

## RESUMEN

### ESTILO DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN CENTRAL DE HONDURAS DE LOS ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA

por

Katya Lisseth Morales Quezada

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

## **RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO**

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: ESTILO DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN CENTRAL DE  
HONDURAS DE LOS ADVENTISTAS  
DEL SÉPTIMO DÍA

Investigador: Katya Lisseth Morales Quezada

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de culminación: Noviembre de 2011

### **Problema**

¿Existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Central de Honduras de los adventistas de séptimo día?

### **Metodología**

Se utilizaron dos instrumentos; el primero estuvo constituido por 40 declaraciones para medir el grado de calidad del estilo de vida y el segundo por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral de los docentes. Los valores de confiabilidad del alfa de Cronbach fueron de .884 y de .924

respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada, sumando un total de 133 docentes. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas  $r$  de Pearson,  $t$  para muestras independientes y análisis de varianza para un factor.

### Resultados

Se encontró que el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral se relacionan positivamente en grado leve y significativo ( $r = .272$  y  $p = .003$ ). Se encontró que el grado de calidad del estilo de vida que experimentan los docentes no difirió significativamente ( $p > .05$ ) según el género y la categoría laboral. Las variables género y categoría laboral no hacen diferencia ( $p > .05$ ) en el grado de satisfacción laboral. Se encontró diferencia significativa ( $p < .05$ ) en el estilo de vida y la satisfacción laboral según la institución donde laboran y la religión.

### Conclusiones

En general se concluyó que todos los encuestados tienen un grado de calidad del estilo de vida *bueno*. El grado de satisfacción laboral estuvo valorado entre *satisfecho* y *muy satisfecho*. Los grados de calidad del estilo de vida y satisfacción laboral estuvieron relacionados en grado leve y positivamente.

Universidad de Montemorelos  
Facultad de Ciencias Administrativas

ESTILO DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES  
DE LA ASOCIACIÓN CENTRAL DE HONDURAS DE LOS  
ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA

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

por

Katya Lisseth Morales Quezada

Noviembre de 2011

ESTILO DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN CENTRAL DE  
HONDURAS DE LOS ADVENTISTAS  
DEL SÉPTIMO DÍA

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

por  
Katya Lisseth Morales Quezada

APROBADA POR LA COMISIÓN:

\_\_\_\_\_  
Dr. Manuel Ramón Meza Escobar  
Asesor principal

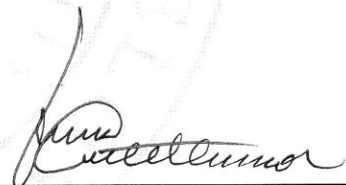


\_\_\_\_\_  
Mtra. Martha Alicia Olivas Dyk  
Miembro asesor

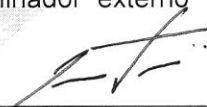


\_\_\_\_\_  
Mtro. Aarón García Méndez  
Miembro asesor

\_\_\_\_\_  
Mtra. Margot Castellanos Álvarez  
Examinador externo



\_\_\_\_\_  
Dr. Ramón Andrés Díaz-Valladares  
Director de Estudios Graduados



30 de Noviembre del 2011  
Fecha de aprobación

## DEDICATORIA

A Dios Padre, Jesús y el Espíritu Santo, por darme la oportunidad, los medios y la fortaleza para realizar este sueño. Gracias Señor por tu misericordia y bondad.

A mi madre Arely Quesada, por su amor y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, por su dedicación, sus oraciones y consejos oportunos; gracias a su empeño por ampliar mi formación profesional y espiritual he logrado esta meta. Como educadora cristiana ella ha sido ejemplo e inspiración para muchas generaciones.

A José Irán, por su valioso apoyo en la realización de este sueño, su amistad, su infinita paciencia y amor. Gracias por compartir mis logros, esta tesis también es suya.

## TABLA DE CONTENIDO

|  |  |      |
|--|--|------|
| LISTA DE TABLAS.....                       |  | viii |
| RECONOCIMIENTOS .....                      |  | ix   |
| Capítulo                                   |  |      |
| I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....             |  | 1    |
| Antecedentes.....                          |  | 1    |
| Estilo de vida.....                        |  | 1    |
| Satisfacción laboral .....                 |  | 5    |
| Estilo de vida y satisfacción laboral..... |  | 9    |
| Investigaciones realizadas.....            |  | 10   |
| Calidad del estilo de vida .....           |  | 10   |
| Satisfacción laboral .....                 |  | 11   |
| Estilo de vida y satisfacción laboral..... |  | 14   |
| Planteamiento del problema .....           |  | 15   |
| Declaración del problema .....             |  | 16   |
| Definición de términos .....               |  | 16   |
| Hipótesis.....                             |  | 17   |
| Principal .....                            |  | 17   |
| Complementarias.....                       |  | 18   |
| Preguntas complementarias .....            |  | 19   |
| Objetivos.....                             |  | 19   |
| Justificación del problema .....           |  | 19   |
| Limitaciones.....                          |  | 20   |
| Delimitaciones .....                       |  | 21   |
| Supuestos.....                             |  | 22   |
| Marco filosófico.....                      |  | 22   |
| Organización del estudio .....             |  | 23   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                    |  | 25   |
| Introducción .....                         |  | 25   |
| Calidad del estilo de vida.....            |  | 25   |
| Social .....                               |  | 25   |
| Físico .....                               |  | 27   |
| Espiritual .....                           |  | 28   |

|      |  |    |
|------|--|----|
|      | Intelectual.....                           | 29 |
|      | Satisfacción laboral.....                  | 30 |
|      | Realización personal.....                  | 31 |
|      | Interacción con otros.....                 | 32 |
|      | Estructura organizacional.....             | 33 |
|      | Estilo de vida y satisfacción laboral..... | 34 |
|      | Investigaciones realizadas.....            | 36 |
|      | Calidad del estilo de vida.....            | 36 |
|      | Satisfacción laboral.....                  | 38 |
|      | Estilo de vida y satisfacción laboral..... | 41 |
| III. | METODOLOGÍA.....                           | 43 |
|      | Introducción.....                          | 43 |
|      | Tipo de investigación.....                 | 44 |
|      | Población.....                             | 46 |
|      | Muestra.....                               | 46 |
|      | Instrumentos de medición.....              | 46 |
|      | Variables.....                             | 47 |
|      | Variable dependiente.....                  | 47 |
|      | Variables independientes.....              | 47 |
|      | Elaboración de instrumentos.....           | 48 |
|      | Calidad del estilo de vida.....            | 48 |
|      | Satisfacción laboral.....                  | 48 |
|      | Validez.....                               | 48 |
|      | Confiabilidad.....                         | 49 |
|      | Operacionalización de variables.....       | 49 |
|      | Hipótesis.....                             | 49 |
|      | Hipótesis nulas.....                       | 49 |
|      | Operacionalización de hipótesis nulas..... | 51 |
|      | Preguntas complementarias.....             | 51 |
|      | Recolección de datos.....                  | 52 |
|      | Análisis de datos.....                     | 52 |
| IV.  | RESULTADOS.....                            | 54 |
|      | Introducción.....                          | 54 |
|      | Descripción demográfica.....               | 54 |
|      | Institución donde labora.....              | 55 |
|      | Edad.....                                  | 55 |
|      | Género.....                                | 55 |
|      | Categoría laboral.....                     | 56 |
|      | Religión.....                              | 56 |
|      | Pruebas de hipótesis.....                  | 57 |



|          |   |    |
|----------|---|----|
|          | Hipótesis nula 1 .....                                | 57 |
|          | Hipótesis nula 2.....                                 | 57 |
|          | Hipótesis nula 3.....                                 | 58 |
|          | Hipótesis nula 4.....                                 | 58 |
|          | Hipótesis nula 5.....                                 | 59 |
|          | Hipótesis nula 6.....                                 | 59 |
|          | Hipótesis nula 7.....                                 | 60 |
|          | Hipótesis nula 8.....                                 | 60 |
|          | Hipótesis nula 9.....                                 | 61 |
|          | Hipótesis nula 10.....                                | 61 |
|          | Hipótesis nula 11 .....                               | 61 |
|          | Preguntas complementarias .....                       | 62 |
|          | Resumen del capítulo .....                            | 64 |
| V.       | DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....                         | 65 |
|          | Introducción .....                                    | 65 |
|          | Conclusiones .....                                    | 66 |
|          | Sobre la declaración del problema.....                | 66 |
|          | Sobre las hipótesis complementarias.....              | 67 |
|          | Estilo de vida e institución donde labora .....       | 67 |
|          | Estilo de vida y edad .....                           | 67 |
|          | Estilo de vida y género .....                         | 67 |
|          | Estilo de vida y categoría laboral.....               | 68 |
|          | Estilo de vida y religión.....                        | 68 |
|          | Satisfacción laboral e institución donde labora.....  | 68 |
|          | Satisfacción laboral y edad.....                      | 68 |
|          | Satisfacción laboral y género .....                   | 68 |
|          | Satisfacción laboral y categoría laboral .....        | 69 |
|          | Satisfacción laboral y religión .....                 | 69 |
|          | Sobre las preguntas de investigación .....            | 69 |
|          | Discusión .....                                       | 69 |
|          | Recomendaciones .....                                 | 72 |
|          | A los administradores de la AC de Honduras .....      | 72 |
|          | Para futuras investigaciones .....                    | 73 |
| Apéndice |   |    |
| A.       | INSTRUMENTOS .....                                    | 74 |
| B.       | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....                 | 78 |
| C.       | OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.....                  | 85 |
| D.       | ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA VARIABLES DEMOGRÁFICAS..... | 88 |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| E. | ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA HIPÓTESIS NULAS.....  | 91  |
| F. | ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS<br>Y DECLARACIONES<br>DE LOS INSTRUMENTOS ..... | 98  |
|    | LISTA DE REFERENCIAS .....  | 102 |

## LISTA DE TABLAS

|    |                                      |    |
|----|--------------------------------------|----|
| 1. | Operacionalización de variables..... | 50 |
| 2. | Operacionalización de hipótesis..... | 53 |
| 3. | Institución donde labora .....       | 56 |
| 4. | Género .....                         | 57 |
| 5. | Categoría laboral.....               | 58 |
| 6. | Religión.....                        | 58 |

## RECONOCIMIENTOS

A los administradores de la Unión de Honduras por brindarme la oportunidad de crecimiento profesional y a la Universidad de Montemorelos por su contribución a mejorar el nivel educativo de los empleados de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, al impartir esta maestría en Honduras.

A mis tíos y primos, por el ánimo y apoyo en esta etapa de mi vida, especialmente a mi tía Castalia por su apoyo incondicional, su aliento, perseverancia entrega y tenacidad por concluir su proyecto de tesis. Con su ejemplo me inspiró para finalizar esta investigación.

A mi hermano Ariel Fernando, quién siempre tuvo disposición para apoyarme en todo este proceso.

A Carlos y Glenda Zavala, a quiénes considero mis hermanos, por su apoyo y hospitalidad durante las sesiones de maestría que se impartieron en el Centro Educativo Adventista de Peña Blanca, Honduras.

A los catedráticos de la Universidad de Montemorelos, quienes compartieron conmigo sus conocimientos académicos y en especial sus conocimientos sobre la vida eterna.

Al Doctor Manuel Ramón Meza Escobar, por su asesoría, paciencia, tiempo y apremio para motivarme a concluir esta investigación. Gracias por compartir conmigo sus conocimientos en el área financiera, han sido de mucho beneficio en el

desempeño de mi trabajo.

Al Dr. Víctor Korniejczuk y a la Mtra. Martha Olivas, por su esmerada revisión de formato y estilo.

A la profesora Iris Hernández de Rojas, por su ayuda al proporcionarme la información oficial de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Central de Honduras de los adventistas del séptimo día y su apoyo con los directores de los colegios para la aplicación de las encuestas a los docentes.

Al Centro Educacional Adventista de Honduras (CEA) y a la Escuela de Capacitación Adventista Salvadoreña (ECAS), por acogerme durante las sesiones de ésta maestría.

A mis compañeros de maestría, por la camaradería y el aliento para culminar esta etapa de nuestras vidas.

A los docentes de la Asociación Central de Honduras, quienes con tenacidad, esfuerzo y dedicación contribuyen a la formación integral (cuerpo, mente y alma) de niños y jóvenes.

## CAPÍTULO I

### DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

#### **Antecedentes**

##### Estilo de vida

Aguirre Reynoso y Guerrero Padilla (2006) dicen que calidad de vida va más allá de lo físico, implica valores y actitudes mentales. Su búsqueda es una constante en la vida del hombre desde el comienzo de los tiempos. Es un estado positivo, estar en plenitud y funcionar al cien por ciento. Físicamente es encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o sobreponerse rápidamente a ellas. Psicológicamente es disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés.

Emocionalmente es estar en paz. Las personas que mantienen su calidad de vida se sienten bien, vigorosas, entusiastas, sonriendo por sentir satisfacción en todas sus dimensiones.

Andrés Orizo (1992, citado en De Pablos Ramírez y Sánchez Tovar, 2002) plantea que el estilo de vida se forma con la combinación de bienes que uno elige y las actividades que uno hace, todo ello procesado en una configuración más abstracta que viene determinada por los valores que se detentan y la ubicación sociocultural que nos distingue.

El estilo de vida es la manera en que vive una persona o un grupo de personas. Esto incluye la forma de las relaciones personales, del consumo, de la hospitalidad y la forma de vestir. Una forma de vida también refleja las actitudes, los valores o la visión del mundo de un individuo (Velásquez De León, 2007).

Sakala (citado en Kuzma, 2005) indica que a los seres humanos les es difícil cambiar algunos hábitos que están arraigados en su manera de vivir. Para tener un estilo de vida saludable se debe romper esos hábitos, adoptar nuevos hábitos y disciplinarse para tener el resultado deseado.

Molnar (2006) dice que el estilo de vida moderno y la sociedad de consumo se caracterizan por una desmedida carrera competitiva, lo que desencadena una enorme tensión.

Los individuos que hacen cambios múltiples y modestos en su estilo de vida ganarán mucho haciendo algunas elecciones en la forma en cómo viven las personas, éstas pueden probablemente ganar varios años (Fraser, citado en Krause, 2001).

La relación profundamente arraigada entre la salud física, mental y espiritual es un tema constante. White (1967, citada en Kuzma, 2005) dice que es muy íntima la relación entre la mente, y el cuerpo. Cuando una está afectada, el otro simpatiza con ella. El valor, la esperanza, la fe, la simpatía y el amor fomentan la salud y alargan la vida.

Chaij (1988) indica que se podrían evitar enfermedades o retardar el día de la muerte, si fueran más amables, considerados y serviciales con su prójimo. Se disfruta más de la vida cuando se ocupa más de la felicidad de los semejantes.

Orar es entrar en una íntima relación con la más increíble Mente del universo. Es un privilegio pensar en voz alta ante Él. La oración es el poder para vivir inteligente y razonablemente (Winn, 1986).

Acton-Hubbard et al. (1985) dicen que los trastornos en el componente social del ser humano deterioran la calidad de vida. Se debe vivir con gozo para reafirmar que Dios creó este mundo y la vida para ser disfrutados ampliamente. El individuo que adopte un punto de vista positivo hacia la vida, disfrutará de la aventura de vivir, experimentará un sentimiento de bienestar general, su vida social aumentará y sentirá el aprecio de los demás.

En la Palabra de Dios se encuentran preciosas promesas que liberan del temor. Esas promesas son semejantes a un lago sereno, rodeado de un paisaje que inspira calma y tranquilidad (De Oliveira, 2001).

Mañas (2001) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo y accidentes laborales.

Cartay (2003) indica que para valorar la calidad de vida hay varios enfoques; algunos proponen la capacidad, los cálculos utilitarios, la atención a los bienes primarios y el uso de los recursos o la combinación de varios de ellos. Los aspectos varían desde la salud, vivienda y educación hasta otros más complejos como el respeto y la dignidad humana, la participación y la toma de decisiones.

Woolston (2000) menciona que el ejercicio además de conservar los músculos



tonificados puede también ayudar a mantener el cerebro activo.

Para ganar amigos hay que mostrarse amistoso con los demás, brindar sonrisas y saludar a la gente mencionando su nombre. Hay que interesarse en la gente. Se debe descubrir algo bueno y positivo en cada persona y elogiar a quien haya hecho algo bueno. Las personas se sienten bien en compañía de quienes les aprecian (Eaton Watts, 1995).

Bullón (1998) menciona que la tierra necesita de la lluvia para producir, la lluvia necesita primero ser nube, para ser nube precisa del sol y el sol para calentar las aguas y producir la nube, necesita de la rotación de la tierra. Los humanos no son una isla, todos precisan de todos, algunos más que otros. Siempre se debe estar pendiente de lo que puede hacerse por el prójimo.

La fe es la base de todo lo que es importante en la vida cristiana. Por la fe Dios es glorificado, y se disfruta de la bendición que esto conlleva (Williams, 1994).

Para elevar la calidad de las conversaciones, Chaij (1992) indica que se debe mantener la mente y la memoria tan activa como se pueda. Recomienda que evitar perder tiempo recordando el pasado, que se debe leer algún libro instructivo y ameno, repasar mentalmente lo que se lee y comentarlo con algún amigo o familiar.

Si se dedican 15 minutos al día a la meditación positiva, la salud mental mejoraría de inmediato. Hay muchos sistemas de meditación que llevan a la alienación y a la autodestrucción en lugar de la regeneración (Schneider, 1986).

White (1968) indica que la mente debe ser desarrollada hasta el máximo de su capacidad y adiestrar las facultades físicas para los deberes prácticos de la vida.

## Satisfacción laboral

Zingesser (2004) dice que la satisfacción de la profesión y la satisfacción laboral están relacionados con la felicidad personal en el trabajo y contribuye a la felicidad en forma separada. Satisfacción de la profesión es el nivel de toda la satisfacción experimentada a través de la ocupación que uno escoja. Satisfacción laboral es la satisfacción en el trabajo actual y depende de muchos factores: centro, condiciones y ubicación del trabajo. Algunas personas pueden sentirse satisfechas al elegir correctamente la profesión, pero experimentan insatisfacción en la experiencia de su trabajo actual. El trabajo que desempeña un individuo puede tener componentes positivos, aunque no esté completamente satisfecho con la profesión elegida.

Lance, Mallard y Michalos (1985) dicen que las relaciones personales de la vida, y las relaciones de satisfacción personal en general varían en todos los campos de la vida.

La satisfacción en el trabajo y la ejecución del trabajo se correlacionan y es mayor en los trabajadores en puestos administrativos. La satisfacción en el trabajo está altamente correlacionada con la felicidad total, y un trabajador feliz trabaja más y esto influye en la productividad, (Argyle, 1999).

