

RESUMEN

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN DE IGLESIAS ADVENTISTAS DE BELICE

por

Appleton Jay Carr Henry

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN DE IGLESIAS ADVENTISTAS DE BELICE

Investigador: Appleton Jay Carr Henry

Asesor principal: Dr. Manuel Ramón Meza Escobar

Fecha de culminación: Octubre de 2013

Problema

¿Existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice (UIAB)?

Metodología

Esta investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal. Participaron 59 maestros que trabajaban en cuatro instituciones educativas. Al realizar el análisis de confiabilidad, aplicando el método alfa de

Cronbach, el valor del instrumento de satisfacción laboral fue de .963 y de .881 para el de desempeño laboral.

Resultados

Para probar la hipótesis principal se utilizó la técnica de correlación de Pearson. Se encontró un valor r de .247 y un nivel de significación p de .059. Para dicho nivel se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Conclusiones

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que no estuvieron relacionadas la auto percepción del grado de satisfacción laboral y la auto percepción del nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

Parece ser que la auto percepción del grado de satisfacción no mejoraría aunque se mejorara la auto percepción del nivel de desempeño o viceversa.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Administrativas

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN
DE IGLESIAS ADVENTISTAS DE BELICE

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

por

Appleton Jay Carr Henry

Octubre de 2013

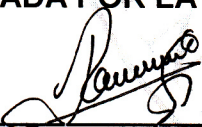
**“SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN DE
IGLESIAS ADVENTISTAS DE BELICE.”**

**“Tesis presentada en cumplimiento Parcial de los Requisitos para el grado
de Maestría en Administración con acentuación en Liderazgo”**

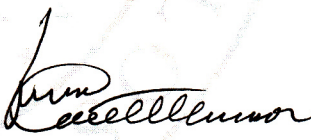
POR:

Appleton Jay Carr Henry

APROBADA POR LA COMISIÓN



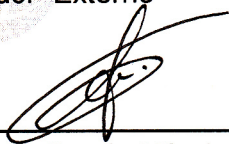
Dr. Manuel Ramón Meza Escobar
Asesor Presidente



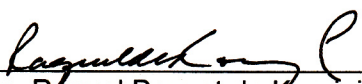
Mtra. Margot Castellanos Álvarez
Examinador Externo



Mtra. Martha Alicia Olivas Dyk
Miembro Asesor



Mtro. Aarón García Méndez
Miembro Asesor



Dra. Raquel Bouvet de Korniejczuk
Directora de Estudios Graduados

03 de octubre del 2013
Fecha de Aprobación

DEDICATORIA

Al Dios de los cielos que nos trajo a este mundo con un propósito específico, y aunque a veces pareciera tarde siempre permite oportunidades para equipar a sus hijos y extender sus bendiciones a otros, la honra y la gloria pertenecen a Él.

A mi familia, de cerca y de lejos, mi querida esposa e hijos, mi querida madre, mis hermanos y mis hermanas, amigos colegas, sobrinas, y tantos otros que de alguna manera u otra contribuyeron en el éxito de mis estudios hasta aquí.

Al Rector y a los docentes de la Universidad de Montemorelos, a los administradores de la Asociación de Belice como también los de la Unión de Iglesias de Belice.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	vii
RECONOCIMIENTOS	viii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Satisfacción laboral	1
Desempeño laboral	2
Satisfacción y desempeño	4
Investigaciones realizadas	4
Planteamiento del problema	5
Declaración del problema	7
Hipótesis	8
Hipótesis principal	8
Hipótesis complementarias	8
Preguntas complementarias.....	9
Objetivo de la investigación	9
Justificación	10
Limitaciones	10
Delimitaciones	10
Supuestos	11
Definición de términos.....	11
Fundamento filosófico	12
Organización del estudio	13
II. MARCO TEÓRICO	15
Introducción	15
Satisfacción laboral	15
Conceptos	15
Factores que determinan la satisfacción	16
Evaluación de la satisfacción laboral	18
Importancia de la satisfacción laboral.....	18
Satisfacción laboral y comportamiento	20
Desempeño	23
Importancia de evaluar el desempeño	23

