tabla 9 se observa que las declaraciones relacionadas con esta variable muestran las medias más bajas del estudio. Los docentes dijeron que rara vez han recibido reconocimientos por su labor como docentes ( $M = 1.84$ ,  $s = 0.976$ ).



Tabla 9

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Nivel de reconocimiento de logros”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
L03 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	89	1	5	2.99	1.092
L09 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	89	1	5	2.73	1.020
L10 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	89	1	5	1.84	.976
L20 Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	89	1	5	2.92	.968
L24 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	89	1	5	3.43	1.157
*L37 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	88	1	5	2.69 re=3.31	1.021
L45 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	89	1	5	2.83	1.170
Valid N (listwise)	88				

\* Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

Así también, los docentes expresaron que sus supervisores inmediatos a veces los felicitan cuando dan una buena lección ( $M = 2.73$ ,  $s = 1.020$ ). La declaración que tuvo la media más alta fue la de que “el supervisor inmediato elogia la buena enseñanza” ( $M = 3.43$ ,  $s = 1.157$ ).

## Grado de equidad en el trato laboral

Las opiniones de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “grado de equidad en el trato laboral”, se presentan en la Tabla 10.

Tabla 10

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Grado de equidad en el trato laboral”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
E13 Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.	89	1	5	3.31	1.542
*E29 Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.	89	1	5	1.53 re=4.47	1.023
E48 En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	89	1	5	4.03	1.071
E51 En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	89	1	5	4.15	1.017
*E58 En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.	89	1	5	2.16 re=3.84	1.287
E66 En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	89	2	5	4.39	.701
E67 En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.	89	1	5	4.20	.956
Valid N (listwise)	89				

\* Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

En la tabla 10 se aprecia claramente que los docentes manifiestan en forma general opiniones favorables respecto a los aspectos relacionados con la equidad en el trato laboral. En general opinan que se les trata por igual a hombres como a mujeres. La opinión más negativa fue la declaración referida a la igualdad de percepción del salario ( $M = 3.31$ ,  $s = 1.542$ ). Los docentes opinaron que a veces reciben igual salario que los compañeros en el mismo puesto de trabajo ( $M = 3.31$ ,  $s = 1.542$ ).

#### Nivel de condiciones laborales

Las opiniones de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “nivel de condiciones laborales”, se presenta en la Tabla 11.

Los docentes opinaron que casi siempre los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela ( $M = 4.08$ ,  $s = 0.932$ ), así como en lo concerniente a la infraestructura de los salones de clase ( $M = 4.10$ ,  $s = 0.867$ ). En lo que respecta a la evaluación que efectúa la administración a los trabajadores los docentes consideran que “a veces” son justas ( $M = 3.24$ ,  $s = 1.087$ ).

#### Nivel de valoración de la supervisión docente

Las opiniones de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, referidas a la variable independiente “nivel de valoración de la supervisión docente”, se presentan en la Tabla 12.

En esta tabla se observan medias importantes de opinión positiva para los aspectos de la supervisión docente como las que siguen: la atención que reciben de sus supervisores, el apoyo del supervisor y el trato equitativo del mismo.

Tabla 11

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Nivel de condiciones laborales”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
C07 En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	89	1	5	3.66	.953
C12 Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	89	2	5	3.60	.808
C22 Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.	89	1	5	4.08	.932
*C25 En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	89	1	5	2.02 re=3.98	1.011
*C34 Los alrededores de mi escuela son desagradables.	89	1	5	2.13 re=3.87	1.068
C35 Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	89	1	5	3.66	.865
C47 La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	89	1	5	3.61	1.040
C50 La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	89	1	5	3.76	1.087
C52 Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	89	1	5	4.10	.867
C62 La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	89	1	5	3.24	1.087
Valid N (listwise)	89				

\* Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

Tabla 12

*Descripción de las medias respecto a la variable dependiente “Nivel de valoración de la supervisión docente”*

Ítem	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
S04 Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí.	89	1	5	3.37	1.070
S06 Mi supervisor inmediato me apoya.	89	1	5	3.80	.956
S11 Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	89	1	5	3.90	1.056
*S21 Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	89	1	5	1.66 re=4.34	.878
*S23 Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	89	1	5	1.87 re=4.13	1.013
S30 Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	89	1	5	3.07	1.095
S46 Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.	89	1	5	3.58	.951
S49 Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	89	1	5	3.92	1.014
S57 Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	88	1	5	4.14	.819
S60 Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	89	1	5	3.26	.960
*S61 Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).	89	1	4	1.79 re=4.21	.923
Valid N (listwise)	88				

\* Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media el puntaje revertido en la escala del 1-5.

Sin embargo se observa que las medias más bajas corresponden a declaraciones que tienen que ver con la instrucción del supervisor sobre los deberes del docente ( $M = 3.07$ ,  $s = 1.095$ ) y la capacitación que éste recibe por parte del supervisor ( $M = 3.26$ ,  $s = 0.960$ ).

### Análisis comparativo de las variables

En la Tabla 13 se presenta un análisis comparativo de las medias de cada una de las variables internas y externas del estudio.

Tabla 13

*Análisis comparativo de las medias de cada una de las variables internas y externas del estudio.*

Variable	N	Media	D S	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
Satisfacción Laboral	89	5.2496 (70.8%)*	.83550	-.479	.255	-.192	.506
Agrado por el trabajo docente	89	4.2909 (82.3%)*	.44869	-.733	.255	.868	.506
Autoestima	89	4.1562 (78.8%)*	.36562	-1.335	.255	3.913	.506
Roles Familiares	89	3.4476 (61.2%)*	.45685	-.349	.255	-.139	.506
Reconocimiento de Logros	89	2.8633 (46.5%)*	.57906	.130	.255	-.198	.506
Equidad en trato laboral	89	4.0578 (76.3%)*	.64993	-.714	.255	.370	.506
Condiciones Laborales	89	3.7551 (69.8%)*	.55617	-.333	.255	.612	.506
Supervisión docente	89	3.7923 (69.8%)*	.57090	-.816	.255	1.661	.506
Valid N (listwise)	89						

\* El dato entre paréntesis indica el porcentaje de la media en una escala de 0-100.

Como se definió en la operacionalización de las variables (ver Apéndice A), las declaraciones que miden el grado de satisfacción laboral de los docentes se midieron con una escala del 1 al 7, correspondiendo a este último el más alto grado de satisfacción. En la Tabla se observa que la media de la variable dependiente “satisfacción laboral” es 5.25 ( $s = 0.835$ ), con lo que se puede interpretar que los docentes están ligeramente satisfechos con su trabajo como docentes. Si se toma en cuenta este dato en una escala de 0-100 se obtiene un porcentaje de 70%. Esto quiere decir que los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla están satisfechos al 70%.

Respecto a las variables independientes, se midieron con una escala del 1 al 5, correspondiendo este último valor a la opinión más positiva respecto a la variable a analizar. Cabe mencionar que determinadas declaraciones fueron sometidas al análisis estadístico con una calificación revertida (ver Apéndice A), lo que se toma en cuenta al interpretar las medias contenidas en la Tabla 13.

Entonces se interpreta que en general los docentes sienten agrado por el trabajo docente ( $M = 4.15$ ,  $s = 0.449$ ) y gozan de una autoestima saludable ( $M = 4.16$ ,  $s = 0.365$ ). Si se utilizan los porcentajes correspondientes a las medias, se concluye que los docentes sienten agrado por su trabajo docente al 82.3% y su nivel de autoestima está en un 78.8%.

Sin embargo, se puede notar que las medias más bajas corresponden al reconocimiento de logros ( $M = 2.86$ ,  $s = 0.579$ ) y al involucramiento en los roles familiares y hogareños. ( $M = 3.44$ ,  $s = 0.457$ ).

Si se analizan los porcentajes correspondientes a las medias, se concluye que los docentes consideran que se les reconocen sus logros en un 46.5% y el grado de involucramiento en sus roles familiares y hogareños está al 61.2%. Los datos se muestran en detalle en la Tabla 13.

### **Análisis correlacional de variables**

A continuación se presentan cinco tablas que expresan la correlación entre la variable dependiente “satisfacción laboral” y las variables independientes internas, externas y demográficas estudiadas en esta investigación.

#### **Correlación de los factores internos con la satisfacción laboral**

En la Tabla 14 se observa el análisis de la correlación  $r$  de Pearson entre las variables intrínsecas (internas) y la satisfacción laboral. Se puede notar que para la variable “agrado por el trabajo docente” el coeficiente de correlación es  $r = 0.250$ , lo que indica que existe una correlación positiva débil entre la satisfacción laboral y el agrado por el trabajo docente.

Esto puede interpretarse como sigue: a mayor agrado por el trabajo docente, mayor satisfacción laboral. Asimismo, la variable “autoestima” obtuvo una  $r = 0.242$ , lo que indica también una correlación positiva débil.

La variable “roles familiares y hogareños” no presenta una correlación con la variable dependiente “satisfacción laboral”.



Tabla 14

*Análisis correlacional de las variables internas independientes con la satisfacción laboral.*

Variab	Prueba estadística	Agrado por el trabajo docente	Autoestima	Roles familiares
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	.250(*)	.242(*)	.182
	Sig. (2-tailed)	.018	.022	.088
	N	89	89	89
Agrado por el trabajo docente	Correlación de Pearson	1	.624(**)	.255(*)
	Sig. (2-tailed)		.000	.016
	N	89	89	89
Autoestima	Correlación de Pearson	.624(**)	1	.094
	Sig. (2-tailed)	.000		.380
	N	89	89	89
Roles Familiares	Correlación de Pearson	.255(*)	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.380	
	N	89	89	89

\* Correlación significativa en el nivel 0.05

\*\* Correlación significativa en el nivel 0.01

#### Correlación de los factores externos con la satisfacción laboral

En la Tabla 15 se observa el análisis de la correlación  $r$  de Pearson entre las variables extrínsecas (externas) y la satisfacción laboral.

Como es claro notar, existe una correlación significativa general entre las variables externas y la satisfacción laboral. Las correlaciones más fuertes se encuentran en la variable “condiciones laborales” ( $r = 0.632$ ) y “supervisión docente” ( $r = 0.658$ ).

Tabla 15

*Análisis correlacional de las variables externas independientes con la satisfacción laboral.*

Variables	Prueba estadística	Reconocimiento de Logros	Equidad en trato laboral	Condiciones Laborales	Supervisión docente
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	.481(**)	.460(**)	.632(**)	.658(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89
Reconocimiento de Logros	Correlación de Pearson	1	.252(*)	.366(**)	.456(**)
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.000
	N	89	89	89	89
Equidad en trato laboral	Correlación de Pearson	.252(*)	1	.474(**)	.408(**)
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.000
	N	89	89	89	89
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	.366(**)	.474(**)	1	.530(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89
Supervisión docente	Correlación de Pearson	.456(**)	.408(**)	.530(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89

\* Correlación significativa en el nivel 0.05

\*\* Correlación significativa en el nivel 0.01

Se concluye que las condiciones laborales y la supervisión docente están relacionadas con la satisfacción laboral ya que el coeficiente  $r$  de Pearson indica una correlación positiva considerable para estas variables. En tanto que la variable “reconocimiento de logros y “equidad en el trato laboral” muestran una correlación positiva media.

En la Tabla 16 se observa el análisis de la correlación  $r$  de Pearson entre las variables demográficas (edad y los años de experiencia docente) y la satisfacción laboral. Como se puede notar, ninguna de las variables mencionadas tiene una correlación significativa con la variable dependiente “satisfacción laboral”. Se puede notar también en la tabla una correlación positiva considerable entre la edad y la experiencia docente ( $r = 0.795$ ).

Tabla 16

*Análisis correlacional de las variables demográficas, procesadas estadísticamente como de “escala” con la satisfacción laboral.*

Variables	Prueba estadística	Satisfacción laboral	Edad	Experiencia docente
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	.010	.002
	Sig. (2-tailed)		.926	.985
	N	89	88	87
Edad	Correlación de Pearson	.010	1	.795(**)
	Sig. (2-tailed)	.926		.000
	N	88	88	87
Experiencia docente	Correlación de Pearson	.002	.795(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.985	.000	
	N	87	87	87

\*\* Correlación significativa en el nivel 0.01

### Prueba de las hipótesis

Como se mencionó en el capítulo anterior, las hipótesis fueron sometidas a prueba mediante diferentes pruebas estadísticas, tales como (a) regresión lineal múltiple, (b)  $r$  de Pearson, (c) prueba  $t$  de Student y (d) ANOVA de dos factores.

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

#### Hipótesis nula 1

Ho1 declara que los factores internos: el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños, no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple usando el método stepwise entre la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y las variables independientes nivel de agrado del trabajo docente, autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística ( $F(1,87) = 5.796$ ,  $p = 0.018$ ) muestran que únicamente el nivel de agrado por el trabajo docente ( $\beta = 0.250$ ) es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

Cabe mencionar que aunque esta variable es predictora de la satisfacción laboral, el ajuste de la  $R$  cuadrada es de 5.2% lo cual indica que a pesar de ser un predictor significativo no es importante ya que explica muy poco de la satisfacción laboral.

Se descartan las variables autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños como predictoras de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

## Hipótesis nula 2

Ho2 declara que los factores externos, reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y supervisión docente, no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de regresión lineal múltiple usando el método stepwise entre la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y las variables independientes reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y supervisión docente.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística mencionada, muestran que entraron en la ecuación ( $F(3,85) = 37.17, p = 0.000$ ) las variables nivel de supervisión docente ( $\beta = 0.567$ ), condiciones laborales ( $\beta = 0.548$ ) y reconocimiento de logros ( $\beta = 0.246$ ).

Por lo tanto se concluye que el nivel de supervisión docente, las condiciones laborales y el reconocimiento de logros son factores externos predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. Cabe mencionar que el ajuste de la R cuadrada indica que estas variables explican 55.2% de la varianza de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Se descarta la variable equidad en el trato laboral, como variable externa predictora de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### Hipótesis nula 3

Ho3 declara que los factores demográficos, género, estado civil, nivel de enseñanza, tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y ubicación de la institución donde labora, no producen una diferencia significativa en la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba *t* de Student para muestras independientes. Los resultados obtenidos en esta prueba arrojaron que las variables independientes género ( $t(86) = -0.632, p = 0.529$ ), estado civil ( $t(86) = -0.017, p = 0.986$ ), nivel de enseñanza, ( $t(86) = -1.247, p = 0.216$ ), tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional ( $t(86) = 0.548, p = 0.585$ ) y ubicación de la institución donde labora ( $t(86) = -0.465, p = 0.643$ ) no producen una diferencia significativa en la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Este análisis excluye todas las variables por lo que no es posible descartar la hipótesis nula, afirmando que los factores demográficos, género, estado civil, nivel de enseñanza, tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y la ubicación de la institución donde labora, no son factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### Hipótesis nula 4

Ho4 declara que los siguientes factores demográficos: edad y años de experiencia docente, no están relacionados con la satisfacción laboral de los docentes de

la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba  $r$  de Pearson entre la variable dependiente *nivel de satisfacción laboral* y las variables independientes edad ( $r = 0.010$ ,  $p = 0.926$ ) y años de experiencia docente ( $r = 0.002$ ,  $p = 0.985$ ).

Este análisis excluye todas las variables por lo que no es posible descartar la hipótesis nula, afirmando que los factores demográficos edad y años de experiencia docente, no son factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

#### Hipótesis nula 5

Ho5 declara que los factores demográficos como el nivel de estudios alcanzado y las condiciones del contrato de trabajo, no son factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba de análisis de varianza ANOVA entre la variable dependiente nivel de satisfacción laboral y las variables independientes: nivel de estudios alcanzado ( $F(3,84) = 0.153$ ,  $p = 0.927$ ) y condiciones del contrato de trabajo ( $F(3,84) = 0.258$ ,  $p = 0.855$ ).