Salinas Oviedo, Laguna Calderón y Mendoza Martínez (1994) dicen que la satisfacción laboral es mayor cuando hay satisfacción en el desempeño de la profesión.

La satisfacción laboral y el tiempo libre son factores positivos predictores de la

satisfacción psicológica. La satisfacción es mayor en empleados en puestos administrativos que en empleados en puestos de mandos intermedios (Pearson, 1998).

García, Barbero y García (2000) indican que la satisfacción laboral es influenciada fuertemente por aspectos relacionados al trabajo en algún momento dado, como ser necesidades de naturaleza social: aceptación, reconocimiento social y seguridad.

Según Robbins, Feldman y Arnold (1994,1995, citados en Araya y Grajales, 2001) en la satisfacción laboral influyen las condiciones laborales, las recompensas, las relaciones con los compañeros de trabajo, así como otros factores relacionados con la personalidad del empleado; además Feldman y Arnold indican que si la personalidad concuerda con la vocación que se ha elegido existe una mayor posibilidad de satisfacción laboral.

Araya Bishop (2001) señala que las personas que contribuyen más de lo que normalmente se les pide, tienen mayor satisfacción y bienestar laboral, que resulta en beneficios indirectos a la organización porque se disminuye el ausentismo y la rotación de personal.

Alvarez López (2005) dice que la satisfacción laboral implica un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

Salazar (2001, citada en Tejeda de la Cruz, 2007) señala que el apoyo e

interacciones con los supervisores o facilitadores está vinculado con la satisfacción en el trabajo en general.

Einoder (2006) dice que los empleados satisfechos tienen un rendimiento superior, se ausentan menos y son más resistentes que los insatisfechos. La satisfacción en el trabajo depende del contenido del trabajo (esencia), salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo, relaciones humanas (relaciones con los superiores y compañeros) y posibilidades de promoción. Si se desea elevar el nivel de satisfacción en el trabajo y por lo tanto su calidad se deberá considerar el correcto acondicionamiento de los puestos y el ambiente social en la empresa, al igual que las aptitudes personales de cada individuo, a fin de asignarles las tareas o cometidos para los que estén más capacitados.

Locke (1976, citado en Galaz Fontes, 2002) dice que la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo que resulta de la valoración de las experiencias laborales.

San Sebastián Mendizábal, Asua Batarrita, Arregi Goenaga y Torres Alvarez (1992) consideran la satisfacción laboral como la actitud general del empleado hacia el trabajo en su conjunto, que proviene de su experiencia subjetiva y de la evaluación de las distintas facetas que la componen. Abarca las satisfacciones específicas referentes a los distintos aspectos laborales.

Denny (2001) dice que quienes se dedican a supervisar a otros tienen muchas cosas que controlar, como sus sentimientos personales acerca de sus subordinados. Algunas veces su rendimiento se ve afectado cuando el empleado siente que no le

cae bien a su jefe, o que lo trata injustamente y mientras otros reciben un trato preferencial.

Bracho (1999, citado en Camacaro, 1999) define la satisfacción laboral como el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

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

La satisfacción laboral y su desempeño en un ambiente cambiante incrementa la satisfacción del individuo en las áreas de desarrollo profesional, diseño del trabajo y la contratación (Siggins, 1992).

Muñoz Adánez (1990, citado en Caballero Rodríguez, 2002) define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

Hill (1983) dice que el involucrarse de lleno en las tareas académicas de rutina y ciertas actividades de desarrollo puede afectar la satisfacción del trabajo adversamente.

La relación entre las características del trabajo percibido y la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, indican que se requieren características similares de trabajo para obtener la satisfacción entre ellos (Voydanoff, 1980).

Blai (1979) indica que si lo que los individuos esperan en sus empleos difiere grandemente del éxito en su ocupación, las probabilidades de satisfacción laboral son débiles.

#### Estilo de vida y satisfacción laboral

El trabajo provee beneficios al cuerpo, la mente y el espíritu. Para conservar la salud debe haber equilibrio entre el trabajo y el descanso. Se puede mantener un buen rendimiento físico y psíquico si después de realizar un trabajo sigue un período de descanso. En el trabajo se debe encontrar satisfacción, sosiego y paz auténtica, además de realización en él (Schneider, 1986).

Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005) indican que el ámbito de la docencia ha sido considerado uno de los contextos de trabajo donde los profesores están más expuestos a padecer el síndrome del agotamiento mental (burnout), un estado mental negativo caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de reducida competencia, poca satisfacción y actitudes disfuncionales en el trabajo. Los profesores experimentan un elevado nivel de estrés, el cual afecta negativamente la salud física y mental, el ambiente de aprendizaje y el logro de los objetivos

educativos. Este fenómeno se vincula a falla de implicación, alienación, absentismo, menor rendimiento, bajas, elevado gasto en sustituciones y abandono de la profesión.

### **Investigaciones realizadas**

#### Calidad del estilo de vida

Sánchez de Gallardo, Pirela de Faría y Finol de Franco (2002) hicieron una investigación para saber el nivel de estrés en docentes, del instituto público Alonso Pacheco de III etapa de educación básica en Maracaibo, Venezuela. Fue descriptiva, de campo, diseño no experimental transeccional descriptivo. Se usó un cuestionario tipo Likert con niveles de 1-5 a 56 docentes. Se encontraron los siguientes resultados con base a la media aritmética: (a) estrés laboral, 2.98 (categoría media baja); (b) ambiente físico, 3.17 (media alta); (c) factores individuales, 3.08 (media alta); (d) factores colectivos o grupales, 3.10 (media alta); (e) factores organizacionales y políticas empresariales, 3.45 (media alta); (f) factores extra-organizacionales, 2.68 (media baja) y (g) manifestación del estrés, 2.30 (media baja). Indicadores de la variable (media alta): iluminación (3.70), liderazgo (3.65), ambigüedad de roles (3.58), sobrecarga de trabajo cualitativa (3.49), estructura de la empresa (3.46), supervisión (3.33), temperatura (3.33), políticas empresariales (3.32), sobrecarga de trabajo cuantitativa (3.31), y cohesión y apoyo de grupo (3.21); promedios (media baja): conflicto de grupo (2.99), situación económica (2.94), reconocimiento (2.78), conflicto de roles (2.68), desarrollo de carrera (2.62), hábitos (2.57), relaciones familiares (2.35) y ruidos (2.27); promedio (baja) psico-fisiológicas 1.67. Promedio

estrés por sexo, hombres, 3.02, (media alta) mujeres 2.95, (media baja). Promedio estrés por cargo: docentes, 2.99 (media baja) cargos directivos y coordinación, 2.89 (media baja). Se recomendó mejorar las condiciones ambientales, evaluar situación interpersonal, propiciar trabajo en equipo y colaboración mutua; diseñar y ejecutar talleres y actividades grupales con expertos, para identificar situaciones estresantes y afianzar estrategias de afrontamiento del estrés.

### Satisfacción laboral

Los resultados de las investigaciones referentes a la satisfacción laboral son diversos, y diferentes enfoques con los que se aborda el tema. Existen numerosas investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo en trabajadores de la salud, en corporaciones de negocios y también algunas investigaciones realizadas sobre los docentes. A continuación se mencionan algunos descubrimientos relevantes con respecto a este tema.

Salazar (2002) realizó un estudio ex post facto, descriptivo y correlacional para conocer los predictores de la satisfacción laboral de las educadoras en Belice, que laboran en centros educativos del gobierno y de la iglesia adventista. Se aplicó cuestionario a 1,360 educadores de 269 centros educativos: párvulos (4%), primaria (82%) y secundaria (14%) . Trabajan en área urbana 58% y 42% en área rural. La edad oscila entre los 17 y 65 años. Un 56% son casadas, 89% son madres. En Belice hay instituciones educativas de varias agrupaciones religiosas en los tres niveles de enseñanza, todas cuentan con el apoyo gubernamental; casi el 50% de los centros escolares son administrados por la iglesia católica, 32% por otras



denominaciones y solamente el 18% por el gobierno. Resultados: 30% no satisfechas con su salario, 8% piensa que la docencia no permite utilizar nuevos métodos de enseñanza, 7% opina que la enseñanza no permite desarrollar originalidad, 11% no tienen libertad para tomar decisiones, 29% piensan que el trabajo docente es rutinario, 18% tratan de evadir sus problemas, 20% no están satisfechas con su inteligencia, 33% no tiene tiempo para la familia, 34% consideran que su salario es insuficiente, 40% preparan alimentos antes de ir a trabajar, 86% realizan tareas domésticas al regresar a casa, 38% son felicitadas por colegas, 72% no ha recibido reconocimiento público por su labor, 22% dijeron que no hay claridad en planes y programas, 33% no tienen material educativo adecuado, 24% expresaron que los supervisores no proveen material para su labor, 23% dicen que hay desigualdad en trato del supervisor, 26% dijeron que no hay asistencia del supervisor para mejorar su labor. Algunas conclusiones fueron: (a) las educadoras que trabajan en el mismo lugar donde residen están más satisfechas que las que trabajan fuera de su lugar de residencia, y (b) la mayor parte siente satisfacción en el trabajo que desempeñan porque aman a los estudiantes y su carrera profesional.

Frutos, González, Maíllo, Peña y Riesco (2007), deseando conocer las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las Escuelas Católicas de Madrid (ECM), realizaron una investigación cuantitativa usando un cuestionario tipo Likert con 89 declaraciones agrupados en 9 factores, a una muestra representativa de la población (786), de un universo de 10,286 profesores que laboran en 312 centros. Perfil: promedio de edad 40.6 años, 67.7% mujeres en los

primeros niveles educativos y 16 años ejerciendo la profesión; 91% se dedican exclusivamente a las tareas docentes, 7.3% combina docencia con la gestión y 1.4% realiza solamente tareas directivas. Los títulos de licenciatura superan a los diplomados un 5%. Se encontraron los siguientes resultados:

1. Factores individuales: Al 14.1% se le dificulta enfrentar las presiones laborales, el resto se consideran muy fuertes y con capacidad de adaptación laboral *buena*. Se percibe una razonable sensación de bienestar.

2. Afrontamiento: La mayoría posee buenas habilidades ante conflictos y adversidad, el 52.5% se refugia en la religión, 13.2% en la actividad educativa, 0.8% a las drogas.

3. Exigencias de la tarea: El 57.5% tiene un ritmo de trabajo estresante, situación que resulta crítica para el 36.65%.

4. Ergonomía laboral: Luz, ruido y temperatura en general bastante apropiadas, el 23% indica que el tamaño de las aulas es inadecuado.

5. Condiciones psicosociales: Es bueno el clima socio-laboral, un 28.3% indica que las relaciones sociales y humanas podrían mejorar; el 18.4% dicen que perciben inestabilidad laboral.

6. Condiciones sociales: Un 4.7% manifiestan tensiones con los compañeros y el 2.3% ha recibido amenazas de los alumnos.

7. Satisfacción y salud laboral: Manejan tensión emocional el 11.9%.

8. Depresión: Entre 4.61% y 9.51%.

9. Ansiedad: Entre 10.7% y 22.1%, un 3.5% acude al alcohol o a los

medicamentos cuando está nervioso.

10. Satisfacción laboral: Se muestra gran satisfacción laboral, aunque dista un 30% de la situación ideal; el 47.4% afirman que gozan de una autonomía en un grado muy elevado.

Concluyeron que las condiciones socio-laborales de los docentes son moderadamente satisfactorias, no muestran índices preocupantes de depresión, aunque sí de ansiedad. El grado de satisfacción es elevado puesto que (a) una inmensa mayoría valora su trabajo como atractivo y creativo, (b) el grado de satisfacción disminuye con la edad, (c) el grado de satisfacción no está relacionada con el género, (d) sí está relacionado con el grado de estudios alcanzados, (e) existe una correlación moderadamente negativa entre el nivel de depresión y ansiedad y el grado de satisfacción laboral, (f) entre las condiciones psicosociales de la organización y la satisfacción de los profesores la relación es positiva, significativa y relevante, (g) a mayor nivel de competencia para afrontar y resolver conflictos corresponde un índice de satisfacción más elevado, y (h) las condiciones físicas, los factores individuales y las condiciones sociales, se relacionan directamente y en grado medio con la satisfacción.

#### Estilo de vida y satisfacción laboral

Grajales Guerra (2001) realizó una investigación empírica descriptiva sobre el agotamiento emocional en el personal docente de preparatoria en Nuevo León, México. Entre más de 5,000 profesores se obtuvo una muestra aleatoria estratificada de 750 sujetos aunque del total de encuestados se recuperaron 704 formularios con

información completa. Al observar los datos anteriores se concluye que: (a) las mujeres que tienen niveles de agotamiento tienden a sobrellevar de mejor manera la situación conservando mejor disposición hacia el involucramiento en el trabajo al compararlas con los varones, los hombres con menores niveles de agotamiento emocional abandonan con mayor facilidad el involucramiento en su trabajo; (b) las mujeres aunque tienen que laborar en la profesión docente, también asumen el trabajo del hogar como algo adicional y (c) las profesoras de preparatoria de Nuevo León, aunque experimentan mayores niveles de agotamiento emocional que sus compañeros varones, no permiten que esa situación interfiera en su compromiso con su función profesional, pero sí con su superación laboral, cosa que sí sucede con sus colegas varones. Se observó que en general existe una relación negativa significativa entre el agotamiento emocional, el involucramiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

### **Planteamiento del problema**

Mendoza Guerrero (2005) indica que el estilo de vida incluye los principales componentes del modo de vida: la alimentación, el estrés, el ejercicio físico y los hábitos de vida, y que estos son determinantes del nivel de salud o enfermedad.

Díaz (2005, citado en Herrador Sánchez, Zagalaz Sánchez, Martínez López y Rodríguez Marín, 2006) dice que la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser.

Desde sus inicios la iglesia adventista ha promovido la educación como medio

significativo en la proclamación del evangelio de Cristo. La educación adventista tiene presencia en la mayoría de los países en donde se sitúa la iglesia adventista.

La Unión de Honduras está conformada por cuatro asociaciones. En cada asociación existen departamentos que ejecutan diferentes actividades en concordancia con la finalidad de la iglesia. El departamento de educación está establecido con el propósito de velar por el cumplimiento de los principios de la iglesia adventista en la enseñanza que imparten los centros educativos que pertenecen a cada asociación.

Este estudio se realizó en la Asociación Central de Honduras de los adventistas del séptimo día que actualmente tiene siete centros de enseñanza primaria y cinco centros de enseñanza secundaria, en los que laboran 133 docentes.

En la iglesia adventista hay escasez de investigaciones sobre calidad del estilo de vida y satisfacción laboral de los docentes.

### **Declaración del problema**

El propósito fundamental de esta investigación fue dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Central de Honduras de los Adventistas de séptimo día?

### **Definición de términos**

*Grado de calidad:* Manera de ser de una persona o cosa. Valor o medida de

algo que puede variar en intensidad. Propiedad inherente a algo, que permite juzgar su valor.

*Estilo de vida:* Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida. Manera en que vive una persona o un grupo de personas.

*Satisfacción laboral:* Grado de agrado que la persona siente por su trabajo. Es la satisfacción que experimentan las personas cuando alcanzan los objetivos y metas que se han propuesto.

### **Hipótesis**

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) indican que las hipótesis son guías para una investigación. Indican lo que estamos buscando o tratando de probar. Las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cuantitativo.

Para este estudio se plantearon las siguientes hipótesis:

#### **Principal**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Central de Honduras de los Adventistas de séptimo día.

En lo sucesivo se utilizará el término docentes de la AC de Honduras para referirse a los docentes que laboran en las instituciones educativas adventistas de la Asociación Central de Honduras de los adventistas del séptimo día.

## Complementarias

H<sub>2</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras según la institución donde laboran.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y su edad.

H<sub>4</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes la AC de Honduras, según el género.

H<sub>5</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.

H<sub>6</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.

H<sub>7</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras según la institución donde laboran.

H<sub>8</sub>: Existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras y su edad.

H<sub>9</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según el género.

H<sub>10</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.

H<sub>11</sub>: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.

## **Preguntas complementarias**

En la realización de esta investigación surgieron las siguientes interrogaciones complementarias:

1. ¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras?
2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras?

## **Objetivos**

En este estudio los objetivos fueron los siguientes:

1. Utilizar los instrumentos para medir el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.
2. Determinar si el grado de calidad del estilo de vida de los docentes tiene relación con la satisfacción laboral en los docentes de la AC de Honduras.
3. Identificar las probables diferencias que pueden resultar en el grado de calidad del estilo de vida y la satisfacción laboral de los docentes según diversas variables demográficas de la población estudiada.
4. Aportar información de utilidad para los administradores de la AC de Honduras, con base en los resultados de este estudio.

## **Justificación del problema**

El grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral que perciben los docentes son factores que pueden influir positiva o negativamente en el



desempeño de los docentes. Siendo tan importante su labor en la formación educativa de los estudiantes, es beneficioso estudiar la relación entre el grado de la calidad del estilo de vida y el grado de la satisfacción laboral de los docentes para proveer información útil, que sea tomada en cuenta en el establecimiento de políticas en la toma de decisiones, en cuanto a la selección del personal docente, y conocer el grado de satisfacción o insatisfacción laboral que experimentan los docentes, con el propósito de lograr una reflexión consciente que impulse a los dirigentes de la educación que ofrece la iglesia adventista a elaborar y desarrollar proyectos de trabajo y capacitación que beneficie la labor de los docentes.

Las vivencias de la investigadora en el área educativa como docente y como contadora de instituciones educativas adventistas la indujeron a reflexionar acerca de los sentimientos negativos que expresaban los docentes con respecto al tema de la satisfacción laboral despertando en ella el interés por investigarlo. Esta investigación pretendió proporcionar resultados fundamentales que contribuyeran a esclarecer conceptos y opiniones respecto a una temática que no se ha estudiado en la AC de Honduras, para que pueda ser utilizada en aras de mejorar la calidad del estilo de vida del docente así como la percepción que éstos poseen sobre la satisfacción laboral, lo que finalmente se traducirá en mayor aprovechamiento de la educación integral que proporcionan a los estudiantes.

### **Limitaciones**

Algunas de las limitaciones de la investigación fueron las siguientes:

1. El escaso conocimiento que posee la investigadora en el área de la calidad

del estilo de vida y la satisfacción laboral.

2. No se encontraron instrumentos específicos que midieran la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto se procedió a adaptarlos.

3. Escaso tiempo para visitar bibliotecas de las universidades del país, difícil acceso al uso de ellas y algunos libros están obsoletos.

4. Las investigaciones que se encuentran en internet hay que comprarlas a un costo muy alto.

5. El territorio de la AC de Honduras es extenso, por lo tanto se requiere de mayores recursos económicos y de tiempo para encuestar a los docentes.