Beneficios de la evaluación del desempeño.....	26
Recompensas por el desempeño	29
Medición del desempeño	31
Tiempo para evaluar el desempeño	32
Métodos para medir el desempeño	33
Satisfacción y desempeño	35
III. METODOLOGÍA	39
Introducción	39
Tipos de investigación	39
Población	40
Muestra	40
Instrumento de medición	41
Variables	41
Variable dependiente	41
Variables independientes.....	41
Elaboración del instrumento	41
Validez	42
Confiabilidad	42
Operacionalización de las variables	43
Hipótesis nulas	43
Hipótesis nula principal	44
Hipótesis nulas complementarias	44
Operacionalización de las hipótesis	45
Preguntas complementarias	45
Recolección de datos	46
Análisis de datos	46
Resumen	47
IV. RESULTADOS	48
Introducción	48
Descripción demográfica.....	49
Género	49
Maestros participantes.....	49
Edad	49
Años de servicio	50
Pruebas de hipótesis nulas	50
Hipótesis nula 1	51
Hipótesis nula 2	51
Hipótesis nula 3	52
Hipótesis nula 4.....	53
Hipótesis nula 5.....	53
Hipótesis nula 6	54

Hipótesis nula 7	55
Preguntas complementarias	55
Resumen del capítulo	57
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
Introducción	58
Conclusiones	59
Sobre la declaración del problema	59
Sobre las hipótesis complementarias	60
Satisfacción laboral y género.....	60
Satisfacción laboral y colegio donde laboran	60
Satisfacción laboral, edad y años de servicio	60
Desempeño y género	61
Desempeño y colegio donde laboran	61
Desempeño, edad y años de servicio.....	61
Sobre las preguntas de investigación	61
Discusión	62
Recomendaciones	64
A los administradores de las instituciones educativas adventistas	64
Para futuras investigaciones	65
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	66
B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	72
C. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS NULAS	79
D. TABLAS DE DATOS DEMOGRÁFICOS	82
E. TABLAS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS.....	85
F. TABLAS SOBRE PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS	97
LISTA DE REFERENCIAS	101

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables	43
2. Operacionalización de las hipótesis	45
3. Género de los maestros	49
4. Distribución de participantes por colegios	50
5. Distribución de participantes por edad.....	50
6. Distribución de participantes según los años de servicio	51

RECONOCIMIENTOS

A Dios que ha sido fiel a sus promesas. Él ha dicho “No te dejaré ni te desampararé, siempre estaré contigo.”.

A mi esposa e hijos que siempre estuvieron dispuestos a ayudar a alivianar la carga.

Al Dr. Manuel Ramón Meza Escobar por el gran sacrificio que tuvo que hacer para asesorarnos para que pudiésemos concluir con éxito.

A la Mtra. Martha Olivas por la revisión detallada de formato y estilo.

A los administradores de la Asociación de Belice por el apoyo brindado para iniciar las clases de esta maestría.

A los administradores de la Unión de Iglesias de Belice por su aporte financiero y por permitirnos el tiempo para tomar esta maestría.

A la administración de la Universidad de Montemorelos por permitir a tantos profesores venir para impartir tan valiosas clases.

A todos los distinguidos docentes de la Universidad de Montemorelos por enriquecer nuestras vidas con tan valiosos conocimientos.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Satisfacción laboral

Bussing (1992, citado en Tornero Medina, 2000) define la satisfacción laboral como el resultado de un proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde desempeña un papel importante el control o el poder para regular dicha interacción y por lo tanto las posibilidades de influir en la salud laboral. La cantidad y calidad de la satisfacción laboral vienen determinadas por la congruencia o discrepancia entre el valor real (grado en que las características están en el contexto de trabajo) y el valor nominal (objetivo que la persona espera obtener) de las características del trabajo.

De acuerdo a Chiang, Martin y Núñez (2010), a pesar de la larga tradición en la psicología de las organizaciones el concepto de satisfacción ha sido definido de múltiples formas tantas como autores han teorizado sobre él. Continúan diciendo que existen una serie de definiciones que hacen referencias a la satisfacción como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas.

Convey (2010) propone, de acuerdo a un estudio hecho con maestros católicos, que la creencia religiosa juega un papel importante en la satisfacción laboral de los maestros. El resultado del estudio confirma la importancia del factor

religioso como un motivador para escoger maestros en las escuelas católicas como predictor de satisfacción laboral.