Este análisis excluye todas las variables, por lo que no es posible descartar la hipótesis nula, afirmando que los factores demográficos nivel de estudios alcanzado y condiciones del contrato de trabajo no son factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

## Análisis adicionales

Al hacer análisis estadísticos utilizando las variables demográficas para formar grupos se obtienen datos interesantes para el lector.

Como muestra la Tabla 17, el estudio por grupos muestra que las medias para las variables demográficas analizadas estadísticamente con la unidad de medida “nominal” son semejantes unas a otras. Se concluye que la opinión de los grupos descritos por las variables demográficas es similar, por lo que no hay diferencia significativa de la satisfacción laboral en los grupos.

Tabla 17

*Análisis de las medias de las variables demográficas nominales por grupos*

VARIABLES	Nivel de satisfacción laboral	N	Media	DS	Std. Error Media
Género	Masculino	59	5.2228	.79341	.10329
	Femenino	29	5.3424	.91421	.16976
Estado civil	Soltero	16	5.2589	.70270	.17568
	Casado	72	5.2629	.86223	.10161
Nivel de enseñanza	Colegio	17	5.4874	.60989	.14792
	Universidad	71	5.2082	.87154	.10343
Ubicación del plantel de trabajo	Urbana	28	5.2015	.70605	.13343
	Rural	60	5.2905	.88854	.11471
Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional	Adventista	62	5.2938	.76156	.09672
	No adventista	26	5.1868	.99202	.19455



Al hacer un análisis de las medias obtenidas de la satisfacción laboral por planteles, se observa que las medias permanecen constantes (Tabla 18).

*Tabla 18*

*Análisis de las medias de satisfacción laboral por planteles.*

Plantel	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Mérida	8	5.2321	.64314	.22738	4.6945	5.7698	4.43	6.29
Tuxtla Gutiérrez	21	5.1395	.76147	.16617	4.7928	5.4861	3.57	6.50
COLIVI	16	5.4286	.57794	.14448	5.1206	5.7365	4.36	6.43
ULV-MATRIZ	44	5.2403	.97830	.14748	4.9428	5.5377	3.21	6.93
Total	89	5.2496	.83550	.08856	5.0736	5.4256	3.21	6.93

Esto se interpreta como que no hay diferencia entre la satisfacción laboral que tienen los docentes que laboran en los diferentes planteles. Éste permanece prácticamente igual.

En las tablas 19 y 20, de un estudio por grupos, se puede notar también que las medias permanecen constantes en los grupos, por lo que se interpreta que en los grupos descritos el nivel de satisfacción laboral permanece constante.

En la Tabla 21, se nota una ligera diferencia significativa ( $t(86) = 2.047$ ,  $p = .044$ ) entre la opinión sobre la variable reconocimiento de logros entre los solteros y casados. Los resultados muestran que los solteros tuvieron una opinión más positiva que los casados sobre el reconocimiento de logros como docente.

Tabla 19

*Análisis de las medias de la variable demográfica nivel de estudios alcanzado por grupos y la satisfacción laboral.*

Nivel de estudios	N	Media	DS	Std. Error	Mínimo	Máximo
Preparatoria	1	5.2857	.	.	5.29	5.29
Licenciatura	56	5.2781	.77957	.10417	3.21	6.79
Maestría	27	5.1958	.97407	.18746	3.21	6.93
Doctorado	4	5.4821	.76793	.38396	4.64	6.43
Total	88	5.2622	.83178	.08867	3.21	6.93

Tabla 20

*Análisis de las medias de las variable demográfica condiciones del contrato de trabajo por grupos y la satisfacción laboral.*

Condiciones del contrato de trabajo	N	Media	DS	Std. Error	Mínimo	Máximo
Regularizado A	39	5.3333	.80535	.12896	3.43	6.93
Regularizado B	28	5.1684	.84117	.15897	3.21	6.79
Contrato tiempo definido	3	5.4286	.43448	.25085	5.14	5.93
Por horas	18	5.2262	.95526	.22516	3.21	6.50
Total	88	5.2622	.83178	.08867	3.21	6.93

La Tabla 22 presenta un análisis estadístico entre los grupos contenidos en la variable demográfica tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y las variables internas y externas.

Se observa que los docentes que no obtuvieron su preparación en una institución adventista, se encuentran ligeramente más satisfechos ( $t(86) = -2.353$ ,  $p$

= 0.021) que aquellos que sí se prepararon profesionalmente en una institución adventista.

Tabla 21

*Análisis de las medias de las variables internas y externas en base a la variable demográfica estado civil*

Variable	Estado civil	N	Media	DS	Std. Error Media
Agrado por el trabajo docente	Soltero	16	4.0625	.57659	.14415
	Casado	72	4.3488	.40053	.04720
Autoestima	Soltero	16	4.0074	.57026	.14257
	Casado	72	4.1906	.30109	.03548
Roles Familiares	Soltero	16	3.3646	.58758	.14690
	Casado	72	3.4815	.40686	.04795
Reconocimiento de Logros	Soltero	16	3.1339	.46208	.11552
	Casado	72	2.8132	.58662	.06913
Equidad en trato laboral	Soltero	16	3.8482	.65251	.16313
	Casado	72	4.1290	.61183	.07210
Condiciones Laborales	Soltero	16	3.5313	.64881	.16220
	Casado	72	3.8167	.51867	.06113
Supervisión docente	Soltero	16	3.8409	.61434	.15358
	Casado	72	3.7913	.56283	.06633

### Análisis cualitativos

En la parte III del cuestionario aplicado al personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez se presentan dos preguntas abiertas relacionadas con su satisfacción laboral en su centro de trabajo. Los resultados de las respuestas obtenidas se observan en la Tabla 23.

Tabla 22

*Análisis de las medias de las variables internas y externas en base a la variable demográfica tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y la satisfacción laboral*

	Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional	N	Media	DS	Std. Error Media
Agrado por el trabajo docente	Adventista	62	4.2258	.45700	.05804
	No adventista	26	4.4658	.38235	.07499
Autoestima	Adventista	62	4.1198	.33462	.04250
	No adventista	26	4.2466	.43034	.08440
Roles familiares	Adventista	62	3.4597	.43281	.05497
	No adventista	26	3.4615	.47681	.09351
Reconocimiento de logros	Adventista	62	2.8429	.51909	.06593
	No adventista	26	2.9396	.70355	.13798
Equidad en trato laboral	Adventista	62	4.0783	.59195	.07518
	No adventista	26	4.0769	.71054	.13935
Condiciones laborales	Adventista	62	3.7274	.49096	.06235
	No adventista	26	3.8538	.67778	.13292
	Adventista	62	3.8016	.47817	.06073
Supervisión docente	No adventista	26	3.7972	.75463	.14799

De los docentes encuestados 82% manifestó estar completamente satisfecho en su trabajo como docente y 18% expresó lo contrario.

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

Las razones por las cuales el personal docente se siente totalmente satisfecho se clasificaron en cinco categorías: (a) gusto por la labor docente (59%), (b) por la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente (19%), (c) contribuir en la

formación académica y personal de los alumnos (7%), (d) agrado por el ambiente de trabajo (8%) y (e) por ser una forma de servir a Dios (8%).

Tabla 23

*Análisis de los resultados del ítem ¿Esta usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente?*

Respuesta	Frecuencia	porcentaje válido	porcentaje acumulado
Sí	73	82.0	82.0
No	16	18.0	100.0
Total	89	100.0	

Las razones indicadas por el personal docente para no sentirse totalmente satisfechos con su labor docente fueron las siguientes: (a) falta de atención en aspectos administrativos (43.75%), (b) falta de capacitación, actualización y desarrollo académico (25%), (c) carencia de apoyo didáctico (18.75%) y (d) la docencia no corresponde a la profesión que estudió (12.5%).

En la segunda pregunta abierta donde se pidió la opinión de los docentes para hacer recomendaciones con el fin de mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo, 12.3% no hizo recomendación alguna.

Las recomendaciones dirigidas a la administración por el 87.6% restante fueron las siguientes.

1. Optimizar las condiciones de trabajo (35% de las recomendaciones), como por ejemplo: mejoras salariales, poder dedicarse a un solo trabajo, disponer de material didáctico suficiente y mejorar el plan de estímulos;

2. Mejorar los aspectos relacionados con la supervisión de los docentes (25% de las recomendaciones), como por ejemplo: conocer las necesidades del docente, evaluar el trabajo docente realizado, mayor comunicación entre docentes y administración, fijar objetivos reales para la docencia, mayor interés en el desempeño docente, trato cordial al docente, tomar en cuenta su opinión y motivación al docente.

3. Apoyar el mejoramiento académico, (24% de las recomendaciones) como por ejemplo: mayor capacitación a los docentes, desarrollo en el área de investigación y mejorar la oportunidades de estudio y d) reconocer al docente por sus logros académicos (3% de las recomendaciones).

Entre las recomendaciones dirigidas al mismo personal docente se encuentran las siguientes.

1. Incrementar el agrado por su trabajo como docente (5% de las recomendaciones).

2. Percibir el ejercicio de su profesión como un servicio a Dios y a la iglesia (8% de las recomendaciones).

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el estudio vinculados con cada una de las variables de la investigación, en cada una de las hipótesis planteadas. Luego se presentan los análisis adicionales a cada variable.

El capítulo IV finaliza con la presentación de los resultados sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

## **CAPÍTULO V**

### **RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El capítulo IV presenta los resultados obtenidos del instrumento sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

En este capítulo se presentan las discusiones que se generan con los resultados obtenidos y un apartado de conclusiones y recomendaciones que el investigador hace con base en los resultados obtenidos.

#### **Resumen**

Se han hecho numerosos estudios relacionados con la satisfacción laboral. Los teóricos han demostrado que es una variable importante.

La presente investigación tuvo como meta principal determinar los factores internos, externos y demográficos que son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Los docentes de la Universidad Linda Vista están bajo la serie de condiciones de empleo muy particulares de las instituciones educativas adventistas, y además tienen una realidad laboral especial por ofrecer el servicio de internado (en el caso del plantel central). Son diversos los factores que intervienen en la satisfacción del trabajo de los docentes. Con base en esta situación, el problema de investigación



plantea el presente cuestionamiento básico: ¿Cuáles son los factores internos, externos y demográficos que predicen la satisfacción laboral del personal docente que trabaja en la Universidad Linda Vista y en sus planteles ubicados en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, y en la ciudad de Mérida, Yucatán, en el ciclo escolar 2007-2008?

Este trabajo comienza presentando un panorama general del ser humano y su relación con el trabajo, para luego presentar lo que dicen los teóricos acerca del trabajo docente. Seguidamente se presenta una reseña histórica y demográfica de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Los propósitos de la investigación fueron:

1. Determinar el grado de satisfacción laboral que presenta el personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez en el ciclo escolar 2007-2008.

2. Determinar cuáles son los factores internos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles en el ciclo escolar 2007-2008.

3. Determinar cuáles son los factores externos que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles en el ciclo escolar 2007-2008.

4. Determinar cuáles de los factores demográficos estudiados tienen relación significativa con la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles en el ciclo escolar 2007-2008.

5. Aportar a la administración de la Universidad Linda Vista información valiosa y confiable sobre la satisfacción laboral de sus trabajadores docentes, que sirva como una base sólida para poder tomar las mejores decisiones y que marquen un rumbo positivo de la institución, respecto al desarrollo del capital humano con el que cuenta.

Las hipótesis planteadas fueron cinco.

H1: Los factores internos, nivel de agrado por el trabajo docente, autoestima e involucramiento en roles familiares y hogareños, son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H2: Los factores externos, reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y supervisión docente, son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H3: Los siguientes factores demográficos: género, estado civil, nivel de enseñanza, tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional y ubicación de la institución donde labora producen una diferencia significativa en la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H4: Los siguientes factores demográficos: edad y años de la experiencia docente, son factores relacionados con la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

H5: Los factores demográficos como el nivel de estudios alcanzado y las condiciones del contrato de trabajo, son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Los objetivos planteados fueron:

1. Determinar el porcentaje de docentes que está totalmente satisfecho con su trabajo como tales y las razones principales por las que están satisfechos.

2. Determinar cuál o cuáles de los factores internos (el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños) están relacionados con la satisfacción laboral.

3. Determinar cuál o cuáles de los factores externos (el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente) están relacionados con la satisfacción laboral.

4. Determinar cuál o cuáles de los nueve factores demográficos estudiados están relacionados con la satisfacción laboral.

5. Determinar el porcentaje de los docentes que no están satisfechos con su trabajo como tales y las razones principales por las que no están satisfechos.

6. Revisar, organizar y dar a conocer las recomendaciones que los encuestados exponen para mejorar la satisfacción laboral en su institución en particular.

Este estudio sobre la satisfacción laboral se fundamentó en la teoría de motivación e higiene de Herzberg (1959, citado en Robbins, 1999). Este modelo de los dos factores (internos y externos) fue considerado para estudiar la satisfacción

laboral, tomando en cuenta las variables internas y externas que predicen la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

El marco de referencia incluyó estudios relacionados con la satisfacción laboral y con las variables de estudio, a saber, los factores internos, externos y demográficos que pueden ser predictores de la satisfacción laboral, tales como (a) el trabajo en sí mismo, (b) la autoestima, (c) los roles familiares y hogareños, (d) el reconocimiento de logros, (e) la equidad en el trato laboral, (f) las condiciones laborales, y (g) la supervisión docente y nueve variables demográficas detalladas en el informe.

En cuanto a la metodología de la presente investigación, el estudio fue de tipo exploratorio y descriptivo. Al mismo tiempo fue correlacional porque midió grados de relación y la forma como interactúan dos o más variables entre sí.

En relación con la población de estudio, la unidad observada fue la totalidad de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, que dedican todo o parte de su tiempo al trabajo docente. En total sumaban 106.

Para la recolección de los datos se administró un cuestionario elaborado originalmente en inglés por Salazar Rodríguez (2001) 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 del rector de la Universidad Linda Vista para la administración del instrumento. Se entregaron en total 104 cuestionarios de los cuales se recuperaron 89, lo que indica que 85.6% de la población participó en el estudio.

Los 89 cuestionarios que se recuperaron, se organizaron y procesaron estadísticamente para someter las hipótesis con un nivel de significación de .05. Las pruebas de significación estadística que se utilizaron fueron (a) la prueba de regresión lineal múltiple con el método Stepwise, (b) el análisis de varianza factorial, (c) la prueba *t* y (d) el análisis de varianza simple.

Se estudiaron tres variables internas, cuatro variables externas, y nueve variables demográficas.

De las tres variables internas únicamente resultó predictora la variable agrado por el trabajo docente para los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. Las variables autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños no resultaron predictoras de la satisfacción laboral.

De las cuatro variables externas, tres resultaron predictoras: nivel de supervisión docente, condiciones laborales y reconocimiento de logros. Se descartó la variable equidad por el trato laboral como predictora de la satisfacción laboral.

De las nueve variables demográficas, ninguna resultó predictora de la satisfacción laboral.

En los análisis adicionales se encontró que no existen diferencias significativas entre las opiniones sobre satisfacción laboral entre los grupos formados.

También se encontró una diferencia significativa entre la opinión sobre la

variable reconocimiento de logros entre los grupos de solteros y casados. Los resultados muestran que los solteros tienen una opinión más positiva que los casados sobre el reconocimiento de logros como docente.

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 su satisfacción laboral.

82% de los docentes opinó que está totalmente satisfecho con su trabajo docente y 18% contestó que no lo está.

Se pidió la opinión de los docentes para hacer recomendaciones con el fin de mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo, 12.3% no hizo recomendación alguna. El 87.6% restante redactó recomendaciones tanto para la administración como para los mismos docentes.

### **Discusión**

Se estudió la satisfacción laboral desde distintos enfoques y marcos teóricos. También revisaron investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral desde diversos enfoques y distintas perspectivas.