6. La poca familiarización de la población a encuestar con respecto al campo de las investigaciones.

### **Delimitaciones**

Las delimitaciones de la investigación fueron las siguientes:

1. La población elegida para la investigación estuvo conformada por los docentes del nivel de primaria y secundaria de las siete instituciones educativas que pertenecen al territorio de la AC de Honduras.

2. La variable estilo de vida se delimitó en los aspectos social, físico, espiritual e intelectual.

3. La variable satisfacción laboral se delimitó en realización personal: el sistema de remuneración, el apoyo y los recursos que proporciona la administración, también la interacción de los docentes con los alumnos, los padres de familia, los compañeros de trabajo y la estructura organizacional.

4. La investigación se realizó en el período 2010-2011.

5. Algunas de las hipótesis complementarias no fueron sustentadas teóricamente. Se formularon por recomendación del asesor principal y por interés de la investigadora.

### **Supuestos**

Los siguientes supuestos conformaron la investigación:

1. La población encuestada no había sido utilizada en otras investigaciones por lo tanto se espera que las respuestas proporcionadas en el instrumento hayan sido honestas.
2. Todos los docentes interpretaron el instrumento de la misma manera.
3. Los instrumentos midieron lo que se requería.
4. Las respuestas no han sido influenciadas ni manipuladas por quien aplicó el instrumento.

### **Marco filosófico**

Gómez Puerto, Jurado Rubio, Viana Montaner, Edir Da Silva y Hernández Mendo (2005) mencionan que el estilo de vida puede ser considerado como un proceso en el cual las personas adquieren patrones de conductas y hábitos que constituyen su estilo de vida, así como las actitudes, los valores y las normas relacionadas con el mismo. La actividad física y el ejercicio inciden positivamente en la salud y el bienestar general de las personas; un hábito de vida físicamente activo tiene que ver con estilos de vida saludables, alejados del consumo de tóxicos y de

los hábitos insanos. La sociedad ha empezado a tomar en cuenta que la calidad la hacen los seres humanos y no las máquinas.

Dios se sintió satisfecho al terminar su obra creadora. En Génesis 1:31 (Nueva Reina-Valera, 2000) se menciona que Dios contempló lo que había hecho y todo era bueno.

Adán encontró satisfacciones en su santa existencia. White (2002) indica que uno de los placeres que Adán tuvo en su vida fue al realizar actividad mental y física.

La filosofía y principios de vida saludables de la iglesia adventista establecen la conveniencia y necesidad de adoptar horarios específicos para nuestras comidas, trabajo, descanso físico, comunión con Dios, recreación y relación con nuestra familia y amistades. El cuerpo requiere una cierta dosis de actividades y rotación, que promuevan el desarrollo equilibrado y saludable de todas nuestras facultades: brindándonos salud y alegría que nos capacite para desempeñar con eficiencia todos nuestros deberes, especialmente el más importante de todos: la relación con nosotros mismos, con los demás y con Dios (Quinteros Rocha, 2005).

### **Organización del estudio**

Este estudio pretende determinar si existe relación entre el grado de calidad del estilo vida y el grado satisfacción laboral de los docentes que laboran en la instituciones educativas adventistas de la AC de Honduras.

El estudio se presentará en cinco capítulos.

El Capítulo I contiene las secciones siguientes: antecedentes, investigaciones, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos,

hipótesis, preguntas complementarias, objetivos, justificación del problema, limitaciones, delimitaciones, supuestos, marco filosófico y organización del estudio.

El Capítulo II contiene la reseña bibliográfica sobre el grado de calidad del estilo de vida y grado de satisfacción laboral y estudios de relación de las variables.

El Capítulo III se presenta la metodología: introducción, tipos de investigación, población, variables, elaboración del instrumento, operacionalización de las variables y las hipótesis, preguntas de investigación y recolección de datos.

El Capítulo IV contiene los resultados provenientes de la investigación.

El Capítulo V presenta conclusiones, discusión recomendaciones originadas en los resultados de la investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Introducción**

El presente estudio tiene como objetivo conocer si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la AC de Honduras.

En este capítulo se presenta: (a) la calidad del estilo de vida social, física, espiritual e intelectual; (b) el grado de satisfacción laboral y sub divisiones: realización personal, interacción docente-alumnos y estructura organizacional; (c) la calidad del estilo de vida relacionada con el grado de satisfacción laboral y (d) investigaciones realizadas sobre calidad del estilo de vida, el grado de satisfacción laboral e investigaciones de la calidad del estilo de vida y su relación con el grado de satisfacción laboral.

#### **Calidad del estilo de vida**

Esta sección contiene referencias relacionadas al aspecto social, físico, espiritual e intelectual.

#### Social

La compasión debe ser practicada en la rutina de la vida. Al encontrar a

alguien en necesidad, problemas o dolor, hay que responder como para aliviar el golpe o la desgracia en la medida que esté al alcance. Se debe mostrar interés ya que un pequeño gesto de amabilidad puede ser de gran ayuda (Parachin, 2007).

Buettner (2005), al abordar el tema de la longevidad en los adventistas de Loma Linda, California, dice que éstos aumentan sus posibilidades de longevidad al asociarse con personas que refuerzan sus costumbres saludables.

Aparicio Perez (2011), indica que la amistad es una relación de reciprocidad en la cual debe haber entrega desinteresada, sinceridad, ayuda y afecto. Al relacionarse con los amigos, si son buenos y verdaderos infunden confianza, ayudan a aumentar la autoestima y la personalidad. Para ser buenos amigos debe haber buena comunicación, saber escuchar y entender a los demás; hay que mantenerse alegre y transmitir buen humor para que la compañía resulte agradable.

Schulz (2005) indica que las buenas relaciones afectivas con familiares y amistades es un buen amortiguador contra el estrés y la ansiedad, y esto es lo que permite que una persona tenga equilibrio social.

Solares y Solares (2009) dicen que Dios diseñó al ser humano de manera que necesita relacionarse con otras personas. Cuando se eligen amistades hay que incluir tanto a no cristianos como a creyentes. La amistad con los creyentes debe ir más allá de los límites eclesiásticos. Hay que estimularse unos a otros en amor.

García Vicente (2008) comenta que un ambiente social positivo que contemple la ayuda de amigos, compañeros, vecinos e incluso el voluntariado es fundamental para la consecución de un envejecimiento activo y saludable.

Cuadra Peralta, Lee Maturana y Sossa Roa (2009) dicen que estilo de vida son las actividades, intereses y opiniones de los profesores referentes a su quehacer profesional y su vida cotidiana.

Hay que relacionarse con todos en amor y dignidad, solamente para profundizar la amistad con personas cuyos valores motiven a ser mejores y no arruinen las buenas costumbres (Herrera, 2008).

### Físico

Epstein (2003) dice que la actividad física moderada durante 30 minutos diarios, que incluye cosas como subir y bajar escaleras, caminar rápido o dar un paseo en bicicleta como parte de una rutina diaria, ayuda a reducir estrés, alivia la depresión y ansiedad, fortalece la auto-estima e incrementa la capacidad mental.

Giles-Corti y Donavan (2003) indican que la inactividad física es como una enfermedad, importante factor de riesgo como el consumo de tabaco y las dietas malsanas. Por otra parte, los individuos pueden obtener beneficios para la salud mediante la participación de 30 minutos de ejercicio moderado cada día, incluyendo caminar a paso acelerado.

Herrera (2007) indica que ser temperante es encontrar el equilibrio, el punto intermedio que da fuerzas para rechazar todo lo que se sabe que hace daño, y para impedir que las cosas buenas puedan convertirse en perjudiciales a causa del abuso. Cuando se habla de temperancia y equilibrio se refiere a la mente y es lo que se lee, se ve, se escucha y se piensa. El cuerpo es el resultado de lo que se come, se bebe se usa y se hace. Hay que pensar en la salud, la familia y el dinero. La palabra



temperancia debe adoptarse como un estilo de vida, y la recompensa será larga vida y felicidad abundante.

Rovira (s.f.) indica que el estrés en el entorno laboral es un problema creciente, no habilitante y con un costo personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo.

White (citado en Kuzma, 2005) señala las ocho leyes naturales que contribuyen a mejorar el estilo de vida de las personas: el aire puro, el sol, la abstinencia, el descanso, el ejercicio, un régimen alimentario conveniente, al agua y la confianza en el poder divino.

Los procesos mentales influyen sobre la salud física. La actitud positiva, alegre y llena de confianza en Dios prolonga la vida porque contribuye a estimular el sistema de inmunidad que es el guardián de la salud del cuerpo. El descontento, la desconfianza, la ansiedad, el desequilibrio emocional y otras actitudes negativas tienden a producir enfermedad y aun la muerte (Collins, 2000).

### Espiritual

Al hablar de las ventajas del perdón, Iglesias e Iglesias (2006) dicen que entre los beneficios están los siguientes: liberar al ofensor de la condenación y del deseo de venganza, contribuir a eliminar la ira, el enojo que trae la ofensa, fomentar la confianza mutua e inspirar a la parte que falló a mejorar. El perdón también produce otros beneficios físicos que reducen el estrés.

Medina Villarreal (2008) al hablar de la oración indica que la verdadera fuerza de la oración está en practicarla a solas, en la intimidad con Dios. Orar exige soledad, reflexión, diálogo, confesión, sinceridad y tiempo. Así es como se va construyendo la confianza en Dios.

Existen muchos libros buenos que vivifican el carácter, alientan el espíritu, capacitan e inspiran a descollar en la vida. Sin lugar a dudas el mejor libro que ayuda al hombre a encontrar un derrotero feliz y apartarse de la corrupción moral que asedia a la humanidad es la Biblia, el libro por excelencia (Escandón, 2002).

Douglass (2001) dice que para Elena de White el estudio de la Biblia y el desarrollo del carácter son inseparables.

O'Ffill (2009) indica que cuando se guarda la ley de Dios hay muchos beneficios prácticos porque aumenta la calidad de vida aquí y ahora.

Bullón (2006) menciona que la alabanza es el instrumento divino que ayuda a enfrentar las tormentas de la vida. Una vida victoriosa necesita ser una vida de alabanza.

White (1974, citada en Finley, 2003) dice que si se estudia la Palabra de Dios como se debe hacer, los hombres tendrían una grandeza de espíritu, una nobleza de carácter y una firmeza de propósito que raramente pueden verse en estos tiempos. La Biblia proporciona una fortaleza interior sin igual, profundiza la vida espiritual.

#### Intelectual

Miguel (2006) señala que la relación de la mente sobre el cuerpo es bien clara. Del mismo modo que las enfermedades físicas influyen en nuestro estado de

ánimo y nos provocan temor, miedo o preocupación, muchos problemas psicológicos provocan síntomas físicos. Se puede mejorar la calidad de vida de las personas que padecen enfermedades psicosomáticas entendiendo de dónde provienen las molestias físicas que sufren y cambiando aquello que las provoca: estrés o auto-exigencias elevadas.

Flores (2002) menciona un artículo publicado en una revista del Sanatorio Adventista del Plata sobre la valoración del estilo de vida en el que se considera como negativo el hábito de trabajar más de ocho horas diarias, y como hábito positivo el dedicar treinta minutos del día a pasear al aire libre y un día de la semana a descansar y relajarse. La idea de un tiempo libre individual está vinculada a la noción religiosa de dedicar momentos para la reflexión.

Chambi (2003) dice que se debe cultivar diariamente el intelecto a través del estudio. También se debe desarrollar la capacidad de pensar y razonar.

El fomentar el hábito de la lectura es uno de los mejores consejos que hay que dar a los jóvenes para desarrollar temprano ese hábito (Iglesias e Iglesias, 2008).

El estilo de vida es un conjunto de prácticas más o menos integrado que un individuo adopta no sólo porque satisfacen sus necesidades utilitarias, sino porque dan forma material a una crónica concreta de la identidad del yo (Giddens, 1995, citado en De Pablos Ramírez y Sánchez Tovar, 2002).

### **Satisfacción laboral**

Esta sección contiene referencias relacionadas al aspecto de realización personal, interacción con otros y estructura organizacional.

## Realización personal

Los empleados se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado (Márquez Pérez, 2002).

Covey (2007) indica que cuando el empleado ama lo que hace, hace su trabajo bien y como resultado se siente bien. Cuando se hace el trabajo con amor el salario es más valioso que el dinero y da satisfacción.

Dentro de los factores de satisfacción laboral, resalta la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto (Amorós, 2007).

Quintanilla y Bonavía (2005) mencionan que la satisfacción laboral se relaciona con el bienestar subjetivo. Un determinante central del bienestar es el trabajo, ya sea por los salarios o por otras satisfacciones e insatisfacciones que se derivan de él.

Un factor que contribuye a la satisfacción laboral es ocupar puestos de mayor variedad de exigencias, percepción del puesto como significativo y el sentirse útil e importante. Todo empleado tiene características individuales y desea desarrollarlas mediante la realización de su trabajo. El empleado desea contribuir con sus conocimientos para la obtención de excelentes resultados en su empresa. El éxito de la empresa es su propio éxito (Espeso Santiago, Fernández Zampico, Rodríguez Getino, Menéndez Diez y Vásquez Espeso, 2008).

Robbins (2004) comenta que la satisfacción en el trabajo aumenta la productividad y reduce el ausentismo y la rotación del personal. Un trabajador contento es un trabajador muy productivo.

#### Interacción con otros

Márquez Pérez (2002) indica que el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Aunque la relación no es simple, los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

Toscano Galeana y Salgado Mejía (2000) dicen que la motivación, la productividad, e incluso el estado de salud, son algunos de los aspectos que están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral y que inciden claramente en el éxito de los profesores. Quien tiene un trabajo adecuado y buena relación con los compañeros de trabajo muestra mayor grado de satisfacción. Sin embargo, se experimenta un nivel de satisfacción más bajo en quienes tienen la posibilidad de promoción o de tener un horario más flexible.

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

Según Chiavenato (2000) la insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, el salario, los beneficios recibidos, la supervisión,

los compañeros y el contexto en general que rodea el puesto ocupado.

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

La satisfacción de los trabajadores es producto de una actitud positiva hacia factores no necesariamente ligados estrechamente a la tarea que desempeña, llamados factores extrínsecos que giran en torno a la actividad laboral, tales como: el salario, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo, supervisores y subordinados, entre otros (Ramírez y D'Aubeterre, 2007).

### Estructura organizacional

Goris, Vaught y Pettit (2000) indican que el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral resultan de la relación entre las características del trabajo y la necesidad de crecimiento en el mismo, así como la comunicación hacia arriba y lateral.

Según Volkwein (2003) el estado donde viven, la ciudad universitaria donde trabajan y las características personales, ejercen efectos directos en la satisfacción laboral de directores de universidades públicas y privadas de Estados Unidos.

Vásquez-Reina (2007) comenta que los profesores españoles creen que deben tener posibilidades de promoción en base al rendimiento propio y habilidades,

y que para tener un buen grado de satisfacción laboral influye tener buenas relaciones con los superiores y que éstos sean competentes y justos.

Toscano Galeana y Salgado Mejía (2000) dicen que sentir la posibilidad de promoción o la oportunidad de participar activamente en el establecimiento de los objetivos de su trabajo son algunos de los factores que inciden en mayor medida a la hora de determinar la satisfacción laboral del profesorado de bachillerato y nivel superior, mientras que el prestigio o el status social tienen una importancia mínima para ellos.

Martin (2008) afirma que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque muchas evidencias muestran que los trabajadores insatisfechos se ausentan y suelen renunciar con más frecuencia, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) dicen que la satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la empresa; no es conveniente adoptar posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral sólo como uno más de los factores necesarios para lograr una producción mayor, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa.

### **Estilo de vida y satisfacción laboral**

Esta sección contiene referencias relacionadas al estilo de vida y la satisfacción laboral.

Rivas (citada en Balboa, 2006) dice que el trabajo es la fuente de ocupación de mayor bienestar y satisfacción que el ser humano puede tener. Por medio del trabajo se sienten útiles y productivas las personas; así se obtienen los recursos necesarios para satisfacer todas las necesidades diarias.

Parra (2003) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal.

Cuenca (2002) plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo, constituyen un campo al que hay que prestarle atención especial. Los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo comprenden aspectos del medio físico, de la organización, sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Por otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los beneficios de la promoción de la salud en el trabajo incluyen el aumento en la productividad, el decremento del ausentismo, el incremento en la moral de los empleados –reflejado en la lealtad hacia la compañía, la productividad en la fuerza de trabajo, la rotación reducida–, el incremento de la habilidad para ejecutar y desarrollar tareas de alta calidad, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción laboral y una mejor imagen corporativa (Conrad, 1987).



García Peña, Pacas Lara y Ramírez Alas (2006) dicen que la satisfacción laboral del trabajador se considera como un fin en sí mismo, que es competencia tanto del trabajador como de la empresa. Es beneficiosa para el empleado porque le ayuda a mantener buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad. Un trabajador satisfecho está en mejores condiciones para desempeñar su trabajo adecuadamente.

### **Investigaciones realizadas**

Esta sección contiene investigaciones relacionadas con el estilo de vida, con la satisfacción laboral y estilo de vida y la relación con la satisfacción laboral.

#### Calidad del estilo de vida

Arcay Montoya y Molina Sotomayor (2000) realizaron un estudio descriptivo para conocer la posible relación existente entre el ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores de la universidad de Osorno, Chile con su respectivo estilo de vida. La muestra fue de 104 trabajadores de ambos sexos, 74 son administrativos y 30 docentes. Se aplicó una encuesta con preguntas relacionadas a las variables: hábitos de actividad física, alimenticios y estado de salud, al mismo tiempo se les midió la estatura, peso corporal y porcentaje de grasa con el propósito de estimar su composición corporal. El 74% indica que la actividad física influye positivamente en su estado emocional. El 79% consumen habitualmente de 3 a 4 comidas diarias, entre el 67% y 92% acostumbran a consumir alimentos entre las comidas habituales. Un 73% de docentes mujeres tienen mejor estado de salud en

contraste con 60% de hombres docentes. Concluyeron que tanto los trabajadores hombres como mujeres, así como docentes y administrativos eran por igual sedentarios, con sobrepeso corporal y con hábitos alimenticios no saludables, estos tres elementos influyen negativamente en el estilo de vida de los trabajadores de este estudio.