Economic Cooperation and Development (2010) alude que muchos sistemas educativos con mejor desempeño ahora comparten un compromiso con la enseñanza profesionalizada en maneras que implican que los maestros están a la par de otros profesionales en términos de diagnóstico, la aplicación de prácticas basadas en evidencias y orgullo profesional, objetivos y métodos al igual que la asignación de responsabilidades.

Murillo Torrecilla (2006) afirma que aunque en buena medida las horas que se encuentran los maestros en las escuelas tienen que destinarse a las tareas de enseñanza, es probable que algunas actividades colaterales tengan que realizarse fuera del horario escolar, a la vez, el hecho de que el profesor esté dispuesto a invertir tiempo adicional habla, indirectamente, del compromiso que tiene con la labor. La satisfacción del docente puede estar relacionada con condiciones del trabajo en el aula, con la relación con sus alumnos y con la motivación y nivel de conocimiento de éstos. Pueden ser también, sus condiciones de trabajo, la relación con los padres de familia, el interés y colaboración de estos; su interacción con los colegas; su relación con el director de la escuela, el apoyo que le otorga y la toma de decisiones de éste.

Desempeño laboral

Robbins y Coulter (2000) concuerdan en que la gente es el activo más importante de una empresa y que muchas organizaciones usan la frase o algo

parecido para reconocer la importancia del rol que juegan los empleados en el éxito organizacional.

Economic Cooperation and Development (2009) sugieren que si el propósito de los sistemas educativos es asegurar los resultados de aprendizaje, calidad y un logro más alto de los estudiantes, se vuelve necesario identificar los elementos que más contribuyen a ese fin. Los educadores y los padres de familia han argumentado durante largo tiempo que los maestros eficaces son la clave para la mejora del logro de los estudiantes.

De acuerdo a Robbins (2004) los administradores deben adquirir habilidades de trato con las personas para realizar un trabajo eficaz.

Hay compañías que tienen la estrategia de que la gente es primero. Algunas prácticas que distinguen a las organizaciones que ponen primero a la gente son las siguientes:

1. Valoran la diversidad cultural. Buscan una fuerza diversificada por edad, género y origen étnico.

2. Se preocupan por la familia; ayudan a los empleados a equilibrar las responsabilidades laborales y personales con programas de horarios flexibles o instalaciones locales con guardería.

3. Invierten en la capacitación de los empleados. Gastan mucho para que sus destrezas se mantengan actualizadas, lo que no solo asegura que sepan manejar la última tecnología y procesos para la organización, sino también que sean codiciados por otros patrones.

4. Facultan a sus empleados al llevar la autoridad y la responsabilidad a los niveles inferiores.

Satisfacción y desempeño

Salvador (2009) menciona que la interrelación entre satisfacción del cliente interno, el desempeño laboral y los clientes externos posibilita conocer los factores que inhiben el logro de los objetivos y que dependen propiamente de la satisfacción laboral, por lo que una fusión entre ellos trae aparejado la posibilidad de tomar de manera oportuna, medidas que tributen a la mejora del desempeño y de la calidad del servicio.

Calleja (1988) dice que el desempeño laboral es uno de los factores en el funcionamiento eficiente de una empresa. A su vez la satisfacción en el trabajo afecta el desempeño, por la que estas dos variables constituyen los elementos en la comprensión y control de los servicios que ofrecen.

Investigaciones realizadas

Lazo Melgar (2009), hizo una investigación ¿Existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de satisfacción laboral y la autopercepción del nivel de desempeño de los maestros de las escuelas y de los colegios adventistas de la Asociación Metropolitana y la Misión Central de El Salvador? Se utilizaron dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de .924 y .884 respectivamente. La muestra constituyó el 90% del total de la población investigada. Para las diferentes hipótesis

formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student para muestras independientes y análisis de varianza para un factor. Se encontró que los niveles de satisfacción y desempeño tuvieron un grado de relación positiva y moderada ($r = 0.206$ y $p = 0.032$). Se encontró que el género y el tipo de institución donde estudió la carrera no produjeron una diferencia en el grado de satisfacción y nivel de desempeño que tienen los maestros. La edad y el tipo de empleo resultaron ser independientes de la autopercepción del grado de satisfacción y nivel de desempeño. No hubo diferencias según el campo donde laboran. En general se concluyó que todos los encuestados tienen una autopercepción entre buena y excelente del grado de satisfacción y nivel de desempeño. Los niveles de satisfacción y desempeño estuvieron relacionados de forma positiva y moderada.