En esta investigación, tomando como base la teoría de los dos factores de Herzberg (Robbins, 1999), se estudiaron tres variables internas, cuatro externas y nueve demográficas para determinar cuáles de éstos factores son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

## Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su trabajo (Robbins, 1999). Los resultados de esta investigación muestran que las medias más altas se encuentran en las declaraciones que tienen que ver con las relaciones con los compañeros de trabajo. También se pudo notar que una media alta respecto a la satisfacción laboral, fue en lo relacionado con la autonomía en su labor como docente, ya que expresaron que se sienten libres para realizar su trabajo.

En general los docentes opinaron que se encuentran satisfechos con su trabajo. De los docentes encuestados, 82% declaró estar totalmente satisfecho con su trabajo, lo que concuerda con el estudio realizado por Martínez y Ulizarna (citados en Delgado González, 2003), donde, a pesar de mostrar algunas áreas de insatisfacción, un elevado porcentaje de docentes están satisfechos con su trabajo.

Entre los análisis adicionales se compararon las opiniones de los docentes, formando grupos afines. Es importante mencionar que no se encontró diferencia significativa entre la satisfacción laboral de los grupos. Se analizó y se comparó la satisfacción laboral por género (masculino, femenino), estado civil (casado, soltero), nivel de enseñanza (colegio, universidad), ubicación de la institución (urbana, rural), tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional (adventista, no adventista) y plantel (Mérida, Tuxtla Gutiérrez, Colegio Linda Vista y ULV-Matriz). Al hacer un análisis por grupos, se encontró que no existen diferencias entre las medias de satisfacción laboral entre ellos (ver Tabla 16 y 17).

Las razones que los docentes expusieron para explicar su satisfacción laboral, coinciden con el estudio de Delgado González (2003) realizado en docentes adventistas

de nivel medio, donde 59% de los encuestados expresó que estaba satisfecho por el amor a su trabajo. Esto también coincide con el estudio de Salazar Rodríguez (2001) quien encontró que las educadoras beliceñas sentían amor por la niñez y por la labor docente que realizaban.

Sin embargo se pudo notar que hay aspectos que necesitan ser mejorados relacionados con: (a) falta de atención en aspectos administrativos, (b) falta de capacitación, actualización y desarrollo académico, (c) carencia de apoyo didáctico y (d) la docencia no corresponde a la profesión que estudió.

#### Agrado por el trabajo docente

Éste se define como la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente. Los resultados hallados en esta investigación concuerdan con Skibba y Tan (2004), quienes afirman que la satisfacción laboral está relacionada con la ejecución del trabajo. En esta investigación se encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, lo que concuerda con los hallazgos de Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) en estudios similares con docentes.

#### Autoestima

Se define como la actitud que presenta el docente hacia su persona que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo.



Robbins (1999) afirma que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. Según Judge y Bono (citados en Delgado González, 2003) la autoestima es un indicador importante de la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo.

En contraposición, los resultados de esta investigación indican que la autoestima no resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

Los hallazgos de este estudio relacionados con esta variable concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001), quien no encontró la autoestima como un factor predictor de la satisfacción laboral de docentes beliceñas.

Asimismo, coinciden con los resultados que obtuvo Delgado González (2003) en su estudio realizado con docentes de nivel medio.

### Roles familiares y hogareños

Se define como la distribución de las funciones asignadas por la sociedad a los integrantes de una familia. La institución familiar ha supuesto en el seno de cada sociedad una determinada distribución de roles entre los hombres y las mujeres (Coller i Porta, 1991). Para efectos de esta investigación se estudió el grado de compromiso y responsabilidad que el docente presenta ante las necesidades personales que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.

Esta investigación reveló que el grado de involucramiento en roles familiares y hogareños no es un factor predictor de la satisfacción laboral.

Los resultados de esta investigación no concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001) y con los de Delgado González (2003) quienes encontraron en sus

respectivos estudios que la variable grado de involucramiento en roles familiares y hogareños es una variable predictora de la satisfacción laboral de personal docente.

### Reconocimiento de logros

Se define como la 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. Vargas Hernández (2007), dice que un empleado reconocido por su trabajo es un empleado feliz, lo que se reflejará en su satisfacción en el trabajo. Al respecto, Castañeda (citada en Sandoval, 2007) sostiene que un empleado que trabaja feliz, rinde más, pues la gente da más de sí cuando se siente motivada y reconocida.

En los resultados que arroja esta investigación realizada en docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles, se encontró que el reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral. Los hallazgos concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001) quien encontró que el nivel de reconocimiento de logros es un factor predictor de la satisfacción laboral en las docentes beliceñas.

Por otra parte, los resultados de este estudio no concuerdan con el estudio de Delgado González (2003) quien no encontró el reconocimiento de logros como un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de nivel medio, a pesar de que ellos indicaron que no son reconocidos por sus superiores.

### Equidad en el trato laboral

Es la opinión que el docente tiene con respecto al trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros.

Aunque en este trabajo la equidad en el trato laboral no resultó predictora de la satisfacción laboral de los docentes encuestados, sí hay que considerar que los resultados de este estudio no concuerdan con los de Delgado González (2003) y los de Salazar Rodríguez (2001), quienes en sus respectivos estudios con docentes encontraron que la equidad en el trato laboral es un factor predictor 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. En este estudio la variable considerada resultó predictora de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. Este resultado concuerda con los resultados obtenidos en el estudio con maestros de nivel medio, donde Delgado González (2005) encontró que el nivel de condiciones laborales es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes. Al respecto Rojas (citado en Ortega, 2007) afirma que el ambiente laboral es importante y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes.

Los resultados de este estudio también coinciden con los de Salazar Rodríguez (2001), ya que la variable condiciones laborales resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral en su investigación con docentes beliceñas.

### Supervisión docente

En cuanto a la variable nivel de valoración de la supervisión docente los docentes tienen opiniones favorables en relación con algunos aspectos de la

supervisión, como la equidad de trato al realizar la supervisión y la atención recibida por parte de sus supervisores.

Los resultados de este estudio concuerdan con los de Delgado González (2003) y los de Salazar Rodríguez (2001) 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.

### Edad

Es el dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha en que se realiza el estudio.

Los resultados de esta investigación concuerdan con Viera (1998), Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) quienes encontraron que la edad no es un factor predictor de la satisfacción laboral del personal docente.

### Género

Se define como el conjunto de personas con caracteres comunes: género masculino y género femenino. En el presente estudio, el género no mostró mayor relación con la satisfacción laboral.

Esto no concuerda con un estudio hecho en Kuwait, donde se encontró que los hombres revelaron mayor satisfacción y optimismo en el trabajo que las mujeres (Al-Mashaan, 2003).

En este estudio, el género no resultó ser un factor relacionado con la satisfacción laboral. Los resultados concuerdan con los de Delgado González (2003) en su estudio en docentes de nivel medio.

### Estado civil

Los resultados de esta investigación no encontraron efectos significativos del estado civil sobre el nivel de satisfacción laboral, lo que coincide con los resultados de Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) en sus respectivas investigaciones con personal docente.

### Años de experiencia docente

Es la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio.

Los resultados de esta investigación no concuerdan con los de Delgado González (2003) y los de Salazar Rodríguez (2001) quienes en sus respectivos estudios con docentes encontraron que los años de experiencia docente son un factor predictor de la satisfacción laboral.

MacMillan (citado en Delgado González, 2003), encontró que los años de experiencia tienen significación estadística negativa en la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes de más años experimentan menor satisfacción laboral.

### Nivel de estudios

Se refiere a la situación académica del docente. En este estudio no se encontró relación entre el nivel de estudio y la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio no concuerdan con Viera (1998), en un estudio realizado en docentes de escuelas secundarias del estado de Nuevo León, México, quien encontró que el nivel de estudios es un factor predictor de la satisfacción laboral. Pero están en armonía con los resultados obtenidos por Salazar Rodríguez (2001) quien no encontró

relación significativa entre el nivel de estudios y la satisfacción laboral en docentes beliceñas.

#### Nivel de enseñanza

Esta variable hace alusión a la situación del docente con respecto al nivel educativo en el que se desempeña. La Universidad Linda Vista administra además del nivel universitario, el nivel básico y medio superior (Colegio Linda Vista).

Los resultados de este estudio no relacionan el nivel de enseñanza con la satisfacción laboral.

#### Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional

Se refiere a la afiliación religiosa de la institución en la que el docente obtuvo su preparación profesional. Los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista, fueron formados tanto en instituciones adventistas, como en instituciones que no pertenecen a esta afiliación religiosa. Los resultados revelaron que no existen efectos significativos de tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional sobre la satisfacción laboral.

#### Ubicación de la institución

Se refiere a la ubicación geográfica en la que se localiza el edificio en la que el docente desempeña su labor. La Universidad Linda Vista tiene bajo su administración los planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, ambos ubicados en áreas urbanas, mientras que el plantel matriz está ubicado en un medio rural. Esta investigación reveló que no existe relación entre la ubicación de la institución y la satisfacción

laboral, lo que concuerda con Delgado González (2003), quien encontró que no existen efectos significativos de la ubicación de la institución sobre la satisfacción laboral.

#### Condiciones del empleo

Es el status laboral que goza el docente de acuerdo con su contrato oficial con la institución en la que labora. La Universidad Linda Vista, determina las condiciones de empleo de sus docentes en las siguientes categorías: (a) regularizado "A", (b) regularizado "B", (c) contrato por tiempo definido y (d) contrato por horas. Los resultados de este estudio no relacionan el nivel de enseñanza con la satisfacción laboral.

#### Conclusiones

Las conclusiones que presentan los hallazgos de esta investigación se describen a continuación.

#### Satisfacción laboral

Los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, están ligeramente satisfechos con su trabajo, ya que la media de satisfacción laboral fue de 5.24 en una escala ordinal del 1 al 7, donde el 7 manifiesta la opinión más positiva de satisfacción laboral.

El 82% de los encuestados manifestó estar totalmente satisfecho con su trabajo como docentes y 18% expresó su insatisfacción laboral. 43% de los docentes que no están satisfechos con su trabajo declaró que es por aspectos relacionados con la falta de atención en los aspectos administrativos, como por ejemplo, (a) las

carencias de apoyo didáctico, (b) falta de motivación al docente, (c) por tener varios trabajos a la vez y (d) no tomar en cuenta las opiniones del docente.

No existen diferencias significativas de satisfacción laboral entre los grupos siguientes: (a) género (masculino, femenino), (b) estado civil (casado, soltero), (c) nivel de enseñanza (colegio, universidad), (d) ubicación de la institución (urbana, rural), (e) tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional (adventista, no adventista) y (f) plantel (Mérida, Tuxtla Gutiérrez, Colegio Linda Vista, ULV-Matriz).

#### Factores internos

De los factores internos analizados, la variable nivel de agrado por el trabajo docente es predictora de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. Se descartan las variables autoestima y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños, como predictoras de su satisfacción laboral.

#### Factores externos

De los factores externos analizados, las variables nivel de supervisión docente, condiciones laborales y reconocimiento de logros son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. Se descarta la variable equidad en el trato laboral, como predictora de la satisfacción laboral de dichos docentes.

#### Factores demográficos

Los factores demográficos género, estado civil, nivel de enseñanza, tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional, ubicación de la institución donde



labora, edad, años de experiencia docente, nivel de estudios alcanzado y condiciones del contrato de trabajo no son factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez.

### **Recomendaciones**

Con base en los estudios y resultados obtenidos, así como en las recomendaciones hechas por los propios docentes para la mejora de su satisfacción laboral, se presenta un listado de recomendaciones.

Las recomendaciones hechas a las autoridades de la Universidad Linda Vista pretenden contribuir con ideas, en base a los resultados obtenidos, para reforzar aquellos aspectos que agradan al docente y para la mejora de aquellos que disminuyen el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

A continuación se enumeran las principales recomendaciones emergentes del presente estudio.

A las autoridades de la Universidad  
Linda Vista

Siendo que el nivel de supervisión docente es la variable externa predictora más significativa, se recomienda a las autoridades de la Universidad Linda Vista emprender acciones para mejorar este aspecto tales como:

1. Establecer un plan de capacitación a todo el personal administrativo que tenga docentes a su cargo, para orientarlos en cuanto a la instrucción, motivación y apoyo de los docentes. La capacitación a los supervisores puede hacerse al principio de cada semestre. Esto con el fin de explicar de manera detallada al docente lo que el supervisor inmediato espera de él. Con esta capacitación se espera que durante el

semestre, el supervisor ponga a disposición del docente el material didáctico que necesite, así como orientarlo, motivarlo y apoyarlo en el cumplimiento de sus tareas.

2. Incrementar las relaciones interpersonales del docente con su supervisor inmediato con actividades sociales como: celebración de cumpleaños, el día del maestro, el docente del mes etc.

3. Enfatizar entre los supervisores el trato amable y cordial con los docentes, su atención oportuna y la atención a sus quejas y sugerencias.

Siendo que las condiciones laborales es la segunda variable externa predictora más significativa, se recomienda:

1. Elaborar un plan (o ejecutarlo si ya existe) de evaluación objetiva de los docentes que sirva como base para reconocer de manera imparcial el trabajo de los mismos.

2. Establecer dentro de las políticas de la institución un curso de inducción a los docentes de nuevo ingreso (o a los docentes que no lo hayan recibido) en donde se definan con claridad sus derechos y obligaciones, así como las políticas administrativas de la universidad.

3. Tomar en cuenta las siguientes recomendaciones hechas por el personal docente: (a) poder dedicarse a un solo trabajo e (b) implementar un plan de estímulos con base en competencias de los docentes y de mejora continua, (previa evaluación de los mismos). Estas acciones permitirán que la auto motivación contribuya de manera indirecta a su trabajo docente y a la mejora de su satisfacción laboral.

4. Se recomienda dar más atención a algunos aspectos administrativos tales

como: (a) conocer las necesidades del docente, (b) mayor comunicación entre docentes y administración, (c) trato cordial al docente, (d) tomar en cuenta su opinión y (e) motivarlo adecuadamente.

Siendo que el reconocimiento de logros es el tercer factor externo que resultó predictor de la satisfacción laboral, y es la variable en la que se observaron las medias más bajas del estudio, se recomienda:

1. Elaborar un plan institucional (en el ámbito de toda la universidad) de estímulo al personal docente, en el cual se reconozca públicamente al final de un curso escolar su trabajo a través de certificados, menciones honoríficas, trofeos etc.

2. El docente del mes, que consistiría en un programa para estimular al docente que lo amerite, previos requisitos dictados por el departamento académico. El reconocimiento podría hacerse en el periódico mural, publicaciones universitarias, página de Internet, etc. Esto formaría parte de su portafolio profesional.

3. Celebración del día del maestro, cuando se pueden otorgar a los docentes reconocimientos por su trabajo, haciendo mención honorífica a quien así lo amerite.

4. Enfatizar entre los supervisores (coordinadores de escuela) que reconozcan y encomien el esfuerzo y la labor de su personal docente, mediante reconocimientos, diplomas o menciones honoríficas cuando así lo amerite, o de manera individual.

Al momento de asignar las cargas académicas, tener en consideración que los docentes que gustan de su labor como tales (59%), se sienten más satisfechos con su trabajo en comparación con aquellos que son profesionales en su área pero no gustan de la docencia. Esta recomendación surge porque algunos de los que declararon que no están satisfechos con su trabajo como docentes, tienen ese sentir,

porque tienen una formación diferente al de la docencia.

Los docentes se sienten satisfechos cuando tienen oportunidad de crecimiento académico y oportunidad de actualización. Por lo tanto se recomienda promover cursos internos y externos de actualización y abrir oportunidades de superación profesional (oportunidades de cursar un posgrado, por ejemplo). Esto es muy importante ya que 24% de las recomendaciones dadas por los docentes tienen esta dirección. Cabe mencionar que de los 16 que declararon que no están totalmente satisfechos, 25% opinaron que es debido a la falta de desarrollo académico.

Los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista, gustan del ambiente interno y las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, por lo que se recomienda la promoción de actividades que involucren la interrelación entre los mismos, así como espacios de tiempo para este tipo de actividades.