Couceiro et al. (2005) realizaron una investigación transversal, descriptiva y analítica del estilo de vida saludable para analizar factores de riesgo en profesores del Instituto de Educación Media (IEM) de la Universidad Nacional de Salta (UNSA) en Argentina. Enviaron una encuesta semiestructurada, auto-administrada a 65 profesores de las cuales devolvieron 48; de éstas 35 % fueron contestadas por varones y 65 % por mujeres. La edad promedio fue 40 años en los hombres y 41 años en las mujeres. Algunos resultados muestran lo siguiente: 6.3 horas de sueño en promedio, un promedio de 22 horas semanales de actividad física ligeras como escribir, leer, ver televisión, trabajar en computadora o permanecer sentados; un promedio de 12.2 horas se dedican a actividades moderadas como las que se realizan en el hogar y 3 horas a actividades intensas como jardinería y pintura; hay un marcado sedentarismo en profesores del sexo masculino. Alimentación: el 91% desayuna diariamente, un 98 % almuerza, otro 75% merienda y el 85% cena. Concluyeron que las profesoras sin conciencia de lo importante que es un estilo de vida saludable, se preocupan más por su imagen que por su salud. Los factores de riesgo en ambos géneros son los siguientes: estilo de vida no saludable, edad promedio y no hacer un control periódico de salud; deben atenderse para mejorar las

condiciones de vida de los docentes.

### Satisfacción laboral

Grajales Guerra y Salazar (2000) realizaron un estudio exploratorio y descriptivo para saber el grado de satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. La población fue de 19,554 educadores de las cuales el 64% labora en área urbana y un 36% en área rural. El 45% de las escuelas son urbanas y un 55% son en el área rural. Se usó la información estadística que proporcionó el Ministerio de Educación de El Salvador en mayo de 1999. La muestra del estudio fue de 487 a los cuales se les administró un instrumento para la recolección de datos que fue elaborado ex profeso, se eliminaron 12 encuestas por presentar información incompleta quedando 475. Resultados: el 79.6% de las educadoras indicó estar satisfecha con la supervisión docente en las escuelas, el 75.5% están satisfechas con las relaciones con supervisores/as, un 70.6% con compañeros/as, el 87% con amigos, el 56.6% con su participación en toma de decisiones administrativas, un 75.9% con la autonomía en sus actividades docentes, el 75.2% con las reglas administrativas y el 60.9% con procedimientos que utiliza la administración para motivar a las docentes para realizar su trabajo efectivamente. En cuanto a la satisfacción laboral relacionado con el salario, la clave no está en la cantidad absoluta de pago, sino en la imagen de justicia que se perciba. La actitud que la maestra tiene hacia sí misma refleja su sentido de valía personal. Los aspectos que indican porcentajes negativos más altos está la forma en que las educadoras manejan, enfrentan y solucionan sus problemas, que son cuestiones susceptibles de

ser mejorados. Las educadoras en general opinaron estas satisfechas en el trabajo que realizan en sus escuelas, sin importar el nivel escolar en que laboran, ya sea párvulos, básica o media.

Gutiérrez Martínez (2007) realizó una investigación descriptiva y correlacional, para conocer el grado de satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA). El muestreo fue aleatorio estratificado; de 461 empleados se obtuvo una muestra de 209. Resultados: Para el 74.5% sus necesidades sociales tienen mayor cobertura, el 59% de estima y un 58.7% de autorrealización. Percepción de necesidades en docentes y administrativos: el 44.5% satisfechas, el 18.8% poco satisfechas y un 25.7% no satisfechas. El 87.6% no ganan suficiente para atender a dependientes, un 82.4% sienten escasos incentivos (comisiones, felicitaciones y otros), el 80.3% sienten escasas sus remuneraciones y bonificaciones, y otros no satisfacen necesidades básicas, el 74.5% sienten inseguridad e inestabilidad laboral, un 72.1% piensan que UPLA no da oportunidad de crecimiento económico, el 64% opinan que hay escaso reconocimiento de UPLA por la función, un 63.8% dice que UPLA no permite vacaciones anuales, el 90.2% tiene ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo, el 89% está satisfecho con elección de la profesión, un 87.7% piensa que el trabajo actual es muy interesante, el 74.8% opina que existen buenas relaciones laborales con el jefe. Del personal administrativo nombrado el 12.8% tienen actitudes de insatisfacción alta y un 15.2% algo de insatisfacción laboral. Del personal administrativo contratado el 30.4% está algo satisfecho y un 23.5% muy satisfecho. Del personal docente

nombrado el 29.8% está algo satisfecho y un 23% muy satisfecho. Del personal docente contratado el 31.5% muy satisfecho y un 12.5% algo satisfecho. Se concluyó que el 62.8% del personal docente nombrado y el 55.7% del personal administrativo nombrado consideran que la universidad sí satisface sus necesidades, por tanto, el 69.4% no desea otro empleo en lugar del empleo que tiene en la UPLA.

Herranz Bellido, Reig Ferrer, Cabrero García, Ferrer Cascales y González Gómez (2007) realizaron una investigación de tipo transversal para examinar el grado de satisfacción de los profesores de la Universidad de Alicante (UA) enfocada en cinco aspectos específicos: la docencia, la investigación que realizan los docentes, la relación que mantienen con los estudiantes, con los compañeros de trabajo y con la situación/posibilidad académica de promoción laboral; también analizaron la existencia de diferencias estadísticamente significativas en función de la edad, el género y la categoría académica (estatus académico). El cuestionario para la evaluación de la satisfacción del profesorado fue aplicado a una población de 331 profesores, que fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado. Los profesores presentaron una tasa de respuesta inferior (50,8%) a la de las profesoras (67,2%). El resultado obtenido manifiesta que los dos aspectos que producen mayor satisfacción laboral son: la docencia con el 32,9% y la relación con los estudiantes con un 35,0%; el tercer lugar lo ocupa la satisfacción al relacionarse con los compañeros de trabajo con el 19,6%; lo menos satisfactorio para los profesores de la UA es lo siguiente: la investigación con un 19,6% y la situación/promoción académica con el 18,7%. En cuanto a la edad y el género y la

categoría académica del profesorado, en la docencia y la relación con los estudiantes no se encontraron diferencias significativas; en el grado de relación con los compañeros no influye la edad y la categoría académica, aunque sí por el género, las profesoras muestran mayor satisfacción que los profesores al establecer relaciones con los compañeros. Ni la edad ni el género del profesorado afectan el grado de satisfacción con la investigación realizada y la situación/ posibilidad de promoción académica que se manifiesta, lo contrario en cuanto a la categoría académica: los profesores ayudantes y asociados a tiempo completo mostraron menor grado de satisfacción con su proyección académica.

#### Estilo de vida y satisfacción laboral

Matud Aznar, García Rodríguez y Matud Aznar (2006) realizaron un estudio transversal para conocer la relación entre malestar (insatisfacción) y estrés de profesores de las Islas Canarias, España. La muestra fue de 387 profesores (primaria 45.7%, secundaria 39.5%, universidad 14.7%). Algunos resultados encontrados fueron los siguientes: (a) el 38% son depresivos, docentes con estilo de afrontamiento del estrés de mayor emocionalidad, menos autoestima y apoyo social, más estrés crónico de tipo no laboral y mayor percepción de falta de control de los sucesos y cambios laborales experimentados durante los dos años anteriores; (b) el 32% padecen ansiedad e insomnio; docentes con estilo de afrontamiento del estrés de emocionalidad quienes experimentan más estrés crónico no laboral y los/as más jóvenes; (c) un 22% presentaron sintomatología somática; docentes con estilo de afrontamiento del estrés de más emocionalidad y menos racionalización, los que

experimentan más estrés crónico laboral y no laboral y los que tienen menor percepción de apoyo social; (d) el 9% con disfunción social, docentes que tienen menor autoestima y valoran de forma más negativa los sucesos y/o cambios laborales experimentados durante los dos años anteriores; (e) un 16% con síntomas físicos de tipo general, docentes con estilo de afrontamiento del estrés de más emocionalidad y los que valoraron como menos negativos los sucesos y cambios de tipo no laboral experimentados durante los dos años anteriores; (f) el 14% padecen algias (dolores articulares, musculares, de espalda, de cabeza, etc.), docentes con estilo de afrontamiento del estrés menos racional y más emocional, tienen más estrés crónico no laboral y están más insatisfechos con su rol como docente; (g) un 2% con alergias, docentes más insatisfechos con su rol laboral y (h) el 9% con resfriados, docentes más jóvenes.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### **Introducción**

El propósito de este estudio fue conocer si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

En este capítulo se presenta una descripción de la metodología y los procedimientos que siguió este estudio:

1. Tipo de la investigación: se da una breve explicación del tipo de investigación con la que se trabajó.
2. Población: se describe la población que se consideró en esta investigación y sus características.
3. Muestra: se especifican los campos en los que se aplicó el instrumento.
4. Instrumento de medición: se identifican las variables dependientes e independientes, se describe el proceso que se siguió en la elaboración y validación del instrumento de medición, el método que se utilizó para medir la confiabilidad del instrumento y la operacionalización de las variables.
5. Hipótesis: se presentan las hipótesis nulas y su operacionalización
6. Preguntas complementarias: se recuerdan algunas preguntas adicionales al



problema principal.

7. Recolección de datos: en esta sección se presentan los pasos que se siguieron para la recolección de toda la información.

8. Análisis de datos: en esta sección se presentan las estadísticas que fueron utilizadas para obtener las conclusiones a esta investigación.

### **Tipo de investigación**

Mohammad Naghi (2000) dice que una investigación es descriptiva porque explica perfectamente objetivos y conceptos, además describe las características de ciertos grupos y calcula la proporción en una población que tiene ciertas características.

Nava Zuñiga (2004) señala que la investigación correccional tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, dentro de un contexto en particular, a fin de analizar la correlación.

Hernández Sampieri et al. (2003) indican que en un diseño transversal los datos se recolectan en un solo momento y en un tiempo único. Tiene como propósito describir y analizar variables, su incidencia e interrelación en un momento dado. Un enfoque cuantitativo recolecta datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

Zorrilla (citado en Grajales Guerra, 2000) define el estudio de campo como el que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio.

Con base en lo expuesto, esta investigación se clasifica como descriptiva, correlacional, transversal, de campo y de un enfoque cuantitativo.

Se le consideró descriptiva por las razones siguientes:

1. Se recolectó información sobre los grupos demográficos a investigar.
2. Se logró conocer el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral en los docentes que laboran en las instituciones educativas de la AC de Honduras.
3. Permitió averiguar diferencias entre las dos variables, el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral, según grupos demográficos como: género, categoría laboral y religión.

Es considerada correlacional porque se investigó la posible relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral y la edad en los docentes de la AC de Honduras.

Es considerada transversal porque el instrumento para realizar las mediciones de la posible relación que resultó de las variables a investigar, fue aplicado solamente una vez durante el transcurso del estudio; se reunió a la población que se encuestó por zonas de trabajo y ésta estuvo compuesta por grupos heterogéneos de diferentes edades.

Es considerada de campo porque la recolección y observación de los datos se realizó en el lugar de los hechos, los docentes fueron reunidos en cada una de las instituciones educativas adventistas; se les dieron las instrucciones para contestar el instrumento y se procedió a la aplicación del mismo.

Es considerada cuantitativa porque para dar respuesta a la hipótesis de la investigación se analizaron estadísticamente los datos recolectados que estaban

basados en la medición numérica.

### **Población**

La población utilizada en esta investigación estuvo integrada por los 133 docentes de las instituciones educativas Adventistas de la AC de Honduras, distribuidos de la siguiente manera: 27 en el Centro Educativo Ideal Adventista de Choloteca, siete en la Escuela Adventista de Catacamas, nueve en la Escuela Adventista “Eleanor Flaiz” de Siguatepeque, 14 en la Escuela Adventista Maranatha de Danlí, 25 en el Instituto y Escuela Adventista Maranatha de Valle de Angeles, 19 en el Instituto Adventista Metropolitano y 7th Day Adventist School de Tegucigalpa y 32 en el Maranatha Adventist Bilingual School de Comayagua.

### **Muestra**

Según la información proporcionada por la directora del Departamento de Educación de la Unión de Honduras, la cantidad de docentes que laboraban en las instituciones educativas de la AC de Honduras era de 133, la muestra de la población considerada en el estudio fue de 121 docentes, obteniendo el 91% de la población total.

### **Instrumentos de medición**

Son las herramientas que se utilizan para llevar a cabo las observaciones. Los instrumentos se escogen de acuerdo a las propiedades de lo que se desea estudiar, los recursos humanos y económicos y los factores relacionados con el ambiente. La observación, la encuesta y la entrevista son los instrumentos más utilizados (Larios Osorio, 2009).

En esta sección se incluyen las variables, el proceso de elaboración de los instrumentos, la validez, confiabilidad y operacionalización de las variables.

### Variables

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández Sampieri et al., 2003).

Esta sección contiene las variables dependientes e independientes.

#### **Variables dependientes**

Son todas aquellas variables cualitativas o cuantitativas que corresponden a los efectos provocados o derivados de la intervención de una variable independiente y traduce la variación consecuente dentro de una situación controlada (Sáenz Campos y Tinoco Mora, 1999).

Las variables dependientes en esta investigación fueron el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

#### **Variables independientes**

Briones (1996) define las variables independientes como aquellas que producen modificaciones en otra variable con la cual están relacionadas y por ello se les suele designar como variables causales.

En este estudio las variables independientes fueron: edad, género, categoría laboral y religión.

## Elaboración de instrumentos

En esta sección se incluye la descripción de la elaboración de los instrumentos de calidad del estilo de vida y de satisfacción laboral.

### **Calidad del estilo de vida**

El instrumento que pretendió medir la calidad de estilo de vida de los docentes fue elaborado por Castalia Quesada Sandoval y Manuel Ramón Meza Escobar.

El instrumento se presenta en el Apéndice A.

### **Satisfacción laboral**

El instrumento que pretendió medir el grado de satisfacción laboral de los docentes fue elaborado por Manuel Lazo y Manuel Ramón Meza Escobar.

El instrumento se presenta en el Apéndice A.

## Validez

Grado en que la medición empírica representa la medición conceptual (Betancur López, s.f.).

Para validar los instrumentos de calidad del estilo de vida y satisfacción laboral se procedió a lo siguiente: (a) se consultó para verificar si existían instrumentos ya elaborados sobre las variables en estudio y (b) siendo que existían instrumentos ya elaborados se procedió a solicitar el permiso pertinente para usarlos en la presente investigación.

## Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a la estabilidad del instrumento a través del tiempo y de las muestras, logrando que se encuentre libre de error (Fernández Ríos, 1994 citado en Sánchez Moguel, 1997).

Al realizar el análisis de confiabilidad de acuerdo a la población muestreada, se obtuvo el alfa de Cronbach, cuyo valor para el instrumento de calidad del estilo de vida fue de .884 y de .924 para el de satisfacción laboral.

## Operacionalización de las variables

En esta sección se definen los términos: conceptual, instrumental y operacionalmente las variables del estudio.

La operacionalización de algunas de las variables consideradas en el estudio se muestra en la Tabla 1 (ver Apéndice B).

## Hipótesis

Es una proposición que establece relaciones entre los hechos o las variables (Johana, 2008). La hipótesis de investigación se define como una aseveración, conjetura o proposición sobre las probables relaciones entre dos o más variables (Avila Baray, 2006).

Esta sección contiene las hipótesis nulas y una muestra de la tabla de operacionalización de las hipótesis.

## Hipótesis nulas

Muler (2005) define la hipótesis nula como la que se utiliza en toda investigación

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

| Variable | Definición conceptual                                       | Definición instrumental   | Definición operacional                 |
|----------|---|---|--|
| Edad     | Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de una persona. | Se determinó la edad del sujeto al responder al siguiente ítem:<br>Edad: _____ años | El sujeto proporcionó su edad en años. |

en que se estudian las características de dos o más grupos, siendo aquella que establece que no existen diferencias o relaciones significativas entre los grupos.

Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis nulas:

Ho<sub>1</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

Ho<sub>2</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras según la institución donde laboran.

Ho<sub>3</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y su edad.

Ho<sub>4</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes la AC de Honduras, según el género.

Ho<sub>5</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.

Ho<sub>6</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.

Ho<sub>7</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según la institución donde laboran.

Ho<sub>8</sub>: No existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras y su edad.

Ho<sub>9</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según el género.

Ho<sub>10</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.

Ho<sub>11</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.

#### Operacionalización de hipótesis nulas

En la Tabla 2 se presentan las hipótesis, las variables de estas hipótesis, el nivel de medición de cada variable y el tipo de prueba estadística que se utilizó para comprobar cada hipótesis.

En el Apéndice C se incluye la operacionalización de todas las hipótesis.

#### **Preguntas complementarias**

En la realización de esta investigación surgieron las siguientes interrogaciones complementarias:

1. ¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras?
2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de



Honduras?

Se respondieron las preguntas anteriores utilizando la media aritmética y una escala equivalente con la escala de medición.

### **Recolección de datos**

La recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

Se solicitó a la directora del departamento de educación de la AC de Honduras el listado de instituciones educativas adventistas y de los docentes, así como la autorización para aplicar el instrumento de evaluación en cada uno de los centros educativos pertenecientes a dicho territorio.

Al obtener la autorización la investigadora procedió a aplicar el instrumento en los siguientes centros educativos: Centro Educativo Ideal Adventista de Choluteca, Escuela Adventista de Catacamas, Escuela Adventista “Eleanor Flaiz” de Siguatepeque, Escuela Adventista Maranatha de Danlí, Instituto y Escuela Adventista Maranatha de Valle de Ángeles, Instituto Adventista Metropolitano y 7th Day Adventist School de Tegucigalpa, Maranatha Adventist Bilingual School de Comayagua.

### **Análisis de datos**

Para analizar los datos recolectados se utilizó el paquete estadístico en versión para Windows XP: Statistical Product Package for Social Science (SPSS). La prueba utilizada para relacionar las variables fue la  $r$  de Pearson, y la prueba  $t$  para muestras independientes para buscar probables diferencias entre los grupos investigados.

Tabla 2

*Operacionalización de hipótesis*

| Hipótesis  | Variables  | Nivel medición | Prueba estadística   |
|--|--|----------------|--|
| Ho <sub>1</sub> : No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes en la AC de Honduras. | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística la <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valor de significación de $p \leq .05$ .                     |
|  | B: Grado de satisfacción laboral.                      | B. Métrica     |  |
| Ho <sub>2</sub> : No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y la institución donde laboran.      | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística <i>F</i> Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valor de significación de $p \leq .05$ . |
| Ho <sub>3</sub> : No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y su edad                           | Independiente<br>C: Institución donde laboran.         | C. Nominal     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística la <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valor de significación de $p \leq .05$ .                     |
|  | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     |  |
|  | D: Edad.   | D. Métrica     |  |

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### **Introducción**

Esta investigación pretendió buscar si existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral que experimentan los docentes que trabajan en la AC de Honduras.

El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, transversal, de campo, y de enfoque cuantitativo.