Los docentes gustan de su trabajo por el servicio que brindan a Dios y a sus semejantes. Por lo que contribuir en la espiritualidad del docente le ayudará a sentirse más satisfecho. Podrían implementarse cursos de Integración de la fe en la enseñanza y participación activa en programas espirituales, como podrían ser retiros espirituales solamente con el personal docente, una vez al año, de modo que sea un gozo para el docente el servicio que brinda a Dios y a la Iglesia.

Se recomienda el apoyo al mejoramiento académico, como por ejemplo:

1. La capacitación de los docentes en áreas específicas de docencia y desarrollo académico, especialmente a los que no son docentes de profesión (ingenieros, contadores, etc.),

2. Desarrollo en el área de investigación, fomentando el estudio de posgrados

y/o especialidades, así como la investigación de manera independiente.

3. Implementar nuevos planes y programas de estudio, así como actualizar los existentes, en donde el docente se sienta involucrado.

Al personal docente que labora en la Universidad  
Linda Vista y sus planteles Mérida  
y Tuxtla Gutiérrez

1. Incrementar el agrado por su trabajo como docente (especialmente a los que ejercen esta profesión sin tener la docencia como formación) innovando y quizás aplicando de manera autónoma nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

2. Actualizarse de manera personal en el área de la docencia y de manera particular en su área de especialidad. Puede tomar cursos de actualización docente, así como en el idioma inglés.

3. Sentir y percibir el ejercicio de su profesión como un servicio a Dios y a la iglesia, y no solamente como una fuente de recursos económicos.

A futuros investigadores

1. Realizar un estudio específico sobre la percepción de los docentes sobre el ambiente laboral en la Universidad Linda Vista, y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez, ya que resultaron predictoras de la satisfacción laboral las variables “supervisión docente” y “condiciones laborales”, que están relacionadas con el ambiente laboral.

2. Realizar un estudio de satisfacción laboral en la Universidad Linda Vista, matriz que incluya a los empleados que no son docentes.

3. Realizar estudios similares sobre satisfacción laboral en las escuelas que dependen de las Asociaciones de la Unión del sur para compararlas con los resultados de esta investigación.

4. Proponer un proyecto para la motivación de los docentes a través de un programa estructurado de estímulo a la labor docente.

## **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 determinó 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"> <li>1. Totalmente insatisfecho</li> <li>2. Insatisfecho</li> <li>3. Ligeramente insatisfecho</li> <li>4. Ni satisfecho ni insatisfecho</li> <li>5. Ligeramente satisfecho</li> <li>6. Satisfecho</li> <li>7. Totalmente satisfecho</li> </ol> <p>ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Universidad 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 coordinador(a) de su 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 del 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 (las) 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 obtuvo la media de los 14 ítems. Se considera la variable como de <b>intervalo</b> .



FACTORES INTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Nivel de agrado por el trabajo docente	Es la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 9 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol> <p>T01. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.  T14. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).  <b>*T17. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.</b>  T27. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan.  T42. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).  T44. Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.  <b>*T54. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.</b>  <b>*T56. En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.</b>  <b>*T64. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.</b></p> <p><b>*Puntuación revertida para: T17, T54, T56, T64.</b></p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 9 ítems. Se considero la <b>variable</b> como de <b>intervalo</b> .
FACTORES INTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Nivel de autoestima	Actitud que presenta el docente hacia su persona que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 17 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol> <p>A02. Soy una persona calmada y/o tranquila.  <b>*A08. Pienso que me estoy volviendo loco(a).</b>  <b>*A15. Hago las cosas sin haberlas pensado bien.</b>  <b>*A16. Cambio de opinión con facilidad.</b>  A18. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.  A19. Asumo responsabilidad por mis errores.  A26. Tengo dominio de mí mismo(a).  A28. Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.  A31. Soy una persona feliz.  A32. Resuelvo mis problemas con facilidad.  A38. Estoy satisfecho(a) de lo que soy.  <b>*A40. Me desprecio a mí mismo(a).</b>  A41. Puedo cuidarme solo en cualquier situación.  <b>*A43. Me gustaría ser una persona distinta.</b>  <b>*A59. Soy una persona detestable.</b>  <b>*A63. Trato de evadir mis problemas.</b>  <b>*A65. Pienso que no valgo nada.</b></p> <p><b>*Puntuación revertida para A08, A15, A16, A40, A43, A59, A63, A65.</b></p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 17 ítems. Se considero la <b>variable</b> como de <b>intervalo</b> .

FACTORES INTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	Es el grado de compromiso y responsabilidad que el docente presenta ante las necesidades personales del docente que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 6 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol> <p><b>*R05. Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas.</b></p> <p>R33. A mi familia le agrada que trabaje como docente.</p> <p>R36. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.</p> <p>R39. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.</p> <p>R53. El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.</p> <p><b>*R55. Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.</b></p> <p><b>*Puntuación revertida para: R05, R55.</b></p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 6 ítems. Se considero la <b>variable</b> como de <b>intervalo</b> .
FACTORES EXTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Nivel de 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 estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron 7 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. siempre</li> </ol> <p>L03. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.</p> <p>L09. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.</p> <p>L10. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)</p> <p>L20. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)</p> <p>L24. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.</p> <p><b>*L37. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.</b></p> <p>L45. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.</p> <p><b>*Puntuación revertida para el ítem L37.</b></p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 7 ítems. Se considero la <b>variable</b> como de <b>intervalo</b> .

FACTORES EXTERNOS PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Equidad en el trato laboral	Opinión que el docente tiene con respecto al trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron 7 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. siempre</li> </ol> <p>E13. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.</p> <p><b>*E29. Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.</b></p> <p>E48. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.</p> <p>E51. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.</p> <p><b>*E58. En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.</b></p> <p>E66. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.</p> <p>E67. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.</p> <p><b>*Puntuación revertida para: E29, E58.</b></p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 7 ítems. Se considero la <b>variable</b> como de <b>intervalo</b> .
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 estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 10 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. siempre</li> </ol> <p>C07. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.</p> <p>C12. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.</p> <p>C22. Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.</p> <p><b>*C25. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.</b></p> <p><b>*C34. Los alrededores de mi escuela son desagradables.</b></p> <p>C35. Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.</p> <p>C47. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.</p> <p>C50. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.</p> <p>C52. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.</p> <p>C62. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.</p> <p><b>*Puntuación revertida para: C25, C34.</b></p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 10 ítems. Se considero la <b>variable</b> como de <b>intervalo</b> .

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	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 11 ítems, según la escala: 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre  S04. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí. S06. Mi supervisor inmediato me apoya. S11. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual. *S21. <b>Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.</b> *S23. <b>Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.</b> S30. Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción. S46. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo. S49. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias. S57. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda. S60. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente. *S61. <b>Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).</b>  *Puntuación revertida para: S21, S23, S61.	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 11 ítems. Se considero la variable como de intervalo
S RELACIONADO S CON LA	Edad	Dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D01. Edad	El indicador se midió en número de años. Escala de medición de <b>razón</b> .
S RELACIONADO S CON LA	Sexo	Conjunto de personas con caracteres comunes. Sexo masculino y sexo femenino	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D02. Sexo	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Masculino 2. Femenino La escala de medición es <b>nominal</b> .
FACTORES DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL	Estado civil	Clase o condición social a la cual está sujeta la vida del docente	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D03. Estado Civil	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Separado 5. Viudo La escala de medición es <b>nominal</b> .
DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN	Años de experiencia docente	Antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D04. Años de experiencia docente	El indicador se midió en número de años de experiencia docente. Escala de medición de <b>razón</b> .

DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACIÓ	Nivel de estudios	Situación académica del docente	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D05. Nivel de estudios más alto que tiene usted terminado:	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Preparatoria 2. Licenciatura 3. Maestría 4. Doctorado La escala de medición es <b>ordinal</b>
FACTORES DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACIÓ LABORAL	Nivel de enseñanza	Situación laboral del docente con respecto al nivel educativo en el que se desempeña	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D06. Nivel o niveles de enseñanza en que labora	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Preescolar 2. Primaria 3. Secundaria 4. Preparatoria 5. Universidad La escala de medición es <b>ordinal</b>
FACTORES DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACIÓ LABORAL	Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional	Es la afiliación religiosa de la Institución en la que el docente obtuvo su preparación profesional.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte I del instrumento:  D07. Tipo de institución donde obtuvo su preparación de licenciatura:	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Adventista 2. No adventista La escala de medición es <b>nominal</b> .
S RELACIONADO S CON LA	Ubicación de la institución donde labora	Es la ubicación geográfica en la que se localiza el edificio en la que el docente desempeña su labor	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D08. Ubicación de la Institución donde presta sus servicios como docente	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Urbana 2. Rural La escala de medición es <b>nominal</b> .
DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA SATISFACIÓ	Condiciones del contrato de trabajo	Es el estatus laboral del que goza el docente de acuerdo a su contrato oficial con la institución en la que labora	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron en el siguiente ítem en la Parte IV del instrumento:  D09. Condiciones del contrato de trabajo	Los datos se clasificaron según las siguiente categorías: 1. Regularizado "A" 2. Regularizado "B" 3. Contrato tiempo definido 4. Por horas La escala de medición es <b>nominal</b> .

**APÉNDICE B**

**INSTRUMENTO**



**UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
DIVISIÓN DE POSGRADO**

Montemorelos, Nuevo León, México

**ENCUESTA DE OPINIÓN PARA LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA  
UNIVERSIDAD LINDA VISTA Y SUS PLANTELES TUXTLA GUTIÉRREZ Y MÉRIDA**

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 **(sólo 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)
--	--------------------------	---	---	-----------------------------------	------------------------	----------------------------------

ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Universidad para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	1	2	3	4	5	6	7
ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	1	2	3	4	5	6	7
ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	1	2	3	4	5	6	7
ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST08. El estatus como docente en la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
ST09. 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 (las) compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST14. La autonomía en su labor como docente.	1	2	3	4	5	6	7

**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
----------	-------------	------------	-----------------	------------

T01. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	1	2	3	4	5
A02. Soy una persona calmada y/o tranquila.	1	2	3	4	5
L03. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	1	2	3	4	5
S04. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mi.	1	2	3	4	5
R05. Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas.	1	2	3	4	5
S06. Mi supervisor inmediato me apoya.	1	2	3	4	5
C07. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	1	2	3	4	5
A08. Pienso que me estoy volviendo loco(a).	1	2	3	4	5
L09. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	1	2	3	4	5
L10. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	1	2	3	4	5
S11. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	1	2	3	4	5
C12. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	1	2	3	4	5
E13. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
T14. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	1	2	3	4	5
A15. Hago las cosas sin haberlas pensado bien.	1	2	3	4	5
A16. Cambio de opinión con facilidad.	1	2	3	4	5
T17. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	1	2	3	4	5
A18. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.	1	2	3	4	5
A19. Asumo responsabilidad por mis errores.	1	2	3	4	5
L20. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	1	2	3	4	5
S21. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	1	2	3	4	5
C22. Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.	1	2	3	4	5
S23. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	1	2	3	4	5
L24. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	1	2	3	4	5
C25. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	1	2	3	4	5
A26. Tengo dominio de mí mismo(a).	1	2	3	4	5
T27. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan.	1	2	3	4	5
A28. Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.	1	2	3	4	5
E29. Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.	1	2	3	4	5
S30. Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	1	2	3	4	5
A31. Soy una persona feliz.	1	2	3	4	5
A32. Resuelvo mis problemas con facilidad.	1	2	3	4	5
R33. A mi familia le agrada que trabaje como docente.	1	2	3	4	5
C34. Los alrededores de mi escuela son desagradables.	1	2	3	4	5
C35. Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	1	2	3	4	5
R36. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.	1	2	3	4	5



1. NUNCA	2. RARA VEZ	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE	
L37. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	1	2	3	4	5
A38. Estoy satisfecho(a) de lo que soy.	1	2	3	4	5
R39. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.	1	2	3	4	5
A40. Me desprecio a mí mismo(a).	1	2	3	4	5
A41. Puedo cuidarme solo en cualquier situación.	1	2	3	4	5
T42. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).	1	2	3	4	5
A43. Me gustaría ser una persona distinta.	1	2	3	4	5
T44. Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.	1	2	3	4	5
L45. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	1	2	3	4	5
S46. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.	1	2	3	4	5
C47. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	1	2	3	4	5
E48. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5
S49. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	1	2	3	4	5
C50. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	1	2	3	4	5
E51. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	1	2	3	4	5
C52. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	1	2	3	4	5
R53. El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.	1	2	3	4	5
T54. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	1	2	3	4	5
R55. Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.	1	2	3	4	5
T56. En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	1	2	3	4	5
S57. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	1	2	3	4	5
E58. En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.	1	2	3	4	5
A59. Soy una persona detestable.	1	2	3	4	5
S60. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	1	2	3	4	5
S61. Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).	1	2	3	4	5
C62. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
A63. Trato de evadir mis problemas.	1	2	3	4	5
T64. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	1	2	3	4	5
A65. Pienso que no valgo nada.	1	2	3	4	5
E66. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	1	2	3	4	5
E67. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.	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?

Sí  No

2. Indique algunas razones de su respuesta anterior:

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

**PARTE IV. Por favor llene los espacios con la información requerida:**

A. Edad: _____	B. Género: _____ 1. Masculino _____ 2. Femenino	C. Estado civil: _____ 1. Soltero _____ 2. Casado _____ 3. Divorciado _____ 4. Separado _____ 5. Viudo(a)
D. Años de experiencia docente: _____	E. Nivel de estudios más alto que tiene usted terminado: _____ 1. Preparatoria _____ 2. Licenciatura _____ 3. Maestría _____ 4. Doctorado	F. Nivel o niveles de enseñanza en que labora: _____ 1. Pre-escolar _____ 2. Primaria _____ 3. Secundaria _____ 4. Preparatoria _____ 5. Universidad
G. Tipo de institución donde obtuvo su preparación de licenciatura:  _____ 1. Adventista _____ 2. No adventista	H. Ubicación de la institución: _____ 1. Urbana _____ 2. Rural	I. Condiciones del contrato de trabajo: _____ 1. Regularizado "A" _____ 2. Regularizado "B" _____ 3. Contrato tiempo definido _____ 4. Por horas

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

## **APÉNDICE C**

### **CARTA DE APROBACIÓN DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA**

A QUIEN CORRESPONDA:

Deseamos éxito cada día al realizar cada una de sus actividades.

Por este medio autorizo al Lic. Marco Antonio Chan Hoil para la aplicación de las encuestas a los docentes que laboran en la Universidad Linda Vista como también a sus respectivas extensiones, estas encuestas le servirán para el trabajo de investigación (Tesis) que le otorgará al mencionado, el título de Maestría en Educación por la Universidad de Montemorelos.

Gracias por el apoyo al Mtro. Marco Antonio Chan Hoil.

Atentamente,



RECTORIA

EAGE\*mc

## **APÉNDICE D**

### **ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

## Estadísticas Descriptivas

### Satisfacción Laboral

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ST01 Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Universidad para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	89	1	7	4.78	1.650
ST02 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	89	1	7	4.25	1.653
ST03 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	89	1	7	5.46	1.508
ST04 La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	89	1	7	5.52	1.358
ST05 Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	89	1	7	5.46	1.323
ST06 Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	89	1	7	4.33	1.629
ST07 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	89	1	7	4.47	1.560
ST08 El estatus como docente en la sociedad.	89	2	7	5.57	1.167
ST09 El salario actual que recibe.	89	1	7	5.01	1.496
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	89	1	7	5.04	1.476
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	89	2	7	5.63	1.274
ST12 Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	89	1	7	5.98	.953
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	89	4	7	6.07	.766
ST14 La autonomía en su labor como docente.	89	1	7	5.93	1.042
Valid N (listwise)	89				

## Nivel de agrado por el trabajo docente

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T01 La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	89	3	5	4.55	.584
T14 Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	89	2	5	4.22	.687
T17 Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	89	1	5	2.00	.977
T27 Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan.	89	3	5	4.88	.394
T42 Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).	89	1	5	4.60	.635
T44 Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.	89	2	5	4.18	.667
T54 Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	89	1	5	1.57	.890
T56 En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	89	1	5	2.26	1.103
T64 Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	89	1	5	1.98	1.000
Valid N (listwise)	89				

## Autoestima

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A02 Soy una persona calmada y/o tranquila.	89	1	5	3.98	.853
A08 Pienso que me estoy volviendo loco(a).	89	1	5	1.37	.774
A15 Hago las cosas sin haberlas pensado bien.	89	1	5	1.92	.801
A16 Cambio de opinión con facilidad.	89	1	4	2.16	.796
A18 Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.	89	2	5	4.27	.765
A19 Asumo responsabilidad por mis errores.	89	1	5	4.52	.642
A26 Tengo dominio de mí mismo(a).	89	2	5	4.38	.594
A28 Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.	89	1	5	4.33	.963
A31 Soy una persona feliz.	89	2	5	4.53	.605
A32 Resuelvo mis problemas con facilidad.	89	2	5	4.01	.488
A38 Estoy satisfecho(a) de lo que soy.	88	2	5	4.48	.660
A40 Me desprecio a mí mismo(a).	89	1	5	1.30	.845
A41 Puedo cuidarme solo en cualquier situación.	89	1	5	4.15	.860
A43 Me gustaría ser una persona distinta.	89	1	5	2.30	1.228
A59 Soy una persona detestable.	89	1	5	1.31	.748
A63 Trato de evadir mis problemas.	89	1	5	1.85	1.050
A65 Pienso que no valgo nada.	89	1	4	1.10	.453
Valid N (listwise)	88				

## Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
R05 Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas.	89	2	5	4.11	.982
R33 A mi familia le agrada que trabaje como docente.	89	1	5	4.44	.753
R36 Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.	89	2	5	3.49	.893
R39 En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.	89	1	5	3.90	1.158
R53 El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.	89	1	5	3.63	1.265
R55 Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.	89	1	5	2.66	1.461
Valid N (listwise)	89				

## Nivel de reconocimiento de logros

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L03 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	89	1	5	2.99	1.092
L09 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	89	1	5	2.73	1.020
L10 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	89	1	5	1.84	.976
L20 Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	89	1	5	2.92	.968
L24 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	89	1	5	3.43	1.157
L37 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	88	1	5	2.69	1.021
L45 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	89	1	5	2.83	1.170
Valid N (listwise)	88				



## Equidad en el trato laboral

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E13 Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.	89	1	5	3.31	1.542
E29 Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.	89	1	5	1.53	1.023
E48 En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	89	1	5	4.03	1.071
E51 En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	89	1	5	4.15	1.017
E58 En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.	89	1	5	2.16	1.287
E66 En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	89	2	5	4.39	.701
E67 En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.	89	1	5	4.20	.956
Valid N (listwise)	89				

## Condiciones laborales

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C07 En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	89	1	5	3.66	.953
C12 Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	89	2	5	3.60	.808
C22 Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.	89	1	5	4.08	.932
C25 En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.	89	1	5	2.02	1.011
C34 Los alrededores de mi escuela son desagradables.	89	1	5	2.13	1.068
C35 Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	89	1	5	3.66	.865
C47 La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	89	1	5	3.61	1.040
C50 La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	89	1	5	3.76	1.087
C52 Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	89	1	5	4.10	.867
C62 La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	89	1	5	3.24	1.087
Valid N (listwise)	89				

## Nivel de supervisión docente

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
S04 Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mi.	89	1	5	3.37	1.070
S06 Mi supervisor inmediato me apoya.	89	1	5	3.80	.956
S11 Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	89	1	5	3.90	1.056
S21 Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.	89	1	5	1.66	.878
S23 Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	89	1	5	1.87	1.013
S30 Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	89	1	5	3.07	1.095
S46 Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.	89	1	5	3.58	.951
S49 Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	89	1	5	3.92	1.014
S57 Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	88	1	5	4.14	.819
S60 Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	89	1	5	3.26	.960
S61 Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).	89	1	4	1.79	.923
Valid N (listwise)	88				

## Análisis cualitativo

III1 ¿Esta usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	73	82.0	82.0	82.0
	no	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variables demográficas

### SEXO Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculin	59	66.3	67.0	67.0
	Femenin	29	32.6	33.0	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### EDO.CIVIL Estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Soltero	16	18.0	18.2	18.2
	Casado	72	80.9	81.8	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### ESTUDIOS Nivel de estudio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Preparatoria	1	1.1	1.1	1.1
	Licenciatura	56	62.9	63.6	64.8
	Maestría	27	30.3	30.7	95.5
	Doctorado	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### ENSEÑANZA Nivel de enseñanza

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Colegio	17	19.1	19.3	19.3
	Universidad	71	79.8	80.7	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### CIATURA Tipo de institución donde estudio la licenci

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adventista	62	69.7	70.5	70.5
	No advent	26	29.2	29.5	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### UBICACIÓN Ubicación del campus de trabajo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Urbano	28	31.5	31.8	31.8
	Rural	60	67.4	68.2	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### CONTRATO Condiciones del contrato de trabajo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regularizado A	39	43.8	44.3	44.3
	Regularizado B	28	31.5	31.8	76.1
	Contrato tiempo defi	3	3.4	3.4	79.5
	Por horas	18	20.2	20.5	100.0
	Total	88	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		89	100.0		

### Statistics

		EXPERIENCIA	
		EDAD	Experiencia docente
N	Valid	88	87
	Missing	1	2
Mean		35.78	9.98
Std. Deviation		8.467	8.085

**Tabla de distribución de frecuencias por datos demográficos**

<b>Características</b>	<b>categorías</b>	<b>n</b>	<b>porcentaje</b>
Edad	21-25	8	9.1
	26-30	21	23.9
	31-35	19	21.6
	36-40	14	15.9
	41-45	13	14.8
	46-50	6	6.8
	51-55	8	9.1
Sexo	Masculino	59	67.0%
	Femenino	29	33.0%
Estado civil	Soltero (a)	16	18.2%
	Casado (a)	72	81.8%
Años de experiencia docente	0-5	35	39.8%
	6-11	21	23.9%
	12-17	15	17.0%
	18-23	9	10.2%
	24-29	5	5.7%
	30-35	2	2.3%
Nivel de estudios más alto que tiene usted terminado	Preparatoria	1	1.1%
	Licenciatura	56	62.9%
	Maestría	27	30.3%
	Doctorado	4	4.5%
Nivel de enseñanza en que labora	Colegio	17	19.3%
	Universidad	71	80.7%
Tipo de institución donde obtuvo su preparación de licenciatura	Adventista	62	70.5%
	No adventista	26	29.5%
Ubicación de la Institución	Urbana	28	31.8%
	Rural	60	68.2%
Condiciones del contrato de trabajo	Regularizado "A"	39	44.3%
	Regularizado "B"	28	31.8%
	Contrato tiempo definido	3	3.4%
	Por horas	18	20.5%

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable “satisfacción laboral”

**ST01 Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la Universidad para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	2	2.2	2.2
Insatisfecho	11	12.4	14.6
Ligeramente satisfecho	9	10.1	24.7
Ni satisfecho ni insatisfecho	8	9.0	33.7
Ligeramente satisfecho	23	25.8	59.6
Satisfecho	25	28.1	87.6
Totalmente satisfecho	11	12.4	100.0
Total	89	100.0	

**ST02 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	9	10.1	10.1
Insatisfecho	7	7.9	18.0
Ligeramente satisfecho	10	11.2	29.2
Ni satisfecho ni insatisfecho	14	15.7	44.9
Ligeramente satisfecho	28	31.5	76.4
Satisfecho	18	20.2	96.6
Totalmente satisfecho	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**ST03 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	2	2.2	2.2
Insatisfecho	5	5.6	7.9
Ligeramente satisfecho	3	3.4	11.2
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	10.1	21.3
Ligeramente satisfecho	12	13.5	34.8
Satisfecho	37	41.6	76.4
Totalmente satisfecho	21	23.6	100.0
Total	89	100.0	

**T04 La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(¿) de su escuela.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	2	2.2	2.2
Insatisfecho	2	2.2	4.5
Ligeramente satisfecho	2	2.2	6.7
Ni satisfecho ni insatisfecho	12	13.5	20.2
Ligeramente satisfecho	15	16.9	37.1
Satisfecho	36	40.4	77.5
Totalmente satisfecho	20	22.5	100.0
Total	89	100.0	

**ST05 Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	1	1.1	1.1
Insatisfecho	2	2.2	3.4
Ligeramente satisfecho	6	6.7	10.1
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	10.1	20.2
Ligeramente satisfecho	16	18.0	38.2
Satisfecho	38	42.7	80.9
Totalmente satisfecho	17	19.1	100.0
Total	89	100.0	

**ST06 Los sistemas utilizados para promover al personal docente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	7	7.9	7.9
Insatisfecho	8	9.0	16.9
Ligeramente satisfecho	9	10.1	27.0
Ni satisfecho ni insatisfecho	18	20.2	47.2
Ligeramente satisfecho	23	25.8	73.0
Satisfecho	20	22.5	95.5
Totalmente satisfecho	4	4.5	100.0
Total	89	100.0	

**ST07 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	4	4.5	4.5
Insatisfecho	8	9.0	13.5
Ligeramente satisfecho	12	13.5	27.0
Ni satisfecho ni insatisfecho	14	15.7	42.7
Ligeramente satisfecho	25	28.1	70.8
Satisfecho	21	23.6	94.4
Totalmente satisfecho	5	5.6	100.0
Total	89	100.0	

**ST08 El estatus como docente en la sociedad.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Insatisfecho	1	1.1	1.1
Ligeramente satisfect	6	6.7	7.9
Ni satisfecho ni insatisfecho	6	6.7	14.6
Ligeramente satisfect	23	25.8	40.4
Satisfecho	34	38.2	78.7
Totalmente satisfect	19	21.3	100.0
Total	89	100.0	

**ST09 El salario actual que recibe.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	2	2.2	2.2
Insatisfecho	5	5.6	7.9
Ligeramente satisfecho	10	11.2	19.1
Ni satisfecho ni insatisfecho	8	9.0	28.1
Ligeramente satisfecho	22	24.7	52.8
Satisfecho	32	36.0	88.8
Totalmente satisfecho	10	11.2	100.0
Total	89	100.0	

**ST10 Las facilidades para obtener préstamos.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	1	1.1	1.1
Insatisfecho	5	5.6	6.7
Ligeramente satisfecho	8	9.0	15.7
Ni satisfecho ni insatisfecho	17	19.1	34.8
Ligeramente satisfecho	15	16.9	51.7
Satisfecho	30	33.7	85.4
Totalmente satisfecho	13	14.6	100.0
Total	89	100.0	

**ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Insatisfecho	3	3.4	3.4
Ligeramente satisfecho	6	6.7	10.1
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4.5	14.6
Ligeramente satisfecho	16	18.0	32.6
Satisfecho	39	43.8	76.4
Totalmente satisfecho	21	23.6	100.0
Total	89	100.0	

**ST12 Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	1	1.1	1.1
Ni satisfecho ni insatisfecho	5	5.6	6.7
Ligeramente satisfecho	11	12.4	19.1
Satisfecho	48	53.9	73.0
Totalmente satisfecho	24	27.0	100.0
Total	89	100.0	

**Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos:**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Ni satisfecho ni insatisfecho	6	6.7	6.7
Ligeramente satisfecho	5	5.6	12.4
Satisfecho	55	61.8	74.2
Totalmente satisfecho	23	25.8	100.0
Total	89	100.0	

**ST14 La autonomía en su labor como docente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente insatisfecho	1	1.1	1.1
Ligeramente satisfecho	2	2.2	3.4
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4.5	7.9
Ligeramente satisfecho	12	13.5	21.3
Satisfecho	45	50.6	71.9
Totalmente satisfecho	25	28.1	100.0
Total	89	100.0	

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable "Nivel de agrado por el trabajo docente"

**T01 La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
a veces	4	4.5	4.5
casi siempre	32	36.0	40.4
siempre	53	59.6	100.0
Total	89	100.0	

**T17 Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	34	38.2	38.2
rara vez	28	31.5	69.7
a veces	21	23.6	93.3
casi siempre	5	5.6	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

**T14 Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	2	2.2	2.2
a veces	7	7.9	10.1
casi siempre	49	55.1	65.2
siempre	31	34.8	100.0
Total	89	100.0	

**Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
a veces	2	2.2	2.2
casi siempre	7	7.9	10.1
siempre	80	89.9	100.0
Total	89	100.0	

**T42 Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
a veces	1	1.1	2.2
casi siempre	30	33.7	36.0
siempre	57	64.0	100.0
Total	89	100.0	

**4 Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	1	1.1	1.1
a veces	10	11.2	12.4
casi siempre	50	56.2	68.5
siempre	28	31.5	100.0
Total	89	100.0	

**T54 Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	55	61.8	61.8
rara vez	23	25.8	87.6
a veces	6	6.7	94.4
casi siempre	4	4.5	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

**T56 En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	28	31.5	31.5
rara vez	24	27.0	58.4
a veces	26	29.2	87.6
casi siempre	8	9.0	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**T64 Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	36	40.4	40.4
rara vez	27	30.3	70.8
a veces	19	21.3	92.1
casi siempre	6	6.7	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	



## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable “Autoestima”

**A02 Soy una persona calmada y/o tranquila.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	4	4.5	5.6
a veces	15	16.9	22.5
casi siempre	45	50.6	73.0
siempre	24	27.0	100.0
Total	89	100.0	

**A08 Pienso que me estoy volviendo loco(a).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	67	75.3	75.3
rara vez	15	16.9	92.1
a veces	4	4.5	96.6
casi siempre	2	2.2	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

**A15 Hago las cosas sin haberlas pensado bien.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	27	30.3	30.3
rara vez	46	51.7	82.0
a veces	13	14.6	96.6
casi siempre	2	2.2	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

**A16 Cambio de opinión con facilidad.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	18	20.2	20.2
rara vez	43	48.3	68.5
a veces	24	27.0	95.5
casi siempre	4	4.5	100.0
Total	89	100.0	

**A18 Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	1	1.1	1.1
a veces	14	15.7	16.9
casi siempre	34	38.2	55.1
siempre	40	44.9	100.0
Total	89	100.0	

**A19 Asumo responsabilidad por mis errores.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
a veces	1	1.1	2.2
casi siempre	37	41.6	43.8
siempre	50	56.2	100.0
Total	89	100.0	

**A26 Tengo dominio de mí mismo(a).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	1	1.1	1.1
a veces	2	2.2	3.4
casi siempre	48	53.9	57.3
siempre	38	42.7	100.0
Total	89	100.0	

**A28 Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	3	3.4	3.4
rara vez	3	3.4	6.7
a veces	4	4.5	11.2
casi siempre	31	34.8	46.1
siempre	48	53.9	100.0
Total	89	100.0	

**A31 Soy una persona feliz.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	1	1.1	1.1
a veces	2	2.2	3.4
casi siempre	35	39.3	42.7
siempre	51	57.3	100.0
Total	89	100.0	

**A32 Resuelvo mis problemas con facilidad.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	1	1.1	1.1
a veces	7	7.9	9.0
casi siempre	71	79.8	88.8
siempre	10	11.2	100.0
Total	89	100.0	

**A38 Estoy satisfecho(a) de lo que soy.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	2	2.3	2.3
a veces	2	2.3	4.5
casi siempre	36	40.9	45.5
siempre	48	54.5	100.0
Total	88	100.0	
System	1		
Total	89		

**A40 Me desprecio a mí mismo(a).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	75	84.3	84.3
rara vez	7	7.9	92.1
a veces	4	4.5	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**A41 Puedo cuidarme solo en cualquier situación.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	2	2.2	2.2
rara vez	1	1.1	3.4
a veces	12	13.5	16.9
casi siempre	41	46.1	62.9
siempre	33	37.1	100.0
Total	89	100.0	