Las variables independientes principales fueron: institución donde labora, edad, género, categoría laboral y religión. Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron grado de calidad del estilo de vida y grado de satisfacción laboral.

El presente capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) pruebas de hipótesis, (c) respuestas a las preguntas complementarias y (d) resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas considerando un nivel de significación  $p$  menor o igual a .05. La muestra estuvo constituida por 121 docentes que laboraban en las siete escuelas y cinco colegios en la AC de Honduras.

#### **Descripción demográfica**

A continuación se presentan tablas que resumen las características

demográficas obtenidas mediante este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: institución donde labora, edad, género, categoría laboral y religión (ver Apéndice D).

### Institución donde labora

La Tabla 3 contiene los datos referidos de los 121 docentes que respondieron el instrumento de acuerdo a la institución donde labora.

Tabla 3

#### *Institución donde labora*

| Nombre de la institución   | N   | %     |
|--|-----|-------|
| Centro Educativo Ideal Adventista, Choluteca   | 27  | 22.3  |
| Escuela Adventista Catacamas   | 7   | 5.8   |
| Escuela Adventista "Eleanor Flaiz"   | 6   | 5     |
| Escuela Adventista Maranatha, Danlí  | 14  | 11.6  |
| Instituto y Escuela Adventista Maranatha Valle de Ángeles                              | 22  | 18.2  |
| Instituto Adventista Metropolitano y 7 <sup>th</sup> Day Adventist School, Tegucigalpa | 18  | 14.9  |
| Maranatha Adventist Bilingual School, Comayagua  | 27  | 22.3  |
| Totales  | 121 | 100.0 |

### Edad

De los 121 docentes que contestaron el instrumento la edad mínima fue 18 años y la máxima 55 años. La media aritmética de la edad fue igual a 34.29 años. La moda fue igual a 26 años. La mediana de la edad fue igual a 33 años.

### Género

El género de los docentes se encuentra en la Tabla 4.

Tabla 4

*Género*

| Género    | <i>n</i> | %     |
|-----------|----------|-------|
| Femenino  | 90       | 74.4  |
| Masculino | 31       | 25.6  |
| Totales   | 121      | 100.0 |

Categoría laboral

En la Tabla 5 se describe la categoría laboral de los docentes.

Tabla 5

*Categoría laboral*

| Categoría laboral | <i>n</i> | %    |
|-------------------|----------|------|
| Obrero            | 28       | 23.1 |
| Contrato          | 90       | 74.4 |
| Totales           | 118      | 97.5 |

Religión

La Tabla 6 muestra la religión de los docentes encuestados.

Tabla 6

*Religión*

| Religión      | <i>n</i> | %     |
|---------------|----------|-------|
| Adventista    | 70       | 57.9  |
| No adventista | 51       | 42.1  |
| Totales       | 121      | 100.0 |

## Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las 13 hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas con los resultados de cada una de las pruebas de hipótesis se encuentran en el Apéndice E.

### Hipótesis nula 1

No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron grado de calidad del estilo de vida y grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .272 y un nivel de significación  $p$  de .003. Para dicho nivel de significación, se decidió rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la hipótesis de relación entre ellas.

### Hipótesis nula 2

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según la institución donde laboran.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística de análisis de varianza de un factor. Las variables consideradas fueron el grado de calidad del estilo de vida y la institución donde laboran los docentes de la AC de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $F$  de 3.215 y un nivel de

significación  $p$  de .006. Siendo que el nivel crítico o nivel de significación fue menor que .05 se rechazó la hipótesis de igualdad de medias. Las poblaciones definidas por la variable institución donde laboran sí presentan diferencia en el grado de calidad del estilo de vida. Las diferencias se observaron entre las escuelas de Catacamas (4.55) y la de Eleanor Flaiz (3.99), Maranatha de Danlí (4.06) y Maranatha de Valle de Ángeles (4.05).

#### Hipótesis nula 3

No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron el grado de calidad del estilo de vida y la edad de los docentes de la AC de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .101 y un nivel de significación  $p$  de .274. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 4

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según el género.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística  $t$  para muestras independientes. Se encontró un valor estadístico  $t$  igual a .617 y un nivel de significación  $p$  de .538. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula.

No se encontraron diferencias entre los grupos definidos por la variable género.

#### Hipótesis nula 5

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $t$  para muestras independientes. Las variables consideradas fueron grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y su categoría laboral.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $t$  de 1.444 y un nivel de significación  $p$  de .152. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula. No se encontraron diferencias en el grado de calidad del estilo de vida según la categoría laboral de los docentes.

#### Hipótesis nula 6

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $t$  para muestras independientes. Las variables consideradas fueron grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $t$  de 2.263 y un nivel de significación  $p$  de .025. Para dicho nivel de significación, se rechazó la hipótesis nula. La diferencia encontrada fue estadísticamente significativa. Los maestros adventistas tuvieron una media aritmética de 4.23 y los no adventistas de 4.09.



### Hipótesis nula 7

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según la institución donde laboran.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la institución donde laboran. La variable dependiente que se comparó entre los grupos es el grado de satisfacción laboral. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $f$  de 4.83 con un nivel de significación  $p$  de .000. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se rechaza la hipótesis de igualdad de medias. La escuela de Catacamas con (4.35) difiere significativamente de las de Siguatepeque (3.19), Tegucigalpa (3.32) y Choluteca (3.41).

### Hipótesis nula 8

No existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron el grado de satisfacción laboral y su edad de los docentes de la AC de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .125 y un nivel de significación  $p$  de .179. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 9

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según el género.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $t$  para muestras independientes. Las variables consideradas fueron el grado de satisfacción laboral y el género de los docentes de la AC de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $t$  de .781 y un nivel de significación  $p$  de .436. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula. No se encontró diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral según el género de los docentes.

#### Hipótesis nula 10

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $t$  para muestras independientes. Las variables consideradas fueron el grado de satisfacción laboral y su categoría laboral de los docentes de la AC de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $t$  de -1.522 y un nivel de significación  $p$  de .131. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula. No se encontró diferencia según la categoría laboral.

#### Hipótesis nula 11

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los

docentes de la AC de Honduras, según su religión.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $t$  para muestras independientes. Las variables consideradas fueron grado satisfacción laboral de de los docentes de la AC de Honduras y su religión.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $t$  de -2.740 y un nivel de significación  $p$  de .007. Para dicho nivel de significación, se rechazó la hipótesis nula. El grado de satisfacción de los docentes adventistas arrojó una media aritmética de 3.49 y el de los no adventistas de 3.84.

### **Preguntas complementarias**

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice F se encuentran las tablas completas.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras?

De acuerdo al análisis de datos de las 40 declaraciones del instrumento correspondiente a la variable calidad del estilo de vida, se obtuvo una media aritmética de 4.17 y una desviación típica de .35.

Según la escala de medición utilizada el resultado indica que los docentes manifestaron estar entre de acuerdo y totalmente de acuerdo con la práctica de las acciones utilizadas para medir la variable calidad del estilo de vida.

Las acciones de calidad del estilo de vida con mayor media aritmética fueron las siguientes: (a) "Practico el aseo personal diariamente" (4.96), (b) "Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia" (4.95), (c) "Me agrada la compañía de personas

con principios cristianos “ (4.90), (d) “Constantemente le pido sabiduría a Dios” (4.82) y (e) “Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable” (4.80).

Las acciones de calidad del estilo de vida con menor media aritmética fueron las siguientes: (a) “Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos)” (2.82), (b) “Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana” (3.03), (c) “Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente” (3.32), (d) “Respeto mis horas de comer en horario específico” (3.43) y (e) “Asisto a actividades artístico culturales” (3.46).

2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras?

De acuerdo al análisis de datos de las 24 declaraciones del instrumento correspondiente a la variable satisfacción laboral, se obtuvo una media aritmética de 3.64 y una desviación típica de .73.

Según la escala de medición utilizada el resultado indica que los docentes manifestaron estar entre *satisfechos* y *muy satisfechos* con la práctica de las acciones utilizadas para medir la variable satisfacción laboral.

Las acciones de satisfacción laboral con mayor media aritmética fueron las siguientes: (a) “La relación con los alumnos” (4.60), (b) “La relación con los compañeros” (4.50), (c) “La relación con el director” (4.20), (d) “La relación con los padres de los alumnos” (4.17) y (e) “El trato que recibe de la administración” (4.16).

Las acciones de satisfacción laboral con menor media aritmética fueron las siguientes: (a) “El tipo de jubilación que recibirá” (2.56), (b) “El sistema de escalafón

de salario” (2.83), (c) “El salario que recibe” (2.96), (d) “El sistema de prestaciones o ayudas adicionales al salario (contrato u obrero)” (2.97) y (d) “La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio” (3.20).

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y fueron presentados en diferentes tablas.

Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### **Introducción**

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

El informe de los resultados fue organizado en cinco capítulos.

El Capítulo I contiene los antecedentes del problema y algunas investigaciones relacionadas con la calidad del estilo de vida, la satisfacción laboral y la relación entre las dos variables; también contiene el planteamiento y la declaración del problema de investigación. Se definieron algunos términos importantes y se describieron las hipótesis de investigación. Se presentaron las preguntas complementarias, los objetivos del estudio y la justificación del mismo. También se especificaron las limitaciones, las delimitaciones y los supuestos del estudio. Finalmente se elaboró el marco filosófico y la organización del estudio.

En el Capítulo II se presenta la revisión bibliográfica, donde se analizan los aspectos más relevantes del tema de estudio relacionado con: (a) la calidad del estilo de vida social, físico, espiritual e intelectual, (b) la satisfacción laboral: realización profesional, relaciones personales y estructura organizacional y (c) la relación

existente entre ambas variables. Se incluyeron algunas investigaciones relacionadas con la calidad del estilo de vida, la satisfacción laboral y la relación entre las dos variables.

En el Capítulo III se presenta la metodología del estudio. Se expresa el tipo de investigación, la población y la muestra. Se describen los instrumentos de medición y la manera como se elaboraron. Se desarrollan las variables, la validez y confiabilidad de los instrumentos, las hipótesis nulas y la operacionalización de las hipótesis. Finalmente se muestran las preguntas complementarias, la forma como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas aplicadas al estudio.

En el Capítulo IV se reflejan los resultados del estudio. Se presentan las variables demográficas, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y finalmente el resumen del capítulo.

El Capítulo V incluye el resumen, las conclusiones, la discusión y las recomendaciones para esta investigación.

## **Conclusiones**

En esta sección se presentan las conclusiones sobre la declaración del problema, las hipótesis complementarias y las preguntas de investigación.

### **Sobre la declaración del problema**

Esta investigación pretendió conocer si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.

Con el soporte de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se concluyó que el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes se relacionaron positivamente en grado moderado y significativo. Si los administradores de la asociación e instituciones educativas adventistas se proponen mejorar el grado de calidad del estilo de vida de los docentes pueden lograr mejoría en el grado de satisfacción laboral.

#### Sobre las hipótesis complementarias

##### **Estilo de vida e institución donde labora**

Los resultados obtenidos permitieron concluir que los docentes de la escuela de Catacamas manifestaron llevar un estilo de vida mejor que los docentes de las escuelas Eleanor Flaiz, Maranatha de Danlí y Maranatha de Valle de Angeles.

##### **Estilo de vida y edad**

Los resultados obtenidos permitieron concluir que la edad no estuvo relacionada con el estilo de vida. La calidad del estilo de vida no mejora significativamente con el aumento de la edad de los docentes.

##### **Estilo de vida y género**

La hipótesis analizada permitió encontrar que el género de los docentes no hizo diferencia significativa en el estilo de vida. La calidad del estilo de vida de las maestras es similar al de los maestros.



### **Estilo de vida y categoría laboral**

Para esta hipótesis se concluyó que la categoría laboral de los docentes no hizo diferencia significativa con la calidad del estilo de vida. Los maestros y maestras que son obreros manifestaron tener un estilo de vida similar a los que trabajan por contrato.

### **Estilo de vida y religión**

La hipótesis estudiada permitió encontrar que la religión de los docentes sí hace diferencia significativa en el estilo de vida. La calidad del estilo de vida de los maestros adventistas es ligeramente mejor.

### **Satisfacción laboral e institución donde labora**

Después de analizar la hipótesis referida a la institución donde labora se encontró que sí hubo diferencia el grado de satisfacción laboral. La satisfacción laboral de los docentes de las escuelas de Catacamas fue mejor que la de las escuelas de Siguatepeque, Tegucigalpa y Choluteca.

### **Satisfacción laboral y edad**

Después de examinar la hipótesis referida a la relación entre la edad y la satisfacción laboral, se encontró que no se relacionaron. La satisfacción laboral no mejora significativamente con el aumento de la edad de los docentes.

### **Satisfacción laboral y género**

De acuerdo con los resultados obtenidos para esta hipótesis podemos concluir

que el género no produce diferencias relevantes en el grado de satisfacción laboral. La satisfacción laboral de las maestras es similar a la de los maestros.

### **Satisfacción laboral y categoría laboral**

Se observó que el tipo de categoría laboral no hace diferencia en el grado de satisfacción laboral. Los maestros y maestras que son obreros manifestaron tener un grado de satisfacción similar a los que trabajan por contrato.

### **Satisfacción laboral y religión**

Se concluyó que sí existe diferencia en el grado de satisfacción laboral según la religión. El grado de satisfacción de los docentes no adventistas fue mejor que el de los adventistas.

#### **Sobre las preguntas complementarias**

Los docentes de la AC de Honduras autoevaluaron el grado de calidad de su estilo de vida como *bueno*.

Los docentes de la AC de Honduras autoevaluaron el grado de satisfacción laboral entre *satisfechos* y *muy satisfechos*.

### **Discusión**

El objetivo principal del presente estudio fue conocer si el grado de calidad del estilo de vida que experimentaron los docentes de la AC de Honduras está relacionado con el grado de calidad de la satisfacción laboral.

¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de

Honduras? Los instrumentos y técnicas para medir el grado de calidad del estilo de vida, aplicados a la muestra, permitieron obtener resultados útiles para la toma de decisiones y para el enriquecimiento de los conceptos sobre calidad del estilo de vida.

Herrera (2007) indica que ser temperante es encontrar el equilibrio, el punto intermedio que da fuerzas para rechazar todo lo que se sabe que hace daño y para impedir que las cosas buenas puedan convertirse en perjudiciales a causa del abuso. Cuando se habla de temperancia y equilibrio se refiere a la mente, y es lo que se lee, se ve, se escucha y se piensa. El cuerpo es el resultado de lo que se come, se bebe se usa y se hace. Hay que pensar en la salud, la familia y el dinero. La palabra temperancia debe adoptarse como un estilo de vida, y la recompensa será larga vida y felicidad abundante.

A pesar de que el estilo de vida fue bueno hay varios aspectos en lo que se puede mejorar en lo particular y en lo general.

Los docentes de la AC de Honduras autoevaluaron sus hábitos y prácticas de vida de la siguiente manera: alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos) entre *malo* y *regular* (2.82); hacer ejercicio de tres a cinco veces por semana, *regular* (3.03); participar en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente, *regular* (3.32); respetar mis horas de comer en horario específico, *regular* (3.43) y asistir a actividades artístico culturales entre *regular* y *bueno* (3.46). Es importante mencionar que debe mejorar en estas prácticas.

Se presentan las prácticas que fueron evaluadas por los docentes de la AC de Honduras entre *bueno* y *excelente*: mi relación con cada uno de los miembros de mi

familia es amigable (4.80); constantemente le pido sabiduría a Dios (4.82); me agrada la compañía de personas con principios cristianos (4.90); reconocer que Dios es la fuente de mi inteligencia (4.95) y practicar el aseo personal diariamente (4.96).

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras? Los instrumentos y técnicas para medir el grado de satisfacción laboral, aplicados a la muestra, permitieron obtener resultados útiles para la toma de decisiones y para el enriquecimiento de los conceptos sobre satisfacción laboral.

Einoder (2006) comenta que los empleados satisfechos tienen un rendimiento superior, se ausentan menos y son más resistentes que los insatisfechos. La satisfacción en el trabajo depende del contenido del trabajo (esencia), salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo, relaciones humanas (relaciones con los superiores y compañeros), posibilidades de promoción. Si se desea elevar el nivel de satisfacción en el trabajo y por lo tanto su calidad se deberá considerar el correcto acondicionamiento de los puestos y el ambiente social en la empresa, al igual que las aptitudes personales de cada individuo, a fin de asignarles las tareas o cometidos para los que estén más capacitados.

Los docentes de la AC de Honduras autoevaluaron su grado de satisfacción laboral de la siguiente manera: “El tipo de jubilación que recibirá”, *malo a regular*, 2.56; “El sistema de escalafón de salarios”, *malo a regular*, 2.83; “El salario que recibe”, *malo a regular*, 2.96; “El sistema de prestaciones adicionales al salario” (contrato u obrero), *malo a regular*, 2.97 y “La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio”, *regular*, 3.20; “El trato que recibe de la administración”,

*bueno*, 4.16; “La relación con los padres de los alumnos”, *bueno*, 4.17; “La relación con el director”, *bueno*, 4.20; “La relación con los compañeros”, *bueno a excelente*, 4.50 y “La relación con los alumnos”, *bueno a excelente*, 4.60.

Cuenca (2002) plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo, constituyen un campo al que hay que prestarle atención especial. Los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo comprenden aspectos del medio físico, de la organización, sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Por otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo a lo anterior se concluye que éste estudio empírico corroboró la relación existente entre la variable calidad del estilo de vida y la variable satisfacción laboral.

### **Recomendaciones**

Con base a los resultados de este estudio sobre el estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, es conveniente aportar las siguientes recomendaciones:

A los administradores de la Asociación  
Central en Honduras

1. Capacitar, motivar y concientizar a los docentes para que: (a) adopten una alimentación nutritiva que incluya frutas, vegetales y granos, (b) adquieran el hábito de practicar ejercicios, (c) respeten los horarios de comida para mantener un nivel de

salud óptimo, (d) participen en la actividad misionera de la iglesia y (e) asistan a actividades artísticas y culturales.

2. Proporcionar información detallada y explícita a los docentes, sobre: (a) el tipo de jubilación que recibirá y (b) el sistema de escalafón de salario, ya que los docentes expresaron desconocimiento de estos temas, (c) mejorar el salario que reciben, (d) el sistema de prestaciones o ayudas adicionales al salario (contrato u obrero) y (e) la calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.

3. Los docentes manifestaron su interés en que se mejoren otros aspectos como la calidad y cantidad de capacitaciones, impartiendo técnicas recientes para optimizar la preparación académica, la adquisición de materiales didácticos que les faciliten un mejor desempeño y el sistema de administración de las instituciones educativas adventistas.