**A43 Me gustaría ser una persona distinta.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	27	30.3	30.3
rara vez	29	32.6	62.9
a veces	21	23.6	86.5
casi siempre	3	3.4	89.9
siempre	9	10.1	100.0
Total	89	100.0	

**A59 Soy una persona detestable.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	71	79.8	79.8
rara vez	12	13.5	93.3
a veces	3	3.4	96.6
casi siempre	2	2.2	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

**A63 Trato de evadir mis problemas.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	40	44.9	44.9
rara vez	34	38.2	83.1
a veces	7	7.9	91.0
casi siempre	4	4.5	95.5
siempre	4	4.5	100.0
Total	89	100.0	

**A65 Pienso que no valgo nada.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	84	94.4	94.4
rara vez	2	2.2	96.6
a veces	2	2.2	98.9
casi siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable “Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños”

**05 Cuando regreso a casa tengo que realizar alguna tareas domésticas.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	6	6.7	6.7
a veces	20	22.5	29.2
casi siempre	21	23.6	52.8
siempre	42	47.2	100.0
Total	89	100.0	

**R33 A mi familia le agrada que trabaje como docente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	1	1.1	2.2
a veces	5	5.6	7.9
casi siempre	33	37.1	44.9
siempre	49	55.1	100.0
Total	89	100.0	

**Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	13	14.6	14.6
a veces	30	33.7	48.3
casi siempre	35	39.3	87.6
siempre	11	12.4	100.0
Total	89	100.0	

**R39 En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	4	4.5	4.5
rara vez	7	7.9	12.4
a veces	19	21.3	33.7
casi siempre	23	25.8	59.6
siempre	36	40.4	100.0
Total	89	100.0	

**R53 El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	9	10.1	10.1
rara vez	7	7.9	18.0
a veces	18	20.2	38.2
casi siempre	29	32.6	70.8
siempre	26	29.2	100.0
Total	89	100.0	

**R55 Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	28	31.5	31.5
rara vez	15	16.9	48.3
a veces	20	22.5	70.8
casi siempre	11	12.4	83.1
siempre	15	16.9	100.0
Total	89	100.0	

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable “Nivel de reconocimiento de logros”

**L03 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	6	6.7	6.7
rara vez	26	29.2	36.0
a veces	29	32.6	68.5
casi siempre	19	21.3	89.9
siempre	9	10.1	100.0
Total	89	100.0	

**L09 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	10	11.2	11.2
rara vez	27	30.3	41.6
a veces	33	37.1	78.7
casi siempre	15	16.9	95.5
siempre	4	4.5	100.0
Total	89	100.0	

**L10 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	43	48.3	48.3
rara vez	23	25.8	74.2
a veces	18	20.2	94.4
casi siempre	4	4.5	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

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

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	6	6.7	6.7
rara vez	24	27.0	33.7
a veces	33	37.1	70.8
casi siempre	23	25.8	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**L24 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	6	6.7	6.7
rara vez	13	14.6	21.3
a veces	24	27.0	48.3
casi siempre	29	32.6	80.9
siempre	17	19.1	100.0
Total	89	100.0	

**L37 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	13	14.8	14.8
rara vez	21	23.9	38.6
a veces	37	42.0	80.7
casi siempre	14	15.9	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	88	100.0	
System	1		
Total	89		

**L45 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	12	13.5	13.5
rara vez	24	27.0	40.4
a veces	29	32.6	73.0
casi siempre	15	16.9	89.9
siempre	9	10.1	100.0
Total	89	100.0	

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable "Grado de equidad en el trato laboral"

**E13 Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	19	21.3	21.3
rara vez	11	12.4	33.7
a veces	9	10.1	43.8
casi siempre	23	25.8	69.7
siempre	27	30.3	100.0
Total	89	100.0	

**E29 Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	65	73.0	73.0
rara vez	10	11.2	84.3
a veces	8	9.0	93.3
casi siempre	3	3.4	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**48 En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	3	3.4	3.4
rara vez	6	6.7	10.1
a veces	13	14.6	24.7
casi siempre	30	33.7	58.4
siempre	37	41.6	100.0
Total	89	100.0	

**E51 En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	3	3.4	3.4
rara vez	3	3.4	6.7
a veces	13	14.6	21.3
casi siempre	29	32.6	53.9
siempre	41	46.1	100.0
Total	89	100.0	

**58 En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	40	44.9	44.9
rara vez	18	20.2	65.2
a veces	12	13.5	78.7
casi siempre	15	16.9	95.5
siempre	4	4.5	100.0
Total	89	100.0	

**6 En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	1	1.1	1.1
a veces	8	9.0	10.1
casi siempre	35	39.3	49.4
siempre	45	50.6	100.0
Total	89	100.0	

**E67 En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	2	2.2	2.2
rara vez	3	3.4	5.6
a veces	12	13.5	19.1
casi siempre	30	33.7	52.8
siempre	42	47.2	100.0
Total	89	100.0	

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable "Nivel de condiciones laborales"

**C07 En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	2	2.2	2.2
rara vez	7	7.9	10.1
a veces	27	30.3	40.4
casi siempre	36	40.4	80.9
siempre	17	19.1	100.0
Total	89	100.0	

**2 Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
rara vez	7	7.9	7.9
a veces	33	37.1	44.9
casi siempre	38	42.7	87.6
siempre	11	12.4	100.0
Total	89	100.0	

**C22 Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	5	5.6	6.7
a veces	14	15.7	22.5
casi siempre	35	39.3	61.8
siempre	34	38.2	100.0
Total	89	100.0	

**C25 En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	33	37.1	37.1
rara vez	29	32.6	69.7
a veces	22	24.7	94.4
casi siempre	2	2.2	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**C34 Los alrededores de mi escuela son desagradables.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	29	32.6	32.6
rara vez	32	36.0	68.5
a veces	18	20.2	88.8
casi siempre	7	7.9	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**C35 Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	6	6.7	7.9
a veces	29	32.6	40.4
casi siempre	39	43.8	84.3
siempre	14	15.7	100.0
Total	89	100.0	

**C47 La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	3	3.4	3.4
rara vez	11	12.4	15.7
a veces	21	23.6	39.3
casi siempre	37	41.6	80.9
siempre	17	19.1	100.0
Total	89	100.0	

**C50 La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	4	4.5	4.5
rara vez	6	6.7	11.2
a veces	23	25.8	37.1
casi siempre	30	33.7	70.8
siempre	26	29.2	100.0
Total	89	100.0	

**C52 Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	3	3.4	4.5
a veces	14	15.7	20.2
casi siempre	39	43.8	64.0
siempre	32	36.0	100.0
Total	89	100.0	

**C62 La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	6	6.7	6.7
rara vez	16	18.0	24.7
a veces	28	31.5	56.2
casi siempre	29	32.6	88.8
siempre	10	11.2	100.0
Total	89	100.0	

## Distribución de frecuencias para las declaraciones de la variable “Nivel de supervisión docente”

**S04 Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mi.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	6	6.7	6.7
rara vez	11	12.4	19.1
a veces	27	30.3	49.4
casi siempre	34	38.2	87.6
siempre	11	12.4	100.0
Total	89	100.0	

**S06 Mi supervisor inmediato me apoya.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	7	7.9	9.0
a veces	24	27.0	36.0
casi siempre	34	38.2	74.2
siempre	23	25.8	100.0
Total	89	100.0	

**S11 Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	4	4.5	4.5
rara vez	2	2.2	6.7
a veces	24	27.0	33.7
casi siempre	28	31.5	65.2
siempre	31	34.8	100.0
Total	89	100.0	

**S21 Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	50	56.2	56.2
rara vez	22	24.7	80.9
a veces	15	16.9	97.8
casi siempre	1	1.1	98.9
siempre	1	1.1	100.0
Total	89	100.0	

**S23 Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	40	44.9	44.9
rara vez	30	33.7	78.7
a veces	13	14.6	93.3
casi siempre	3	3.4	96.6
siempre	3	3.4	100.0
Total	89	100.0	

**0 Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	8	9.0	9.0
rara vez	17	19.1	28.1
a veces	34	38.2	66.3
casi siempre	21	23.6	89.9
siempre	9	10.1	100.0
Total	89	100.0	

**S46 Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	3	3.4	3.4
rara vez	9	10.1	13.5
a veces	21	23.6	37.1
casi siempre	45	50.6	87.6
siempre	11	12.4	100.0
Total	89	100.0	

**S49 Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	9	10.1	11.2
a veces	16	18.0	29.2
casi siempre	33	37.1	66.3
siempre	30	33.7	100.0
Total	89	100.0	

**S57 Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	1	1.1	1.1
rara vez	1	1.1	2.3
a veces	15	17.0	19.3
casi siempre	39	44.3	63.6
siempre	32	36.4	100.0
Total	88	100.0	
System	1		
Total	89		

**S60 Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	3	3.4	3.4
rara vez	16	18.0	21.3
a veces	32	36.0	57.3
casi siempre	31	34.8	92.1
siempre	7	7.9	100.0
Total	89	100.0	

**S61 Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
nunca	45	50.6	50.6
rara vez	22	24.7	75.3
a veces	18	20.2	95.5
casi siempre	4	4.5	100.0
Total	89	100.0	

**Distribución de medias para las declaraciones con calificación revertida**

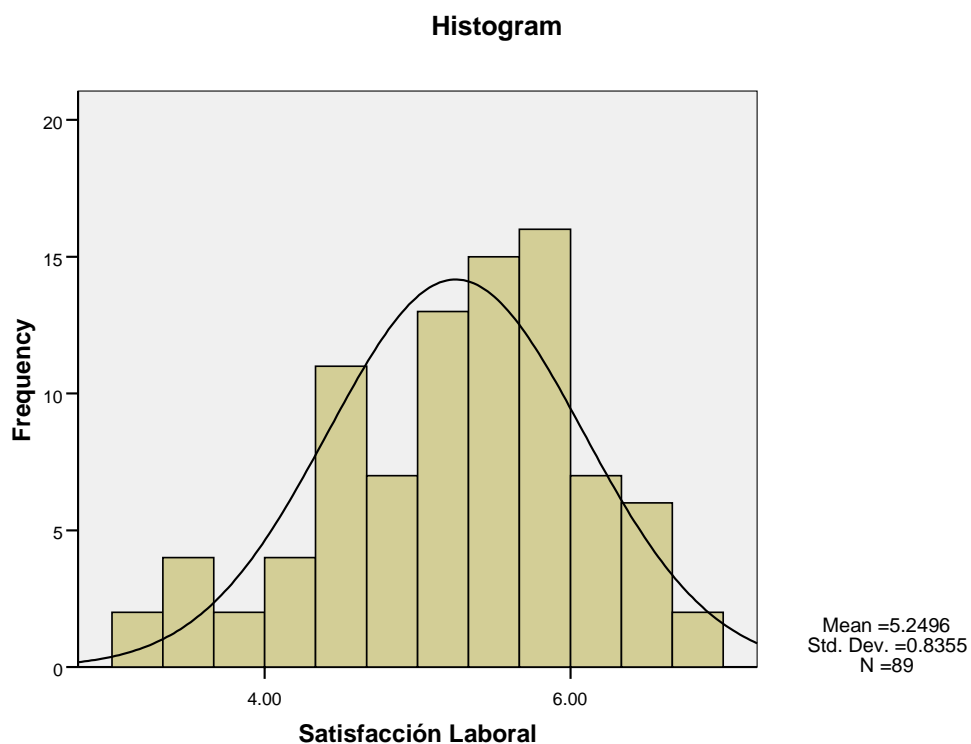
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T17re	89	1.00	5.00	4.0000	.97701
T54re	89	1.00	5.00	4.4270	.89045
T56re	89	1.00	5.00	3.7416	1.10297
T64re	89	1.00	5.00	4.0225	.99974
A08re	89	1.00	5.00	4.6292	.77433
A15re	89	1.00	5.00	4.0787	.80092
A16re	89	2.00	5.00	3.8427	.79628
A28re	89	1.00	5.00	1.6742	.96266
A40re	89	1.00	5.00	4.6966	.84483
A43re	89	1.00	5.00	3.6966	1.22849
A59re	89	1.00	5.00	4.6854	.74766
A63re	89	1.00	5.00	4.1461	1.05044
A65re	89	2.00	5.00	4.8989	.45339
R05re	89	1.00	4.00	1.8876	.98209
R55re	89	1.00	5.00	3.3371	1.46119
L37re	88	1.00	5.00	3.3068	1.02113
E29re	89	1.00	5.00	4.4719	1.02347
E58re	89	1.00	5.00	3.8427	1.28716
C25re	89	1.00	5.00	3.9775	1.01105
C34re	89	1.00	5.00	3.8652	1.06804
S21re	89	1.00	5.00	4.3371	.87832
S23re	89	1.00	5.00	4.1348	1.01344
S61re	89	2.00	5.00	4.2135	.92284
Valid N (listwise)	88				



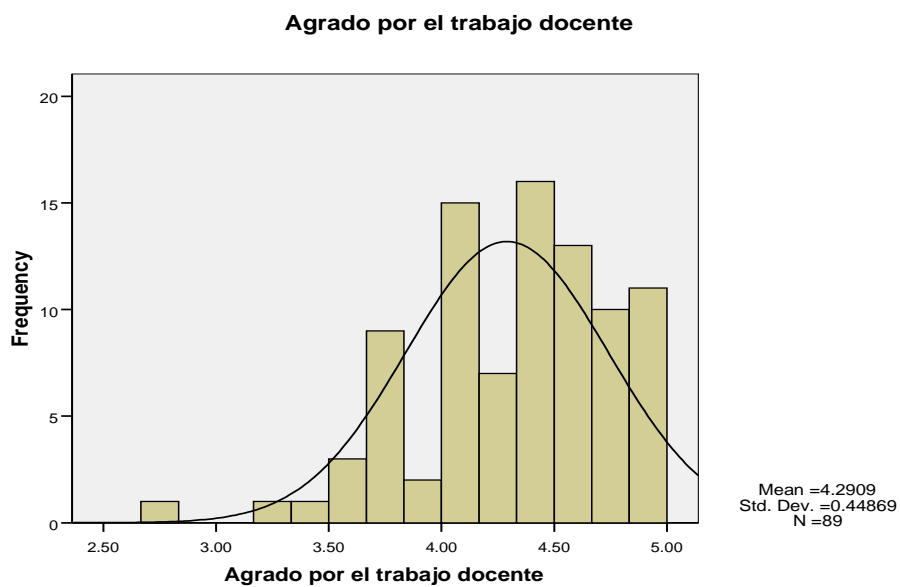
## Tabla comparativa de medias para las variables de investigación

Descriptive Statistics							
	N	Mean	Std.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Satisfacción Laboral	89	5.2496	.83550	-.479	.255	-.192	.506
Agrado por el trabajo docente	89	4.2909	.44869	-.733	.255	.868	.506
Autoestima	89	4.1562	.36562	-1.335	.255	3.913	.506
Roles Familiares	89	3.4476	.45685	-.349	.255	-.139	.506
Reconocimiento de Logros	89	2.8633	.57906	.130	.255	-.198	.506
Equidad en trato laboral	89	4.0578	.64993	-.714	.255	.370	.506
Condiciones Laborales	89	3.7551	.55617	-.333	.255	.612	.506
Supervisión docente	89	3.7923	.57090	-.816	.255	1.661	.506
Valid N (listwise)	89						