4. En respuesta a la petición de los docentes se recomienda facilitar los resultados de esta investigación a los directores y administradores de las instituciones educativas de la AC de Honduras con el propósito de que conozcan los hallazgos para los cambios que se puedan realizar.

#### Para futuras investigaciones

Realizar esta investigación en todas las instituciones educativas adventistas de la Unión de Honduras para comparar con los resultados obtenidos en la Asociación Central de Honduras.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS

# ASOCIACIÓN ADVENTISTA DE HONDURAS CENTRAL

## INVESTIGACIÓN SOBRE CALIDAD DE ESTILO DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL

### I. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación encontrará proposiciones referidas a diversos ámbitos de la actuación de los docentes. Le solicitamos que por favor exprese con sinceridad su opinión sobre aspectos relacionados con la calidad en el estilo de vida y el nivel de satisfacción o insatisfacción que le producen las situaciones descritas. No requerimos su nombre para garantizarle que sus respuestas serán absolutamente confidenciales.

Después de leer cada declaración responda con toda sinceridad cada una de ellas. Coloque una X en la casilla que indique su preferencia. (Por favor, **solo marque una**). Gracias.

### II. DATOS GENERALES

Nombre de la Institución donde labora

---

**Edad:** \_\_\_\_\_ años

**Género:**  F  M

**Categoría laboral:**

Obrero  Contrato

**Religión:**

Adventista  No adventista



### III. CALIDAD DEL ESTILO DE VIDA

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| 1                        | 2             | 3        | 4          | 5                     |

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable.     |   |   |   |   |   |
| Me agrada la compañía de personas con principios cristianos.            |   |   |   |   |   |
| Tengo buena relación con todos los miembros de mi iglesia.              |   |   |   |   |   |
| Hago amistad fácilmente con personas fuera de mi iglesia.               |   |   |   |   |   |
| Participo en las actividades sociales que se realizan en mi iglesia.    |   |   |   |   |   |
| Mis recreaciones están en armonía con las normas cristianas.            |   |   |   |   |   |
| Participo en actividades en beneficio de mi comunidad.                  |   |   |   |   |   |
| Soy una persona con un espíritu sociable.                               |   |   |   |   |   |
| Me considero una persona que proporciona compañía agradable.            |   |   |   |   |   |
| Dedico tiempo a mi vida familiar.                                       |   |   |   |   |   |
| Las bebidas que tomo son saludables.                                    |   |   |   |   |   |
| Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos). |   |   |   |   |   |
| Respeto mis horas de comer, en horario específico.                      |   |   |   |   |   |
| Tomo, por lo menos, ocho vasos de agua diariamente.                     |   |   |   |   |   |
| Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana.                        |   |   |   |   |   |
| Duermo, al menos, siete horas cada noche.                               |   |   |   |   |   |
| Practico el aseo personal diariamente.                                  |   |   |   |   |   |
| Mi vestimenta es modesta.   |   |   |   |   |   |
| Soy cuidadoso de mi apariencia personal.                                |   |   |   |   |   |
| Mantengo un nivel de estrés sano.                                       |   |   |   |   |   |
| Oro a Dios al menos tres veces al día.                                  |   |   |   |   |   |
| Estudio la Biblia diariamente.  |   |   |   |   |   |
| Participo cada día en el culto familiar.                                |   |   |   |   |   |
| Participo en las reuniones espirituales semanales de la iglesia.        |   |   |   |   |   |
| Disfruto del descanso en el día sábado.                                 |   |   |   |   |   |
| Devuelvo mis diezmos fielmente.   |   |   |   |   |   |
| Doy ofrendas sistemáticamente.  |   |   |   |   |   |
| Acostumbro leer libros del Espíritu de Profecía.                        |   |   |   |   |   |
| Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente.         |   |   |   |   |   |
| Acostumbro escuchar música que me edifica espiritualmente.              |   |   |   |   |   |
| Asisto a seminarios que pueden mejorar mi formación académica.          |   |   |   |   |   |
| Acostumbro lecturas seculares que me edifican.                          |   |   |   |   |   |
| Asisto a actividades artísticas culturales.                             |   |   |   |   |   |
| Memorizo pasajes bíblicos para fortalecer mi memoria.                   |   |   |   |   |   |
| Fortalezco mi formación intelectual manteniendo un estudio sistemático. |   |   |   |   |   |
| Constantemente le pido sabiduría a Dios.                                |   |   |   |   |   |
| Estudio las Sagradas Escrituras para desarrollar mi inteligencia.       |   |   |   |   |   |
| Comparto mis conocimientos para reforzarlos.                            |   |   |   |   |   |
| Controlo mis emociones para mantener equilibrio mental.                 |   |   |   |   |   |
| Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia.                     |   |   |   |   |   |

#### IV. SATISFACCIÓN LABORAL

| Totalmente insatisfecho | Muy insatisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|-------------------------|------------------|------------|----------------|-----------------------|
| 1                       | 2                | 3          | 4              | 5                     |

| ¿Qué tan satisfecho se siente con.....?                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| La jornada de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| El salario que recibe.  |   |   |   |   |   |
| La relación con el director.  |   |   |   |   |   |
| La relación con los compañeros.                                       |   |   |   |   |   |
| La relación con los alumnos.  |   |   |   |   |   |
| Las oportunidades de superación.                                      |   |   |   |   |   |
| La atención a sus necesidades personales por la administración.       |   |   |   |   |   |
| El tipo de jubilación que recibirá.                                   |   |   |   |   |   |
| Las capacitaciones recibidas.   |   |   |   |   |   |
| El material didáctico proporcionado por el colegio.                   |   |   |   |   |   |
| La relación con el departamental de Educación del Campo.              |   |   |   |   |   |
| La relación con los padres de los alumnos.                            |   |   |   |   |   |
| La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio. |   |   |   |   |   |
| La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.     |   |   |   |   |   |
| La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.  |   |   |   |   |   |
| El sistema de escalafón de salarios.                                  |   |   |   |   |   |
| El sistema de prestaciones adicionales al salario (contrato).         |   |   |   |   |   |
| El sistema de ayudas adicionales al salario (obrero).                 |   |   |   |   |   |
| El sistema de supervisión del trabajo en aulas.                       |   |   |   |   |   |
| El sistema de evaluación del trabajo en aulas.                        |   |   |   |   |   |
| Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.                  |   |   |   |   |   |
| El sistema de administración de los colegios adventistas.             |   |   |   |   |   |
| El proceso de contratación de empleados.                              |   |   |   |   |   |
| La libertad para hacer su trabajo.                                    |   |   |   |   |   |
| El trato que recibe de la administración.                             |   |   |   |   |   |

**GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN**

## APÉNDICE B

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### Operacionalización de las variables

| Variable                 | Definición conceptual   | Definición instrumental   | Definición operacional   |
|--------------------------|---|---|--|
| Institución donde labora | Identificación de las siete instituciones educativas adventistas de la AC de Honduras.                | Se determinó en qué institución laboran los docentes al responder el siguiente ítem:<br><br>Nombre de la institución donde labora_____                          | El sujeto proporcionó el nombre de la institución donde labora.<br><br>Se categorizaron de la siguiente forma:<br>1. Choluteca<br>2. Catacamas<br>3. Siguatepeque<br>4. Danlí<br>5. Valle de Ángeles<br>6. Tegucigalpa<br>7. Comayagua |
| Edad                     | Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de una persona.   | Se determinó la edad del sujeto al responder al siguiente ítem:<br><br>Edad:_____años   | El sujeto proporcionó su edad en años.   |
| Género                   | Conjunto de características que agrupan a los humanos en dos grandes segmentos: Femenino y masculino. | Se determinó el género del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem:<br><br><input type="checkbox"/> Femenino<br><input type="checkbox"/> Masculino | El sujeto marcó con una "X" una de las dos opciones según su género. El indicador se determinó por la respuesta que éste expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma:<br>1 = Femenino<br>2 = Masculino                    |

| Variable          | Definición conceptual   | Definición instrumental   | Definición operacional  |
|-------------------|---|---|---|
| Categoría laboral | Clasificación del estatus laboral de los empleados de las Instituciones de la Iglesia Adventista. | Se determinó la categoría laboral del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem:<br><input type="checkbox"/> Obrero<br><input type="checkbox"/> Contrato | La variable se categorizó de la siguiente forma:<br><br>1 = Obrero<br>2 = Contrato      |
| Religión          | Conjunto de creencias y prácticas sobre cuestiones de tipo existencial, moral y sobrenatural.     | Se determinó la religión del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem:<br><input type="checkbox"/> Adventista<br><input type="checkbox"/> No adventista | La variable se categorizó de la siguiente forma:<br>1 = Adventista<br>2 = No adventista |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p>Grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras.</p> | <p>Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida.</p> | <p>La variable es observada desde el punto de vista de la autoevaluación de la calidad del estilo de vida. La escala de respuestas que se utilizó para obtener el valor promedio:</p>  | <p>Para conocer el grado de calidad del estilo de vida, el indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de las 40 declaraciones resultando un total de 40, la puntuación más baja; hasta 300 la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> |
|  |   | <p>1 = Totalmente en desacuerdo.<br/> 2 = En desacuerdo<br/> 3 = Indeciso<br/> 4 = De acuerdo<br/> 5 = Totalmente de acuerdo.</p>  | <p>1 = Totalmente en desacuerdo.<br/> 2 = En desacuerdo<br/> 3 = Indeciso<br/> 4 = De acuerdo<br/> 5 = Totalmente de acuerdo.</p>  |
|  |   | <p>1. Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable.<br/> 2. Me agrada la compañía de personas con principios cristianos.<br/> 3. Tengo buena relación con todos los miembros de mi iglesia.<br/> 4. Hago amistad fácilmente con personas fuera de mi iglesia.<br/> 5. Participo en las actividades sociales que se realizan en mi iglesia.<br/> 6. Mis recreaciones están en armonía con las normas cristianas.<br/> 7. Participo en actividades en beneficio de mi comunidad.<br/> 8. Soy una persona con un espíritu sociable.</p> | <p>1 = Totalmente en desacuerdo.<br/> 2 = En desacuerdo<br/> 3 = Indeciso<br/> 4 = De acuerdo<br/> 5 = Totalmente de acuerdo.</p>  |
|  |   | <p>9. Me considero una persona que proporciona compañía agradable.<br/> 10. Dedico tiempo a mi vida familiar.<br/> 11. Las bebidas que tomo son saludables.<br/> 12. Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos).<br/> 13. Respeto mis horas de comer, en horario específico.<br/> 14. Tomo, por lo menos, ocho vasos de agua diariamente.</p>  | <p>Para las conclusiones se utilizó la escala siguiente:</p> <p>1 = Pésimo<br/> 2 = Malo<br/> 3 = Regular<br/> 4 = Bueno<br/> 5 = Excelente</p>  |

- 
15. Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana.
  16. Duermo al menos, siete horas cada noche.
  17. Practico el aseo personal diariamente.
  18. Mi vestimenta es modesta.
  19. Soy cuidadosa de mi apariencia personal.
  20. Mantengo un nivel de estrés sano.
  21. Oro a Dios al menos tres veces al día.
  22. Estudio la Biblia diariamente.
  23. Participo cada día en el culto familiar.
  24. Participo en las reuniones espirituales semanales de la iglesia.
  25. Disfruto del descanso en el día Sábado.
  26. Devuelvo mis diezmos fielmente.
  27. Doy ofrendas sistemáticamente.
  28. Acostumbro leer libros del Espíritu de Profecía.
  29. Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente.
  30. Acostumbro escuchar música que me edifica espiritualmente.
  31. Asisto a seminarios que pueden mejorar mi formación académica.
  
  32. Acostumbro lecturas seculares que me edifican.
  33. Asisto a actividades artísticas culturales.
  34. Memorizo pasajes bíblicos para fortalecer mi memoria.
  35. Fortalezco mi formación intelectual manteniendo un estudio sistemático.
  36. Constantemente le pido sabiduría a Dios.
-

---

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p>Grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras.</p> | <p>Es el grado de agrado que la persona siente por su trabajo.</p> | <p>La variable es observada desde el punto de vista de la autoevaluación de la satisfacción laboral. La escala de respuestas que se utilizó para obtener el valor promedio fue:</p>  | <p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 24, la puntuación más baja, hasta 120, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados. Para las conclusiones se utilizó la escala siguiente:</p> |
|  |  | <p>1 = Totalmente insatisfecho<br/> 2 = Algo insatisfecho<br/> 3 = Indiferente<br/> 4 = Algo satisfecho<br/> 5 = Totalmente satisfecho</p>   |  |
|  |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La jornada de trabajo.</li> <li>2. El salario que recibe.</li> <li>3. La relación con el director.</li> <li>4. La relación con los compañeros.</li> <li>5. La relación con los alumnos.</li> <li>6. Las oportunidades de superación.</li> <li>7. La atención a sus necesidades personales por la administración.</li> <li>8. El tipo de jubilación que recibirá.</li> <li>9. Las capacitaciones recibidas.</li> <li>10. El material didáctico proporcionado por el colegio.</li> <li>11. La relación con el departamental de Educación del Campo.</li> <li>12. La relación con los padres de los alumnos.</li> <li>13. La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio.</li> <li>14. La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.</li> </ol> | <p>1 = Totalmente insatisfecho<br/> 2 = Muy insatisfecho<br/> 3 = Satisfecho<br/> 4 = Muy satisfecho<br/> 5 = Totalmente satisfecho</p>  |

---



- 
15. La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.
  16. El sistema de escalafón de salarios.
  17. El sistema de prestaciones adicionales al salario (contrato).  
El sistema de ayudas adicionales al salario (obrero).
  18. El sistema de supervisión del trabajo en aulas.
  19. El sistema de evaluación del trabajo en aulas.
  20. Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.
  21. El sistema de administración de los colegios adventistas.
  22. El proceso de contratación de empleados.
  23. La libertad para hacer su trabajo.
  24. El trato que recibe de la administración.
-

## APÉNDICE C

### OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

## Operacionalización de las hipótesis

| Hipótesis  | Variabes   | Nivel medición | Prueba estadística  |
|--|--|----------------|---|
| Hipótesis Nula 1: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras. | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística $r$ de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .                    |
|  | Independiente<br>B: Grado de satisfacción laboral.     | B. Métrica     |   |
| Hipótesis Nula 2: No existe diferencia significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y la institución donde laboran.   | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ . |
|  | Independiente<br>C: Institución donde laboran.         | C. Nominal     |   |
| Hipótesis Nula 3: No existe relación significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras y su edad.                             | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística $r$ de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .                    |
|  | Independiente<br>D: Edad.                              | D. Métrica     |   |
| Hipótesis Nula 4: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según el género.                    | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para esta hipótesis se usó la prueba estadística $t$ para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .         |
|  | Independiente<br>E: Género.                            | E. Nominal     |   |
| Hipótesis Nula 5: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.         | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para esta hipótesis se usó la prueba estadística $t$ para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .         |
|  | Independiente<br>F: Categoría laboral.                 | F. Nominal     |   |

| Hipótesis   | Variables  | Nivel medición | Prueba estadística  |
|---|--|----------------|---|
| Hipótesis Nula 6: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.       | Dependiente<br>A: Grado de calidad del estilo de vida. | A. Métrica     | Para esta hipótesis se usó la prueba estadística $t$ para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .         |
|   | Independiente<br>G: La religión.                       | G. Nominal     |   |
| Hipótesis Nula 7: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras y la institución donde laboran. | Dependiente<br>B: Grado de satisfacción laboral.       | B. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ . |
|   | Independiente<br>C: Institución donde laboran          | C. Nominal     |   |
|   |  |                |   |
| Hipótesis Nula 8: No existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras y su edad.                     | Dependiente<br>B: Grado de satisfacción laboral.       | B. Métrica     | Para probar esta hipótesis se usó la prueba estadística $r$ de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .                    |
|   | Independiente<br>D: Edad.                              | D. Métrica     |   |
| Hipótesis Nula 9: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según el género.               | Dependiente<br>B: Grado de satisfacción laboral.       | B. Métrica     | Para esta hipótesis se usó la prueba estadística $t$ para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .         |
|   | Independiente<br>E: Género.                            | E. Nominal     |   |
| Hipótesis Nula 10: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su categoría laboral.   | Dependiente<br>B: Grado de satisfacción laboral.       | B. Métrica     | Para esta hipótesis se usó la prueba estadística $t$ para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .         |
|   | Independiente<br>F: Categoría laboral.                 | F. Nominal     |   |
| Hipótesis Nula 11: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de la AC de Honduras, según su religión.            | Dependiente<br>B: Grado de satisfacción laboral.       | B. Métrica     | Para esta hipótesis se usó la prueba estadística $t$ para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .         |
|   | Independiente<br>G: La religión.                       | G. Nominal     |   |

## APÉNDICE D

### ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA VARIABLES DEMOGRÁFICAS

## NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA

### Nombre de la Institución donde labora.

|         |   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Centro Educativo Ideal Adv entista de Choluteca               | 27         | 22.3       | 22.3              | 22.3                 |
|         | Escuela Adv entista de Catacamas                              | 7          | 5.8        | 5.8               | 28.1                 |
|         | Escuela Adv entista "Eleanor Flaiz: de Siguatepeque           | 6          | 5.0        | 5.0               | 33.1                 |
|         | Escuela Adv entista Maranatha de Danlí                        | 14         | 11.6       | 11.6              | 44.6                 |
|         | Instituto y Escuela Adv entista Maranatha de Valle de Angeles | 22         | 18.2       | 18.2              | 62.8                 |
|         | Instituto y Escuela Adv entista Metropolitano de Tegucigalpa  | 18         | 14.9       | 14.9              | 77.7                 |
|         | Maranatha Adv entist Bilingual School de Comayagua            | 27         | 22.3       | 22.3              | 100.0                |
|         | Total   | 121        | 100.0      | 100.0             |                      |

## EDAD

### Estadísticos

#### Edad de los maestros(as)

|                   |                 |                |
|-------------------|-----------------|----------------|
| <b>N</b>          | <b>Válidos</b>  | <b>118</b>     |
|                   | <b>Perdidos</b> | <b>3</b>       |
| <b>Media</b>      |                 | <b>34.2881</b> |
| <b>Mediana</b>    |                 | <b>33.0000</b> |
| <b>Moda</b>       |                 | <b>26.00</b>   |
| <b>Desv. típ.</b> |                 | <b>8.9825</b>  |
| <b>Mínimo</b>     |                 | <b>18.00</b>   |
| <b>Máximo</b>     |                 | <b>55.00</b>   |

## GÉNERO

### Género de los maestros(as)

|         |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Femenino  | 90         | 74.4       | 74.4              | 74.4                 |
|         | Masculino | 31         | 25.6       | 25.6              | 100.0                |
|         | Total     | 121        | 100.0      | 100.0             |                      |