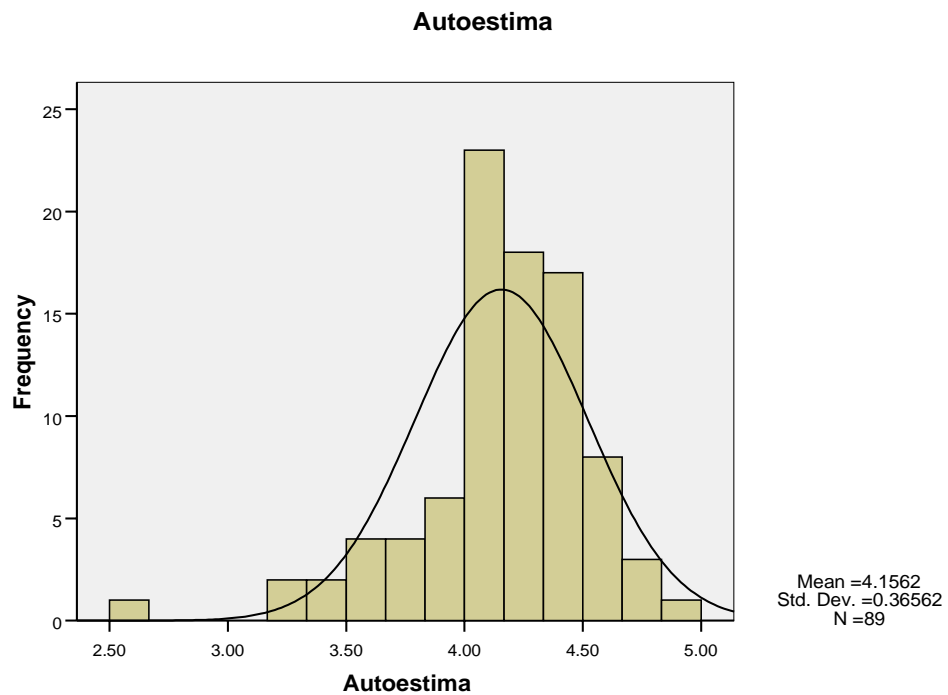
## Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “satisfacción laboral”



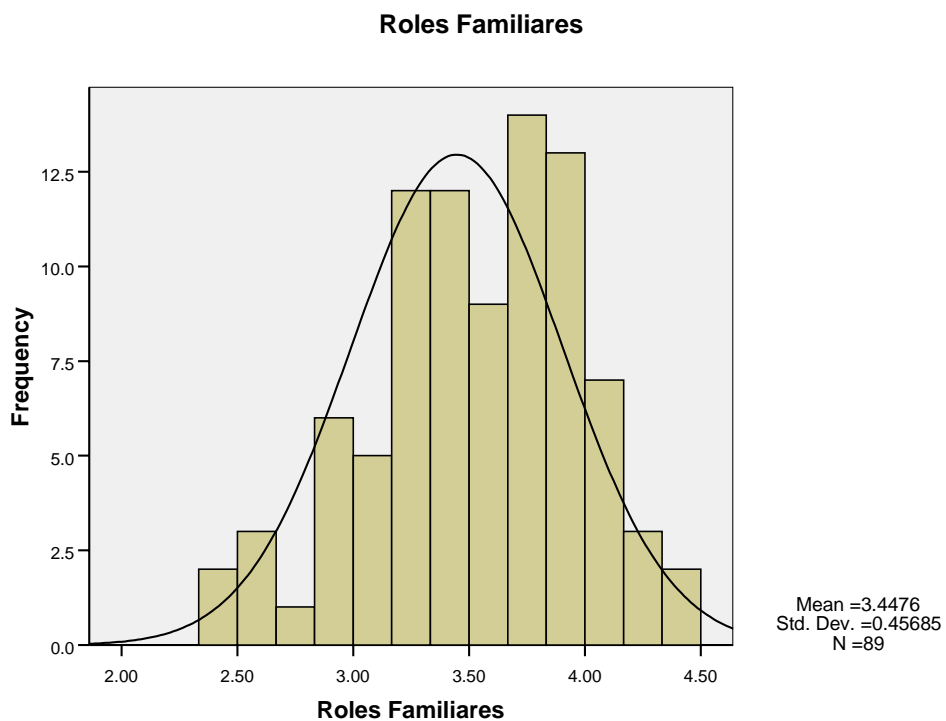
### Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “nivel de agrado por el trabajo docente”



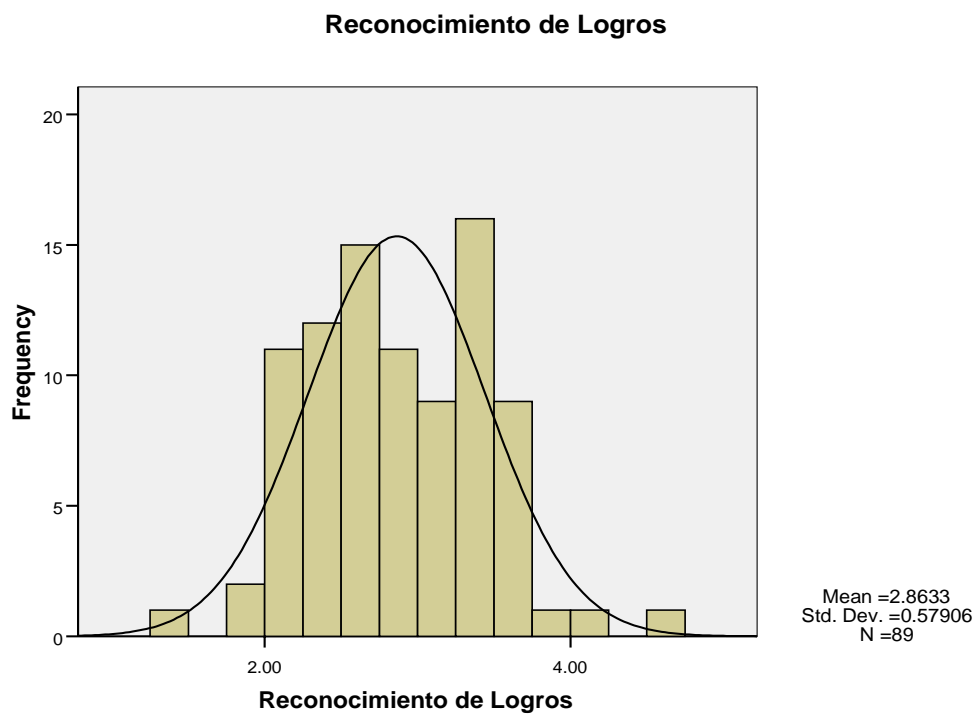
### Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “Nivel de autoestima”



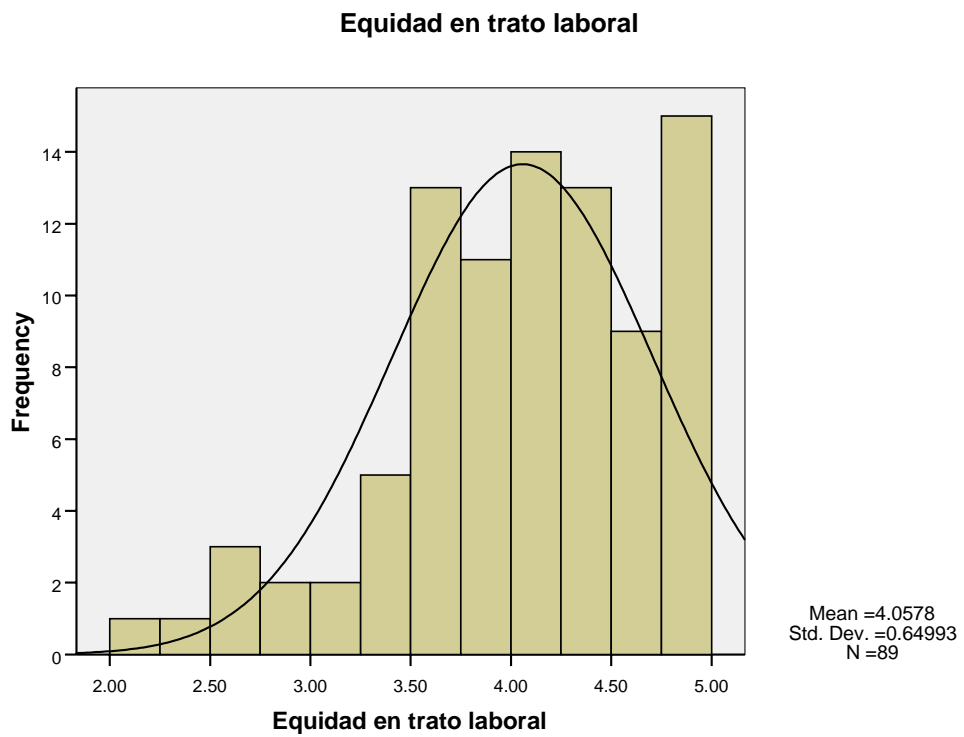
**Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “grado de involucramiento en roles familiares y hogareños”**



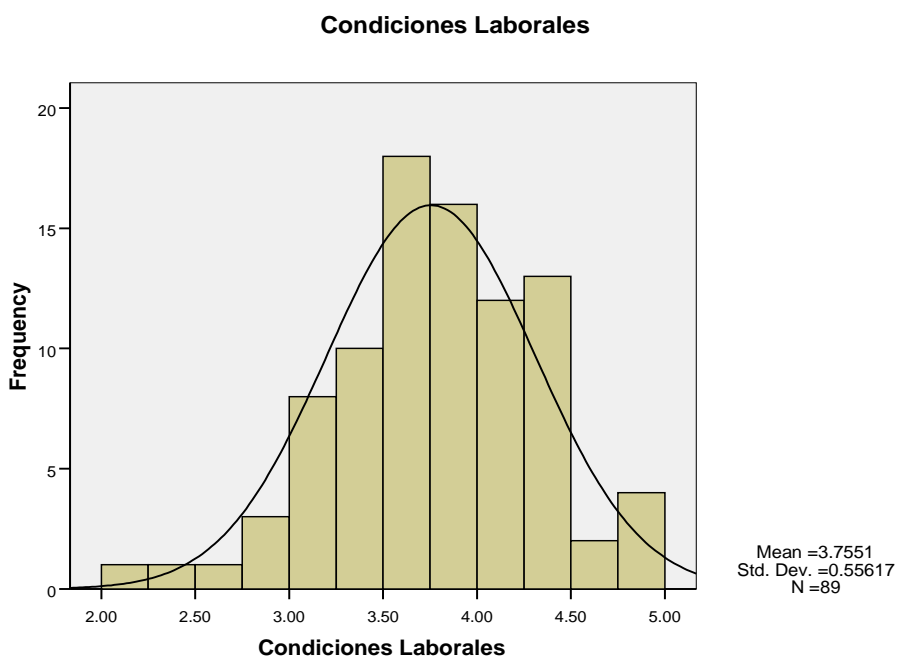
**Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “Nivel de reconocimiento de logros”**



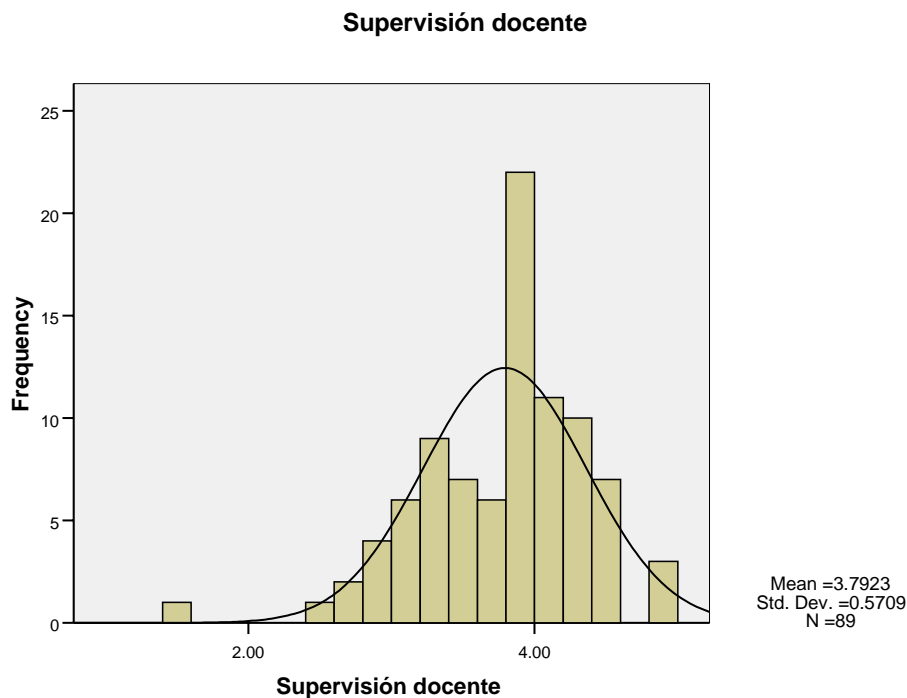
### Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “equidad en el trato laboral”



### Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “Nivel de condiciones laborales”



## Gráfico de distribución de frecuencias para la variable “Nivel de supervisión docente”



## ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE LAS HIPÓTESIS NULAS.

### PRUEBA DE REGRESIÓN PARA HIPÓTESIS NULA 1

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Agrado por el trabajo docente	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Satisfacción Laboral

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 <sup>a</sup>	.062	.052	.81363

a. Predictors: (Constant), Agrado por el trabajo docente

ANOVA <sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.837	1	3.837	5.796	.018 <sup>a</sup>
	Residual	57.593	87	.662		
	Total	61.430	88			

a. Predictors: (Constant), Agrado por el trabajo docente

b. Dependent Variable: Satisfacción Laboral

Coefficients <sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.253	.834		3.901	.000
	Agrado por el trabajo docente	.465	.193	.250	2.407	.018

a. Dependent Variable: Satisfacción Laboral

## ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS NULA 1

## Correlations

		Agrado por el trabajo docente	Autoestima	Roles Familiares
Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	.250*	.242*	.182
	Sig. (2-tailed)	.018	.022	.088
	N	89	89	89
Agrado por el trabajo docente	Pearson Correlation	1	.624**	.255*
	Sig. (2-tailed)		.000	.016
	N	89	89	89
Autoestima	Pearson Correlation	.624**	1	.094
	Sig. (2-tailed)	.000		.380
	N	89	89	89
Roles Familiares	Pearson Correlation	.255*	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.380	
	N	89	89	89

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## PRUEBA DE REGRESIÓN PARA HIPÓTESIS NULA 2

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Supervisión docente	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Condiciones Laborales	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Reconocimiento de Logros	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Satisfacción Laboral

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.427	.63267
2	.738 <sup>b</sup>	.545	.534	.57007
3	.753 <sup>c</sup>	.568	.552	.55907

- a. Predictors: (Constant), Supervisión docente
- b. Predictors: (Constant), Supervisión docente, Condiciones Laborales
- c. Predictors: (Constant), Supervisión docente, Condiciones Laborales, Reconocimiento de Logros

ANOVA <sup>d</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.607	1	26.607	66.472	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.823	87	.400		
	Total	61.430	88			
2	Regression	33.482	2	16.741	51.513	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27.948	86	.325		
	Total	61.430	88			
3	Regression	34.862	3	11.621	37.179	.000 <sup>c</sup>
	Residual	26.568	85	.313		
	Total	61.430	88			

- a. Predictors: (Constant), Supervisión docente
- b. Predictors: (Constant), Supervisión docente, Condiciones Laborales
- c. Predictors: (Constant), Supervisión docente, Condiciones Laborales, Reconocimiento de Logros
- d. Dependent Variable: Satisfacción Laboral

**Coefficients <sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.597	.453		3.526	.001
	Supervisión docente	.963	.118	.658	8.153	.000
2	(Constant)	.531	.469		1.132	.261
	Supervisión docente	.658	.125	.449	5.240	.000
	Condiciones Laborales	.592	.129	.394	4.599	.000
3	(Constant)	.338	.469		.719	.474
	Supervisión docente	.567	.130	.387	4.343	.000
	Condiciones Laborales	.548	.128	.365	4.279	.000
	Reconocimiento de Logros	.246	.117	.171	2.102	.039

a. Dependent Variable: Satisfacción Laboral

## ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS NULA 2

**Correlations**

		Reconocimiento de Logros	Equidad en trato laboral	Condiciones Laborales	Supervisión docente
Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	.481**	.460**	.632**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89
Reconocimiento de Logros	Pearson Correlation	1	.252*	.366**	.456**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.000
	N	89	89	89	89
Equidad en trato laboral	Pearson Correlation	.252*	1	.474**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.000
	N	89	89	89	89
Condiciones Laborales	Pearson Correlation	.366**	.474**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89
Supervisión docente	Pearson Correlation	.456**	.408**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO “t” DE STUDENT PARA LA PRUEBA DE LA HIPÓTESIS NULA 3