## CATEGORÍA LABORAL

### Categoría laboral de los maestros(as)

|          |          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | Obrero   | 28         | 23.1       | 23.7              | 23.7                 |
|          | Contrato | 90         | 74.4       | 76.3              | 100.0                |
|          | Total    | 118        | 97.5       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema  | 3          | 2.5        |                   |                      |
| Total    |          | 121        | 100.0      |                   |                      |

## RELIGIÓN

### Religión de los maestros(as)

|         |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Adv entista   | 70         | 57.9       | 57.9              | 57.9                 |
|         | No adventista | 51         | 42.1       | 42.1              | 100.0                |
|         | Total         | 121        | 100.0      | 100.0             |                      |

## APÉNDICE E

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA HIPÓTESIS NULAS



## Hipótesis nula 1

Grado de calidad del estilo de vida y grado de satisfacción laboral

### Correlaciones

|                      |                        | Estilo de Vida | Satisfacción Laboral |
|----------------------|------------------------|----------------|----------------------|
| Estilo de Vida       | Correlación de Pearson | 1.000          | .272**               |
|                      | Sig. (bilateral)       | .              | .003                 |
|                      | N                      | 121            | 121                  |
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | .272**         | 1.000                |
|                      | Sig. (bilateral)       | .003           | .                    |
|                      | N                      | 121            | 121                  |

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

## Hipótesis nula 2

Grado de calidad del estilo de vida e institución donde labora

### Descriptivos

Estilo de Vida

|  | N   | Media  | Desviación típica | Error típico | Intervalo de confianza para la media al 95% |                 | Mínimo | Máximo |
|--|-----|--------|-------------------|--------------|---|-----------------|--------|--------|
|  |     |        |                   |              | Límite inferior                             | Límite superior |        |        |
| Centro Educativo Ideal Adventista de Choluteca               | 27  | 4.3081 | .2658             | 5.115E-02    | 4.2030                                      | 4.4133          | 3.75   | 4.83   |
| Escuela Adventista de Catacamas                              | 7   | 4.5518 | .2643             | 9.988E-02    | 4.3074                                      | 4.7962          | 4.10   | 4.93   |
| Escuela Adventista "Eleanor Flaiz: de Siguatepeque           | 6   | 3.9984 | .3129             | .1277        | 3.6701                                      | 4.3267          | 3.65   | 4.53   |
| Escuela Adventista Maranatha de Danlí                        | 14  | 4.0679 | .3415             | 9.126E-02    | 3.8708                                      | 4.2651          | 3.59   | 4.62   |
| Instituto y Escuela Adventista Maranatha de Valle de Angeles | 22  | 4.0517 | .3229             | 6.884E-02    | 3.9085                                      | 4.1948          | 3.45   | 4.65   |
| Instituto y Escuela Adventista Metropolitano de Tegucigalpa  | 18  | 4.1847 | .3542             | 8.349E-02    | 4.0085                                      | 4.3608          | 3.44   | 4.78   |
| Maranatha Adventist Bilingual School de Comayagua            | 27  | 4.1383 | .4100             | 7.890E-02    | 3.9761                                      | 4.3005          | 3.29   | 4.75   |
| Total  | 121 | 4.1762 | .3553             | 3.230E-02    | 4.1122                                      | 4.2401          | 3.29   | 4.93   |

### ANOVA

Estilo de Vida

|              | Suma de cuadrados | gl  | Media cuadrática | F     | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 2.192             | 6   | .365             | 3.215 | .006 |
| Intra-grupos | 12.954            | 114 | .114             |       |      |
| Total        | 15.146            | 120 |                  |       |      |

### Hipótesis nula 3

Grado de calidad del estilo de vida y edad

#### Correlaciones

|                          |                        | Estilo de Vida | Edad de los maestros(as) |
|--------------------------|------------------------|----------------|--------------------------|
| Estilo de Vida           | Correlación de Pearson | 1.000          | .101                     |
|                          | Sig. (bilateral)       | .              | .274                     |
|                          | N                      | 121            | 118                      |
| Edad de los maestros(as) | Correlación de Pearson | .101           | 1.000                    |
|                          | Sig. (bilateral)       | .274           | .                        |
|                          | N                      | 118            | 118                      |

### Hipótesis nula 4

Grado de calidad del estilo de vida y género

#### Estadísticos de grupo

|                | Género de los maestros(as) | N  | Media  | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|----------------|----------------------------|----|--------|-----------------|------------------------|
| Estilo de Vida | Femenino                   | 90 | 4.1879 | .3664           | 3.862E-02              |
|                | Masculino                  | 31 | 4.1421 | .3239           | 5.818E-02              |

**Prueba de muestras independientes**

|                | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas | Prueba T para la igualdad de medias |      |      |        |                  |                      |                             |   |          |
|----------------|--|-------------------------------------|------|------|--------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|----------|
|                |  | F                                   | Sig. | t    | gl     | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia |          |
|                |  |                                     |      |      |        |                  |                      |                             | Inferior                                      | Superior |
| Estilo de Vida | Se han asumido varianzas iguales               | .510                                | .477 | .617 | 119    | .538             | 4.579E-02            | 7.418E-02                   | -.1011  | .1927    |
|                | No se han asumido varianzas iguales            |                                     |      | .656 | 58.446 | .515             | 4.579E-02            | 6.983E-02                   | -9.40E-02                                     | .1856    |

### Hipótesis nula 5

Grado de calidad del estilo de vida y categoría laboral

**Estadísticos de grupo**

|                | Categoría laboral de los maestros(as) | N  | Media  | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|----------------|---------------------------------------|----|--------|-----------------|------------------------|
| Estilo de Vida | Obrero                                | 28 | 4.2625 | .3211           | 6.068E-02              |
|                | Contrato                              | 90 | 4.1557 | .3483           | 3.671E-02              |

**Prueba de muestras independientes**

|                | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas | Prueba T para la igualdad de medias |      |       |        |                  |                      |                             |   |          |
|----------------|--|-------------------------------------|------|-------|--------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|----------|
|                |  | F                                   | Sig. | t     | gl     | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia |          |
|                |  |                                     |      |       |        |                  |                      |                             | Inferior                                      | Superior |
| Estilo de Vida | Se han asumido varianzas iguales               | .647                                | .423 | 1.444 | 116    | .152             | .1069                | 7.404E-02                   | -3.98E-02                                     | .2535    |
|                | No se han asumido varianzas iguales            |                                     |      | 1.507 | 48.418 | .138             | .1069                | 7.092E-02                   | -3.57E-02                                     | .2495    |

### Hipótesis nula 6

Grado de calidad del estilo de vida y religión

**Estadísticos de grupo**

|                | Religión de los maestros(as) | N  | Media  | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|----------------|------------------------------|----|--------|-----------------|------------------------|
| Estilo de Vida | Adventista                   | 70 | 4.2375 | .3386           | 4.047E-02              |
|                | No adventista                | 51 | 4.0920 | .3636           | 5.091E-02              |

Prueba de muestras independientes

|                |                                     | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas |      | Prueba T para la igualdad de medias |         |                  |                      |                             |   |          |
|----------------|-------------------------------------|--|------|-------------------------------------|---------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|----------|
|                |                                     | F  | Sig. | t                                   | gl      | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia |          |
|                |                                     |  |      |                                     |         |                  |                      |                             | Inferior                                      | Superior |
| Estilo de Vida | Se han asumido varianzas iguales    | .115   | .735 | 2.263                               | 119     | .025             | .1455                | 6.431E-02                   | 1.821E-02                                     | .2729    |
|                | No se han asumido varianzas iguales |  |      | 2.238                               | 103.284 | .027             | .1455                | 6.504E-02                   | 1.657E-02                                     | .2745    |

### Hipótesis nula 7

#### Grado de satisfacción laboral e institución donde labora

##### Descriptivos

##### Satisfacción Laboral

|  | N   | Media  | Desviación típica | Error típico | Intervalo de confianza para la media al 95% |                 | Mínimo | Máximo |
|--|-----|--------|-------------------|--------------|---|-----------------|--------|--------|
|  |     |        |                   |              | Límite inferior                             | Límite superior |        |        |
| Centro Educativo Ideal Adventista de Choluteca               | 27  | 3.4148 | .7886             | .1518        | 3.1029                                      | 3.7268          | 1.79   | 4.78   |
| Escuela Adventista de Catacamas                              | 7   | 4.3512 | .2945             | .1113        | 4.0788                                      | 4.6235          | 3.79   | 4.71   |
| Escuela Adventista "Eleanor Flaiz" de Siguatepeque           | 6   | 3.1934 | .2490             | .1016        | 2.9322                                      | 3.4547          | 2.91   | 3.43   |
| Escuela Adventista Maranatha de Danlí                        | 14  | 3.5609 | .7167             | .1915        | 3.1471                                      | 3.9747          | 2.45   | 4.63   |
| Instituto y Escuela Adventista Maranatha de Valle de Angeles | 22  | 3.6094 | .7115             | .1517        | 3.2940                                      | 3.9249          | 2.46   | 4.75   |
| Instituto y Escuela Adventista Metropolitano de Tegucigalpa  | 18  | 3.3205 | .8122             | .1914        | 2.9166                                      | 3.7243          | 1.57   | 4.92   |
| Maranatha Adventist Bilingual School de Comayagua            | 27  | 4.0681 | .4638             | 8.926E-02    | 3.8847                                      | 4.2516          | 2.86   | 4.83   |
| Total  | 121 | 3.6420 | .7309             | 6.645E-02    | 3.5105                                      | 3.7736          | 1.57   | 4.92   |

### ANOVA

##### Satisfacción Laboral

|              | Suma de cuadrados | gl  | Media cuadrática | F     | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 13.001            | 6   | 2.167            | 4.833 | .000 |
| Intra-grupos | 51.112            | 114 | .448             |       |      |
| Total        | 64.113            | 120 |                  |       |      |

### Hipótesis nula 8

Grado de satisfacción laboral y edad

#### Correlaciones

|                          |                        | Satisfacción Laboral | Edad de los maestros(as) |
|--------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
| Satisfacción Laboral     | Correlación de Pearson | 1.000                | -.125                    |
|                          | Sig. (bilateral)       | .                    | .179                     |
|                          | N                      | 121                  | 118                      |
| Edad de los maestros(as) | Correlación de Pearson | -.125                | 1.000                    |
|                          | Sig. (bilateral)       | .179                 | .                        |
|                          | N                      | 118                  | 118                      |

### Hipótesis nula 9

Grado de satisfacción laboral y género

#### Estadísticos de grupo

|                      |           | Género de los maestros(as) | N  | Media  | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|----------------------|-----------|----------------------------|----|--------|-----------------|------------------------|
| Satisfacción Laboral | Femenino  |                            | 90 | 3.6726 | .7567           | 7.976E-02              |
|                      | Masculino |                            | 31 | 3.5534 | .6538           | .1174                  |

#### Prueba de muestras independientes

|                      |                                     | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas |      | Prueba T para la igualdad de medias |        |                  |                      |                             |   |          |
|----------------------|-------------------------------------|--|------|-------------------------------------|--------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|----------|
|                      |                                     | F  | Sig. | t                                   | gl     | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia |          |
|                      |                                     |  |      |                                     |        |                  |                      |                             | Inferior                                      | Superior |
| Satisfacción Laboral | Se han asumido varianzas iguales    | 1.173  | .281 | .781                                | 119    | .436             | .1191                | .1525                       | -.1828  | .4210    |
|                      | No se han asumido varianzas iguales |  |      | .839                                | 59.778 | .405             | .1191                | .1420                       | -.1648  | .4031    |

## Hipótesis nula 10

### Grado de satisfacción laboral y categoría laboral

#### Estadísticos de grupo

| Categoría laboral de los maestros(as) |          | N  | Media  | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|---------------------------------------|----------|----|--------|-----------------|------------------------|
| Satisfacción Laboral                  | Obrero   | 28 | 3.4741 | .7078           | .1338                  |
|                                       | Contrato | 90 | 3.7085 | .7131           | 7.516E-02              |

#### Prueba de muestras independientes

|                      |                                     | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas |      | Prueba T para la igualdad de medias |        |                  |                      |                             |   |           |
|----------------------|-------------------------------------|--|------|-------------------------------------|--------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|-----------|
|                      |                                     | F  | Sig. | t                                   | gl     | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia |           |
|                      |                                     |  |      |                                     |        |                  |                      |                             | Inferior                                      | Superior  |
| Satisfacción Laboral | Se han asumido varianzas iguales    | .127   | .723 | -1.522                              | 116    | .131             | -.2345               | .1540                       | -.5396  | 7.064E-02 |
|                      | No se han asumido varianzas iguales |  |      | -1.528                              | 45.369 | .133             | -.2345               | .1534                       | -.5434  | 7.451E-02 |

## Hipótesis nula 11

### Grado de satisfacción laboral y religión

#### Estadísticos de grupo

| Religión de los maestros(as) |               | N  | Media  | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|------------------------------|---------------|----|--------|-----------------|------------------------|
| Satisfacción Laboral         | Adventista    | 70 | 3.4907 | .7506           | 8.971E-02              |
|                              | No adventista | 51 | 3.8498 | .6548           | 9.169E-02              |

#### Prueba de muestras independientes

|                      |                                     | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas |      | Prueba T para la igualdad de medias |         |                  |                      |                             |   |           |
|----------------------|-------------------------------------|--|------|-------------------------------------|---------|------------------|----------------------|-----------------------------|---|-----------|
|                      |                                     | F  | Sig. | t                                   | gl      | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia |           |
|                      |                                     |  |      |                                     |         |                  |                      |                             | Inferior                                      | Superior  |
| Satisfacción Laboral | Se han asumido varianzas iguales    | .959   | .329 | -2.740                              | 119     | .007             | -.3591               | .1311                       | -.6186  | -9.95E-02 |
|                      | No se han asumido varianzas iguales |  |      | -2.799                              | 115.107 | .006             | -.3591               | .1283                       | -.6132  | -.1050    |

## APÉNDICE F

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS Y DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

Calidad del estilo de vida y satisfaccion laboral

**ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES  
DE LOS INSTRUMENTOS**  
Calidad del estilo de vida

**Estadísticos descriptivos**

|                        | N   | Mínimo | Máximo | Media  | Desv. típ. |
|------------------------|-----|--------|--------|--------|------------|
| Estilo de Vida         | 121 | 3.29   | 4.93   | 4.1762 | .3553      |
| Satisfacción Laboral   | 121 | 1.57   | 4.92   | 3.6420 | .7309      |
| N válido (según lista) | 121 |        |        |        |            |



### Estadísticos descriptivos

| Variables   | Estadísticos |        |            |
|---|--------------|--------|------------|
|   | N            | Media  | Desv. típ. |
| Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos). | 121          | 2.8264 | 1.1596     |
| Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana.                        | 120          | 3.0333 | 1.2430     |
| Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente.         | 114          | 3.3246 | 1.3069     |
| Respeto mis horas de comer, en horario específico.                      | 120          | 3.4333 | 1.1792     |
| Asisto a actividades artísticas culturales.                             | 121          | 3.4628 | 1.1331     |
| Acostumbro leer libros del Espíritu de Profecía.                        | 116          | 3.4741 | 1.2403     |
| Participo cada día en el culto familiar.                                | 117          | 3.4786 | 1.1492     |
| Tomo, por lo menos, ocho vasos agua diariamente.                        | 120          | 3.7500 | 1.1541     |
| Mantengo un nivel de estrés sano.                                       | 121          | 3.8430 | .9220      |
| Estudio la Biblia diariamente.  | 121          | 3.8678 | .9482      |
| Memorizo pasajes bíblicos para fortalecer mi memoria.                   | 120          | 3.9333 | .9325      |
| Duermo, al menos, siete horas cada noche.                               | 119          | 3.9496 | 1.1035     |
| Participo en actividades en beneficio de mi comunidad.                  | 115          | 4.0000 | .8481      |
| Disfruto del descanso en el día Sábado.                                 | 118          | 4.0508 | 1.3130     |
| Acostumbro lecturas seculares que me edifican.                          | 121          | 4.0826 | .9538      |
| Participo en las reuniones espirituales semanales de la iglesia.        | 118          | 4.1356 | 1.0453     |
| Fortalezco mi formación intelectual manteniendo un estudio sistemático. | 120          | 4.1750 | .7633      |
| Estudio las Sagradas Escrituras para desarrollar mi inteligencia.       | 120          | 4.1750 | 1.0262     |
| Las bebidas que tomo son saludables.                                    | 119          | 4.1849 | .8127      |
| Participo en las actividades sociales que se realizan en mi iglesia.    | 118          | 4.2373 | .7809      |
| Controlo mis emociones para mantener equilibrio mental.                 | 120          | 4.2917 | .5855      |
| Oro a Dios al menos tres veces al día.                                  | 118          | 4.3051 | .8218      |
| Doy ofrendas sistemáticamente.  | 119          | 4.3277 | .8840      |
| Asisto a seminarios que pueden mejorar mi formación académica.          | 118          | 4.3898 | .9248      |
| Devuelvo mis diezmos fielmente.   | 118          | 4.3983 | 1.0793     |
| Hago amistad fácilmente con personas fuera de mi iglesia.               | 121          | 4.4132 | .7032      |
| Me considero una persona que proporciona compañía agradable.            | 121          | 4.4545 | .5916      |
| Comparto mis conocimientos para reforzarlos.                            | 120          | 4.4583 | .6597      |
| Soy una persona con un espíritu sociable.                               | 120          | 4.4667 | .6602      |
| Tengo buena relación con todos los miembros de mi iglesia.              | 119          | 4.4790 | .6619      |
| Acostumbro escuchar música que me edifica espiritualmente.              | 120          | 4.5250 | .7443      |
| Dedico tiempo a mi vida familiar.                                       | 120          | 4.5417 | .5635      |
| Soy cuidadoso de mi apariencia personal.                                | 121          | 4.6281 | .5793      |
| Mis recreaciones están en armonía con las normas cristianas.            | 121          | 4.6612 | .5253      |
| Mi vestimenta es modesta.   | 121          | 4.7686 | .4427      |
| Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable.     | 120          | 4.8083 | .4160      |
| Constantemente le pido sabiduría a Dios.                                | 121          | 4.8264 | .4016      |
| Me agrada la compañía de personas con principios cristianos.            | 121          | 4.9008 | .3001      |
| Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia.                     | 121          | 4.9587 | .1999      |
| Practico el aseo personal diariamente.                                  | 119          | 4.9664 | .1810      |
| N válido (según lista)  | 86           |        |            |

### Estadísticos descriptivos

|   | N   | Media  | Desv. típ. |
|---|-----|--------|------------|
| El tipo de jubilación que recibirá.   | 100 | 2.5600 | 1.2171     |
| El sistema de escalafón de salario.   | 106 | 2.8302 | 1.2759     |
| El salario que recibe.  | 119 | 2.9664 | 1.2069     |
| El sistema de prestaciones o ayudas adicionales al salario(contrato u obrero) | 111 | 2.9730 | 1.2754     |
| La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.          | 120 | 3.2000 | 1.3259     |
| Las capacitaciones recibidas.   | 118 | 3.2119 | 1.2999     |
| El material didáctico proporcionado por el colegio.                           | 120 | 3.3083 | 1.2951     |
| El sistema de administración de los colegios adventistas.                     | 114 | 3.3596 | 1.2769     |
| La relación con el departamental de Educación del Campo.                      | 110 | 3.4000 | 1.0597     |
| El proceso de contratación de empleados.                                      | 116 | 3.4052 | 1.2299     |
| La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.             | 120 | 3.5167 | 1.2160     |
| Las oportunidades de superación.  | 118 | 3.5424 | 1.2985     |
| El sistema de supervisión del trabajo en aulas.                               | 119 | 3.6807 | 1.1712     |
| La atención a sus necesidades personales por la administración.               | 120 | 3.7167 | 1.0938     |
| El sistema de evaluación del trabajo en aulas.                                | 118 | 3.7542 | 1.1318     |
| Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.                          | 118 | 3.8305 | .9983      |
| La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio.         | 121 | 3.9091 | 1.0567     |
| La jornada de trabajo.  | 120 | 4.0417 | 1.0800     |
| La libertad para hacer su trabajo.  | 120 | 4.1250 | 1.0254     |
| El trato que recibe de la administración.                                     | 121 | 4.1653 | 1.0112     |
| La relación con los padres de los alumnos.                                    | 121 | 4.1736 | .8234      |
| La relación con el director.  | 120 | 4.2000 | .9402      |
| La relación con los compañeros.   | 119 | 4.5042 | .7234      |
| La relación con los alumnos.  | 121 | 4.6033 | .5983      |
| N válido (según lista)  | 82  |        |            |

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acton-Hubbard, L., Bell, G. M., Berglund, J., Bull, D., Clee, M., Cowen, N. et al. (1985). *Secretos de la salud familiar*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Aguirre Reynoso, L. y Guerrero Padilla, J. (2006). *Calidad como estilo de vida*. Recuperado de <http://pyme.com.mx/articulos-de-pyme/muestra-articulo-datos.php?registro=18>
- Alvarez López, L. F. (2005) *La satisfacción laboral su medición y evaluación; una experiencia cubana*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/satislaboral.htm>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/47.htm>
- Aparicio Perez, T. (2011). *La amistad y las relaciones sociales*. Recuperado de [http://www.pulevasalud.com/ps/subcategoria.jsp?ID\\_CATEGORIA=104541&RUTA=1-3-2071-104541](http://www.pulevasalud.com/ps/subcategoria.jsp?ID_CATEGORIA=104541&RUTA=1-3-2071-104541)
- Araya Bishop, E. (2001). Escala del grado de compromiso de los empleados universitarios ASD. *Memorias 2000 del Centro de Investigación Educativa*, 2(1), 94-109.
- Araya, E. y Grajales, T. (2001). Escala de satisfacción en el trabajo entre los empleados universitarios. *Memorias*, 2(1), 110-117.
- Arcay Montoya, R. y Molina Sotomayor, E. (2000). *Estilo de vida asociado al ausentismo laboral en trabajadores universitarios*. Recuperado de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd90/1008ARCest.pdf>
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. y Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Recuperado de: <http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>.
- Argyle, M. (1999). *¿Trabajan más los empleados felices?* Recuperado de <http://www.fun-ciencia.es/felicidad/empresa/empresa16.htm>.

- Atalaya Pisco, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm).
- Avila Baray, H, L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/lt.htm>.
- Balboa, E. (2006). *Flores del jardín celestial*. México: Gema.
- Betancur López, S. (s.f.). *Operacionalización de variables*. Recuperado de [http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%205\\_4.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%205_4.pdf)
- Blai, B. (1979). Predicting job satisfaction in career education. *Journal of Studies in Technical Career*, 1(4), 365-369.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación, constructos, variables e hipótesis*. Recuperado de <http://aquifue.files.wordpress.com/2007/01/11-constructos-variables-e-hipotesis.pdf>.
- Buettner, D. (2005). Adventistas. *National Geographic*, 17(5), 16-27.
- Bullón, A. (1998). *A solas con Jesús*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Bullón, A. (2006). *Cada día más sabio*. México: Gema.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
- Camacaro, P. R. (1999). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. Caso: aviación militar venezolana*. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Generalidades%20de%20la%20Organizacion.htm>
- Cartay A., B. (2003). *Consideraciones en torno a los conceptos de calidad de vida y calidad ambiental*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/705/70504104.pdf>.
- Chaij, E. (1988). *A pesar de todo... ¡qué linda es la vida!* Coral Gables, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Chaij, E. (1992). *Vivir con valor*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Chambi, E. (2003). El estilo de vida y la salud. *El Centinela*, 107(10), 3.
- Chiavenato, A. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración* (5ª ed.).

México: McGraw-Hill.

- Collins, S. V. (2000). *Decide hoy*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Conrad, P. (1987). Wellness in the Work Place: Potentials and Pitfalls of Work-site Health. *The Milbank Quarterly*, 65 (2), 255-275.
- Couceiro, M., Passamai, M., Contreras, N., Villagran, E., Zimmer, M., Valdiviezo, M. (2005). *Estilos de vida de profesores del instituto de enseñanza media de la universidad nacional de Salta, República de Argentina*. Recuperado de <http://www.respyn.uanl.mx/viii/1/articulos/esvida.htm>
- Covey, S. R. (2007). *El factor confianza: el valor que lo cambia todo*. Barcelona: Paidós.
- Cuadra Peralta, A., Lee Maturana, S. y Sossa Roa, P. (2009). *Construcción de perfiles psicograficos de profesores de educación básica de escuelas municipales de Arica*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=SO718-07052009000100001&script=sciarttext>.
- Cuenca, R. (2002, diciembre). *Concepto de riesgos psicosociales*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas. Madrid, España.
- Denny, R. (2001). *Motivar para ganar*. México: Selector.
- De Oliveira, E. (2001). *¡Buenos días Señor!* Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- De Pablos Ramírez, J. C. y Sánchez Tovar, L. (2002). Significación de la calidad de vida y revitalización del espacio urbano. Un estudio de caso. *Fermentum*, 12(34), 415-446.
- Díaz, A. (2004). *Las empresas españolas, a la cola de Europa en formación y desarrollo según sus empleados*. Recuperado de [http://www.Aprendemas.com/Noticias/html/N363\\_F25012004.HTML](http://www.Aprendemas.com/Noticias/html/N363_F25012004.HTML).
- Douglass, H. E. (2001). Elena G. de White, Visionaria de la salud. *El Centinela*. 105(5), 14-15.
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalban, F. M. y Rey, L. (2005). *Burnout y engagement en profesores*. Recuperado de [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=655](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=655).
- Eaton Watts, D. (1995). *Don de la amistad*. Miami: Asociación Publicadora

Interamericana.

- Einoder, M. (2006). *La satisfacción en el trabajo*. Recuperado de [http://www.wikilearning.com/monografia/seguridad\\_y\\_prl\\_en\\_empresas\\_de\\_t\\_i-7\\_6\\_la\\_fatiga\\_menta\\_l\\_o\\_psicologica/19125-69](http://www.wikilearning.com/monografia/seguridad_y_prl_en_empresas_de_t_i-7_6_la_fatiga_menta_l_o_psicologica/19125-69)
- Epstein, D. (2003). *Increased physical activity called priority for americas*. Recuperado de <http://www.paho.org/English/DD/PIN/pr031209.htm>
- Escandón, R. (2002). *Reflexiones para hoy...y mañana*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Espeso Santiago, J. A., Fernández Zampico, F., Rodríguez Getino, A., Menéndez Diez, F. y Vásquez Espeso, S. (2008). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales*. México: Lex Nova.
- Finley, M. (2003). *Sobre tierra firme*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Flores, F. (2002). *Trabajo, género y rutinas temporales: el caso de la colonia de Puiggari (Entre Ríos, Argentina)*. Recuperado de <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-48.htm>.
- Frutos, J. A., González, P., Maillo, A., Peña, J. I. y Riesco, M. (2007). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid*. Recuperado de <http://www.fsiemadrid.es/documentos/saludlaboralpubli.pdf>.
- Galaz Fontes, J. F. (2002). Satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24(96), 47-72.
- García Peña, C. M., Pacas Lara, K. G. y Ramírez Alas, L. R. G. (2006). *Estudio ex post facto sobre la motivación y la satisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral8.shtml>
- García, M., Barbero, M. y García, M. (2000). La función de la utilidad subjetiva como un indicador de la satisfacción laboral. *Psychology in Spain*, 4(1), 129-138.
- García Vicente, S. (2008). Relaciones sociales y mayores. Recuperado de <http://www.netdoctor.es/XML/articuloNet.jsp?XML=003311>.
- Giles-Corti, B. y Donovan, R. (2003). *Influencia relativa de individuales, sociales medio ambiente, física y ambiental correlaciones de paseos*. Recuperado de <http://www.ajph.org/cgi/reprint/93/9/1583>.
- Gómez Puerto, J., Jurado Rubio, M., Viana Montaner, B., Edir Da Silva, M. y

- Hernández Mendo, A. (2005). *Estilos y calidad de vida*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd90/estilos.htm>.
- Grajales Guerra, T. (2000). *Tipos de investigación*. Recuperado de <http://tgrajales.net/investipos.pdf>.
- Grajales Guerra, T. (2001). El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros. *Memorias*, 2(1), 17-31.
- Grajales Guerra, T., y Salazar, A. L. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 2(1), 10-66.
- Goris, J., Vaught, B. y Pettit, J. (2000). Effects of communication direction on job performance and satisfaction: a moderated regression analysis. *Journal of Business communication*, 37(4), 348-368.
- Gutiérrez Martínez, F. (2007). *Motivación, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano en la Universidad Peruana de los Andes*. Recuperado de <http://www.planificacion.upla.edu.pe/portal/images/DOC.%PDF/motivacion.pdf>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana.
- Herrador Sánchez, J., Zagalaz Sánchez, M., Martínez López, E. y Rodríguez Marín, I. (2006). *Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>.
- Herranz Bellido, J., Reig Ferrer, A., Cabrero García, J., Ferrer Cascales, R. y Gonzáles Gómez, J.P. (2007). *La satisfacción académica de los profesores universitarios*. Recuperado de <http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf?PHPSE>
- Herrera, R. (2007). La palabra que no debes olvidar. *Prioridades para Hoy*, 3(11) 15.
- Herrera, R. (2008). Solamente pasa en las películas. *Prioridades para Hoy*, 4(8) 15.
- Hill, M. (1983). Some factors of affecting the job satisfaction of Community College Faculty in Pennsylvania. *Community/Junior College Quarterly of research and Practice*, 7(4), 303-317.
- Iglesias, P. e Iglesias, C. (2006). ¿Y por qué debo pedir perdón? *Prioridades para Hoy*, 3(10), 8.

- Iglesias, P. e Iglesias, C. (2008). La lectura: un hábito que debe ser enseñado. *Prioridades para Hoy*, 4(5), 8.
- Johana, M. (2008). *Metodología de investigación, definición de hipótesis*. Recuperado de <http://metodologiadelainvestigacion.forumcommunity.net/?t=14325457>.
- Kuzma, K. (2005). *Cada día más sano*. Doral Gables, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Krause, B. (2001). *Estudio enlaza estilo de vida Adventista con la longevidad*. Recuperado de <http://news.adventist.org/data/2001/0995375716/index.html.es>.
- Lance, C., Mallard, A. y Michalos, A. (1985). *Análisis de las direcciones causales en las relaciones de satisfacción personal de aspectos de la vida en general*. Recuperado <http://www.fun-humanismo-ciencia.es/felicidad/sociedad/0.6.htm>.
- Larios Osorio, V. (2009). *Metodología*. Recuperado de <http://www.uaq.mx/matematicas/estadisticas/xu2.html>.
- Matud Aznar, M. P., García Rodríguez, M. A. y Matud Aznar, M. J. (2006). *Estrés y malestar en el profesorado*. Recuperado de <http://el.mg3.mail.yahoo.com/dc/launch?.gx=1&rand=8ac3pg5bn36r4>.
- Márquez Pérez, M. (2002) *Satisfacción laboral y Salario*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.
- Mañas, A. (2001). *La salud y las condiciones de trabajo. Enfermería Integral*, 56. Recuperado de <http://www.enfervalencia.org/ei/anteriores/masteros.htm>.
- Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración (Spanish). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Medina Villarreal, A. (2008). *El Padre nuestro: La oración modelo. Prioridades para Hoy*, 4(3), 6-7.
- Mendoza Guerrero, R. (2005). *El estilo de vida y la salud*. Recuperado de <http://www.seguridadhumana.com.ve/EI%20Estilo%20de%20vida%20y%20la%20salud.htm>.
- Miguel, M. (2006). *Las enfermedades psicosomáticas: enfermedades invisibles*. Recuperado de [http://www.clinicadeansiedad.com/02/162/Las\\_enfermedades\\_psicosom%C3%A1ticas:enfermedadesinvisibles.htm](http://www.clinicadeansiedad.com/02/162/Las_enfermedades_psicosom%C3%A1ticas:enfermedadesinvisibles.htm)



- Molnar, G. (2006). *Calidad de vida*. Recuperado de <http://www.chasque.apc.org/gamolnar/deporte%20y%20salud/salud.01.html>
- Muler, H. (2005). *¿Cómo se hace una hipótesis?* Recuperado de <http://www.escribimos.com/hipotesis.htm>.
- Mohammad Naghi, N. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Nava Zuñiga, M.E. (2004). *Feminidad, masculinidad, androginia y satisfacción marital: Un estudio correlacional en parejas mexicanas*. Recuperado de [http://www.ametep.com.mx/investigaciones\\_monicanava.htm](http://www.ametep.com.mx/investigaciones_monicanava.htm).
- O'Ffill, R. (2009). *El fruto del Espíritu*. Doral Gables, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Parachín, V. (2007). Cinco palabras para enriquecer la vida. *Prioridades para Hoy*, 3(7), 12-14.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Recuperado de <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>.
- Pearson, Q. (1998). Job satisfaction leisure satisfaction and psychological health. *Career Development Quarterly*, 46(4), 416-426.
- Quintanilla, I. y Bonavía, T. (2005). *Psicología y economía*. Valencia, España: Universitat de Valencia.
- Quinteros Rocha, J. R. (2005). *La temperancia en el trabajo, desde la perspectiva del liderazgo cristiano*. Recuperado de <http://esabatpaine.blogspot.com/2005/08/extracto-de-la-pagina-adventista-una.html>
- Ramírez, T. y D'Aubeterre, M. E. (2007). *Los niveles de satisfacción laboral del maestro Venezolano 10 años después (1996-2006)*. Recuperado de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872007000200003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000200003&lng=es&nrm=iso)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rovira, B. (s.f.). *¿Que es el estrés laboral?* Recuperado de [http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/estres\\_laboral.msp](http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/estres_laboral.msp).
- Sáenz Campos, D. y Tinoco Mora, Z. (1999). *Introducción a la investigación científica*. Recuperado de <http://www.cendeiss.sa.cr/etica/art2.pdf>.
- Salazar, A. L. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las

- educadoras en Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59.
- Salinas Oviedo, C., Laguna Calderón, J. y Mendoza Martínez, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención. *Salud Pública de México*, 36(1), 22-29.
- Sánchez de Gallardo, M., Pirela de Faría, L. y Finol de Franco, M. (2002). *Estrés en docentes de un instituto público de III etapa de educación básica*. Recuperado de [http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-40792003008000006&lng=es&nrm=iso](http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-40792003008000006&lng=es&nrm=iso).
- Sánchez Moguel, A., (1997). *Criterios de evaluación educativa: bases y perspectiva*. Recuperado de <http://www.google.com.gt/search?hl=es&q=definicion+de+validez+del+instrumento&lr>
- San Sebastián Mendizábal, X., Asua Batarrita, B., Arregi Goenaga, P. y Torres Alvarez, E. (1992). Diferencias en satisfacción laboral de profesores de organizaciones educativas del país Vasco. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14, 109-116.
- Schneider, E. (1986). *La salud por la naturaleza*. Madrid: Safeliz.
- Schulz, M. (2005). Bienestar total: ¿dónde empezar? *Prioridades*. 1(10), 18-20.
- Siggins, J. (1992). Job satisfaction and performance in a changing environment. *Library Trends*, 4(2), 299-315.
- Solares, L. P. y Solares, S. (2009). *Amigos íntimos*. Recuperado de <http://pastoreslyssolares.wordpress.com/tag/amistad/>.
- Tejeda de la Cruz, K. E. (2007). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006*. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/123456789/13/1/TesisKTC.pdf>
- Toscano Galeana, J. y Salgado Mejia, T. (2000). *Satisfacción laboral del profesorado*. Recuperado de <http://www.google.hn/search?hl=es&source=hp&q=satisfacción+laboral+del+profesorado+jaqueline+toscano+galeana&btnG=Buscar+con+Google&lr=&cts=1265647384347&aq=f&oq=>
- Vásquez-Reina, M. (2007). *Satisfacción laboral del profesorado*. Recuperado de <http://www.consumer.es/web/es/educacion/escolar/2007/12/27/17331>
- Volkwein, J. (2003). Testing a model of administrative job satisfaction. *Research in Higher Education*, 44(2), 149-171.

- Voydanoff, P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction among men and women. *Psychology of Women Quarterly*, 5 (2), 77-85.
- White, E. G. (1968). *Consejos para los maestros, padres y alumnos acerca de la Educación Cristiana*. Mountain view, CA: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. G. (2002). *Patriarcas y Profetas*. Bogotá: Quebecor World Bogotá.
- Williams, G. F. (1994). *Bienvenido, Espíritu Santo*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Winn, D. (1986). *Amor que sana*. Bogotá: Printer Colombiana.
- Woolston, C. (2000). *Nutrición y estado físico. El ejercicio después de los 60 años*. Recuperado de [https://www.caremark.com/wps/portal/HEALTH\\_RESOURCES?topic=essrex](https://www.caremark.com/wps/portal/HEALTH_RESOURCES?topic=essrex).
- Zingeser, L. (2004). *Career and Job Satisfaction*. Recuperado de <http://www.asha.org/about/publications/leader-online/archives/2004/041102/f041102a.htm>.