### Género

**Group Statistics**

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Satisfacción Laboral	Masculino	59	5.2228	.79341	.10329
	Femenino	29	5.3424	.91421	.16976



### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Satisfacción Labor	Equal variance: assumed	.879	.351	-.632	86	.529	-.11960	.18929	-.49590	.25669
	Equal variance: not assumed			-.602	49.307	.550	-.11960	.19872	-.51888	.27967

## Estado civil

### Group Statistics

		Estado civil	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Satisfacción Laboral	Soltero		16	5.2589	.70270	.17568
	Casado		72	5.2629	.86223	.10161

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Satisfacción Labo	Equal variance assumed	1.898	.172	-.017	86	.986	-.00397	.23122	-.46362	.45569
	Equal variance not assumed			-.020	26.099	.985	-.00397	.20295	-.42106	.41312

## Nivel de enseñanza

### Group Statistics

		Nivel de enseñanza	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Satisfacción Laboral	Colegio		17	5.4874	.60989	.14792
	Universidad		71	5.2082	.87154	.10343

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Satisfacción Labo	Equal variance assumed	2.760	.100	1.247	86	.216	.27915	.22388	-.16591	.72420
	Equal variance not assumed			1.547	33.634	.131	.27915	.18049	-.08781	.64610

## Ubicación del campus de trabajo

Group Statistics					
	Ubicación del campus de trabajo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Satisfacción Laboral	Urbana	28	5.2015	.70605	.13343
	Rural	60	5.2905	.88854	.11471

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Satisfacción Laboral	Equal variance assumed	1.175	.281	-.465	86	.643	-.08895	.19123	-.46910	.29121
	Equal variance not assumed			-.505	65.328	.615	-.08895	.17596	-.44033	.26244

## Tipo de institución donde estudió su licenciatura

Group Statistics					
	Tipo de institución donde estudio la licenciatura	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Satisfacción Laboral	Adventista	62	5.2938	.76156	.09672
	No adventista	26	5.1868	.99202	.19455

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Satisfacción Laboral	Equal variance assumed	4.596	.035	.548	86	.585	.10697	.19513	-.28093	.49487
	Equal variance not assumed			.492	37.935	.625	.10697	.21727	-.33289	.54682

## COEFICIENTE DE CORRELACIÓN “r” DE PPEARSON PARA LA PRUEBA DE LA HIPÓTESIS NULA 4

### Correlations

		Satisfacción Laboral	Edad	Experiencia docente
Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	1	.010	.002
	Sig. (2-tailed)		.926	.985
	N	89	88	87
Edad	Pearson Correlation	.010	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.926		.000
	N	88	88	87
Experiencia docente	Pearson Correlation	.002	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.985	.000	
	N	87	87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## PRUEBA ANOVA DE UN FACTOR PARA LA HIPÓTESIS NULA 5

### Nivel académico

#### Descriptives

Satisfacción Laboral									
		15% Confidence Interval for Mean							
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum	
Preparatoria	1	5.2857	.	.	.	.	5.29	5.29	
Licenciatura	56	5.2781	.77957	.10417	5.0693	5.4868	3.21	6.79	
Maestría	27	5.1958	.97407	.18746	4.8104	5.5811	3.21	6.93	
Doctorado	4	5.4821	.76793	.38396	4.2602	6.7041	4.64	6.43	
Total	88	5.2622	.83178	.08867	5.0859	5.4384	3.21	6.93	

#### ANOVA

Satisfacción Laboral						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	.327	3	.109	.153	.927	
Within Groups	59.864	84	.713			
Total	60.191	87				

## Condiciones del contrato de trabajo

### Descriptives

Satisfacción Laboral								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Regularizado A	39	5.3333	.80535	.12896	5.0723	5.5944	3.43	6.93
Regularizado B	28	5.1684	.84117	.15897	4.8422	5.4945	3.21	6.79
Contrato tiempo definido	3	5.4286	.43448	.25085	4.3493	6.5079	5.14	5.93
Por horas	18	5.2262	.95526	.22516	4.7512	5.7012	3.21	6.50
Total	88	5.2622	.83178	.08867	5.0859	5.4384	3.21	6.93

### ANOVA

Satisfacción Laboral					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.550	3	.183	.258	.855
Within Groups	59.641	84	.710		
Total	60.191	87			

## OTROS ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO POR GRUPOS (EN BASE A LOS DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO)

#### Nivel de satisfacción laboral por grupos (Estado Civil)

Group Statistics					
	Estado civil	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agrado por el trabajo docente	Soltero	16	4.0625	.57659	.14415
	Casado	72	4.3488	.40053	.04720
Autoestima	Soltero	16	4.0074	.57026	.14257
	Casado	72	4.1906	.30109	.03548
Roles Familiares	Soltero	16	3.3646	.58758	.14690
	Casado	72	3.4815	.40686	.04795
Reconocimiento de Logros	Soltero	16	3.1339	.46208	.11552
	Casado	72	2.8132	.58662	.06913
Equidad en trato laboral	Soltero	16	3.8482	.65251	.16313
	Casado	72	4.1290	.61183	.07210
Condiciones Laborales	Soltero	16	3.5313	.64881	.16220
	Casado	72	3.8167	.51867	.06113
Supervisión docente	Soltero	16	3.8409	.61434	.15358
	Casado	72	3.7913	.56283	.06633

## Nivel de satisfacción laboral por grupos (Tipo de institución donde estudió la licenciatura)

### Group Statistics

	Tipo de institución donde estudio la licenciatura	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agrado por el trabajo docente	Adventista	62	4.2258	.45700	.05804
	No adventista	26	4.4658	.38235	.07499
Autoestima	Adventista	62	4.1198	.33462	.04250
	No adventista	26	4.2466	.43034	.08440
Roles Familiares	Adventista	62	3.4597	.43281	.05497
	No adventista	26	3.4615	.47681	.09351
Reconocimiento de Logros	Adventista	62	2.8429	.51909	.06593
	No adventista	26	2.9396	.70355	.13798
Equidad en trato laboral	Adventista	62	4.0783	.59195	.07518
	No adventista	26	4.0769	.71054	.13935
Condiciones Laborales	Adventista	62	3.7274	.49096	.06235
	No adventista	26	3.8538	.67778	.13292
Supervisión docente	Adventista	62	3.8016	.47817	.06073
	No adventista	26	3.7972	.75463	.14799

## Análisis estadístico comparativo de las variables de investigación

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Agrado por el trabajo docente	Equal variances assumed	5.730	.019	-2.373	86	.020	-.28627	.12061	-.52603	-.04650
	Equal variances not assumed			-1.887	18.345	.075	-.28627	.15168	-.60450	.03197
Autoestima	Equal variances assumed	9.188	.003	-1.828	86	.071	-.18326	.10025	-.38255	.01603
	Equal variances not assumed			-1.247	16.902	.229	-.18326	.14692	-.49336	.12684
Roles Familiares	Equal variances assumed	5.440	.022	-.953	86	.343	-.11690	.12264	-.36069	.12689
	Equal variances not assumed			-.757	18.323	.459	-.11690	.15452	-.44113	.20733
Reconocimiento de Logros	Equal variances assumed	.920	.340	2.047	86	.044	.32077	.15668	.00931	.63223
	Equal variances not assumed			2.383	26.938	.025	.32077	.13463	.04451	.59703
Equidad en trato laboral	Equal variances assumed	.006	.941	-1.641	86	.105	-.28075	.17112	-.62092	.05941
	Equal variances not assumed			-1.574	21.263	.130	-.28075	.17835	-.65138	.08987
Condiciones Laborales	Equal variances assumed	1.748	.190	-1.900	86	.061	-.28542	.15025	-.58410	.01326
	Equal variances not assumed			-1.647	19.480	.116	-.28542	.17334	-.64761	.07678
Supervisión docente	Equal variances assumed	.152	.698	.314	86	.754	.04962	.15813	-.26474	.36398
	Equal variances not assumed			.297	20.963	.770	.04962	.16730	-.29833	.39757

## Análisis estadístico comparativo de las variables de investigación (cont.)

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Agrado por el trabajo docente	Equal variances assumed	.713	.401	-2.353	86	.021	-.24001	.10201	-.44280	-.03721
	Equal variances not assumed			-2.531	55.730	.014	-.24001	.09482	-.42998	-.05003
Autoestima	Equal variances assumed	.034	.854	-1.486	86	.141	-.12677	.08529	-.29632	.04279
	Equal variances not assumed			-1.342	38.276	.188	-.12677	.09449	-.31801	.06448
Roles Familiares	Equal variances assumed	1.361	.247	-.018	86	.986	-.00186	.10422	-.20904	.20532
	Equal variances not assumed			-.017	43.150	.986	-.00186	.10847	-.22059	.21687
Reconocimiento de Logros	Equal variances assumed	6.730	.011	-.715	86	.477	-.09663	.13524	-.36547	.17221
	Equal variances not assumed			-.632	36.929	.531	-.09663	.15292	-.40649	.21323
Equidad en trato laboral	Equal variances assumed	.552	.460	.010	86	.992	.00142	.14690	-.29061	.29345
	Equal variances not assumed			.009	40.272	.993	.00142	.15833	-.31852	.32136
Condiciones Laborales	Equal variances assumed	3.157	.079	-.981	86	.330	-.12643	.12893	-.38274	.12988
	Equal variances not assumed			-.861	36.488	.395	-.12643	.14682	-.42406	.17120
Supervisión docente	Equal variances assumed	5.158	.026	.033	86	.974	.00441	.13375	-.26149	.27031
	Equal variances not assumed			.028	33.736	.978	.00441	.15997	-.32078	.32960

## LISTA DE REFERENCIAS

- Al-Mashaan, O. S. (2003). Associations among job satisfaction, optimism, pessimism, and psychosomatic symptoms for employees in the government sector in Kuwait. *Psychological Reports*, 93(1), 17-25.
- Carlopio, J. R. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 330-344.
- Carmona, M. (2007). Gente + Servicio = ganancias. *Mundo Ejecutivo*, 336(18). 30-33.
- Cavalcante Silva, J. J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina, (Bahía, Brasil). *Tesis doctoral*. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Chacón, E. (2007). Evolución codo a codo. *Mundo Ejecutivo*, 336(18). 66-69.
- Coller i Porta, X. (1991). Roles familiares y mercado de trabajo. *Revista de Sociología*, 36(1). 93-114.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª . ed). México: McGraw-Hill.
- Delgado González, M. (2003). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas que estudian por Verano en la Universidad de Montemorelos. En L. A. del Pozo Moras y J. Hidalgo Vázquez (Eds.). *Memorias* (pp. 163-211). Montemorelos, Nuevo León, México: Universidad de Montemorelos.
- Egan, M. y Kadushin, G. (2004). Job satisfaction of home health social workers in the environment of cost containment. *Health & Social Work*, 29(4), 287-297.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional, el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Galaz Fontes, J. F. (2002). *La satisfacción laboral de los académicos en una Universidad estatal pública: la realidad institucional bajo el lente del profesorado*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Helland, H. T., Øystein, P. S., Nytrø, K., Torvatn, H. y Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict

as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación* (3a. ed.). México: McGraw-Hill.

Irving, P. G., Coleman, D. F. y Bobocel, D. R. (2005). The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice-job satisfaction relation. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 37(1), 20-32.

Judge, T. A. e Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction a study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673.

Koustelios, A. D., Karabatzaki, D. y Kousteliou, L. (2004). Autonomy and job satisfaction for a sample of greek teachers. *Psychological Reports*, 95(3), 883-886.

Lapierre, L. M., Spector, P. E. y Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(12). 155-169.

Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [ The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire] *Psicologemas*, 5(1), 59-74.

Morrison, R. (2004). Introduction: informal relationships in the workplace: associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.

Moser, K. y Schuler, H. (2004). Is involvement a suppressor of the job satisfaction-life satisfaction relationship? *Journal of Applied Social Psychology*, 34(11), 2377-2388.

Oliveira, D. A. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de investigación educativa*, 9(20). 183-197.

Ortega, L. (2007). Fórmula del crecimiento. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 34-37.

Parkes, K. R. (2003). Shift work and environment as interactive predictors of work perceptions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4). 266-281.

Pérez López, J. (2001). *La satisfacción en el trabajo de los docentes de escuelas secundarias oficiales de Apodaca, Nuevo León*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.



- Piñeyro, M. L. (2004). El malestar docente. *Observatorio Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libres*, 4(105).
- Popoola, S. O. (2005). Organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions among records management personnel in Ondo State Civil Service, Nigeria. *IFE Psychología: An International Journal*, 13(1), 24-38.
- Rivera, M. (2007). Empleados-asociados, todos ganan. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 43-44.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional* (8a. ed.). México: Prentice-Hall.
- Salazar Rodríguez, A. L. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2002*. Tesis doctoral, Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Sandoval, N. (2007). Que "les brillen los ojos". *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 58-60.
- Sanmartín, N. (2002, Marzo). Los españoles son los europeos que dedican más tiempo de su vida al trabajo. *Cinco días*, 12.
- Shimazu, A., Shimazu, M. y Odahara, T. (2004). Job control and social support as coping resources in job satisfaction. *Psychological Reports*, 94(2), 449-456.
- Skibba, J.S., Tan, J. A. (2004). Personality predictors of firefighter job performance and job satisfaction. *Applied H.R.M. Research*, 9(1-2), 39-40.
- Spector, P. E. (2005). Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 57-58.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., Kavanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 239-252.
- Vargas Hernández, I. (2007). El paraíso laboral sí existe. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 16-19.
- 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 Morelos, Morelos, México.
- White, E. G. de. (1987). *La educación*. México: Asociación Publicadora Interamericana.

Zuñiga, M. (2007). Por qué tener empleados satisfechos. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 50-53.

## CURRÍCULUM VITAE

### **Marco Antonio Chan Hoil**

4ª Nte Pte No. 505 Depto 1 x 4ª. Pte Nte

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México 29000 (045) 9615791548

[ulv\\_iescech\\_chan@hotmail.com](mailto:ulv_iescech_chan@hotmail.com)

### **Experiencia Laboral**

---

**2007-2008 UNIVERSIDAD LINDA VISTA  
PLANTEL TUXTLA GUTIÉRREZ**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

**Coordinador de la Licenciatura en Pedagogía**

- Administración
- Docencia en asignaturas de Nivel Superior
- Auxiliar en Secretaría Académica

**2003-2007 COLEGIO LINDA VISTA ULV-CAMPUS MATRIZ**

Pueblo Nuevo, Solistahuacán, Chiapas

**Docente de Nivel Medio**

- Docencia en asignaturas del Área de Ciencias Naturales
- Docencia en Nivel Secundaria y Bachillerato (área de Especialidad)

**2000-2003 COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE YUCATÁN**

Villa de Baca, Yucatán

**Docente de Bachillerato General**

- Docencia en asignaturas del Área de Ciencias Naturales
- Docencia en Bachillerato (área de Especialidad)

**2001-2003 ESC. SEC. PART. EDAI-FREINET**

Mérida, Yucatán

**Docente de Nivel Medio Básico**

- Docencia en asignaturas del Área de Ciencias Naturales

### **Formación académica**

---

**2003-2008 UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS**

Montemorelos N.L.

- Maestría en Educación Área de Administración Educativa

**1996-2000 ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE YUCATÁN**

Motul, Yuc.

- Licenciatura en Educación Media en el Área de Ciencias Naturales

**1992-1995 COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE YUCATÁN**

Tixkokob, Yuc

- Bachillerato General con la especialidad de Químico-Biológicas