Planteamiento del problema

La educación de una persona constituye un factor muy importante en su propia transformación, en la sociedad y por ende en la comunidad entera. Hay algunos factores muy importantes en el proceso de la enseñanza como son: la infraestructura y el ambiente que conduce al aprendizaje, una administración con una misión, amplia y una visión ambiciosa pero real, alumnos que tengan el deseo de aprovechar el tiempo hasta lo máximo, las instrucciones que se les imparte; sobre todo es necesario un personal docente bien preparado académicamente, devoto a la causa de la enseñanza, satisfecho por el gran privilegio de ser partícipe en el gran proceso de transformar vidas, y por ende impactar a las comunidades y aportar un elevado nivel de desempeño al ejecutar su noble tarea.

Si el docente está satisfecho porque siente que está en el lugar apropiado de acuerdo a sus talentos y habilidades, con la preparación necesaria para la tarea y con el respeto, tanto de los que son sus superiores como de los alumnos que están bajo su cuidado.

Por otro lado, un docente con un grado de satisfacción laboral muy bajo no es solamente frustrante para él mismo sino también para los alumnos, la institución y la administración. En el proceso de aprendizaje hay varios elementos involucrados para lograr el fin propuesto tales como: el currículo, la disposición del alumno, el ambiente donde se lleva a cabo las instrucciones, los materiales didácticos que se emplean y la infraestructura. Pero hay un factor más importante que los otros, un docente satisfecho y dispuesto a entregarse totalmente a la tarea. Por otro lado el rendimiento en el trabajo hecho por un docente insatisfecho se reflejará en los logros y en el interés de los alumnos, en la motivación que tengan de aprender y como consecuencia tendrá una repercusión en el desempeño del docente. La satisfacción laboral tiene un impacto sobre el nivel de desempeño del docente.

En la Unión de Iglesias Adventistas de Belice (UIAB) el sistema educativo es único en ciertos aspectos ya que las instituciones educativas aprobadas por el gobierno de Belice reciben un 70% del salario de los docentes mientras que la institución necesita aportar un 30%, siendo así a pesar de que las normas adventistas son propagadas, existe una gran influencia de parte del gobierno que está pagando la mayor parte del salario de los docentes. En cuanto a la selección de los maestros la organización todavía ejerce el derecho de recomendar al gobierno el personal que quiere, siendo respetado, la mayor parte del tiempo con algunas

excepciones por motivos varios, pero en el concepto general hay un acuerdo mutuo entre el gobierno de Belice y la administración de las instituciones educativas adventistas.

Belice es la primera unión de iglesias adventistas en el Hemisferio Occidental y la primera en su clase en la División Interamericana por lo tanto no cuenta con campos locales (misiones, asociaciones) pero se encuentra dividido en cinco zonas. Cuenta con cuatro instituciones educativas adventistas a nivel secundaria.

Como instituciones adventistas dentro del currículo seleccionado uno de los propósitos primordiales es transmitir nuestros principios basados en la Biblia, preparándolos no solamente para servir en este mundo sino también para el mundo venidero.

El propósito de esta investigación es detectar el grado de satisfacción de los docentes en las instituciones educativas adventistas a nivel secundario a través de la UIAB y al mismo tiempo analizar el nivel de desempeño de los mismos y así encontrar algunas soluciones prácticas que puedan inducir a un nivel de desempeño más elevado.

Es importante notar que la siguiente investigación será muy útil para elevar el nivel académico en las instituciones adventistas de la UIAB; los estudiantes podrán relacionarse con maestros que estarán motivados y satisfechos y desempeñando sus tareas con responsabilidad.

Declaración del problema

Se ha considerado la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice (UIAB)?

Hipótesis

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

H₁: Existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

Hipótesis complementarias

H₂. Existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el género.

H₃. Existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.

H₄. Existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.

H₅. Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el género.

H₆. Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.

H7. Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral auto percibido por los docentes de las instituciones educativas de la UIAB?
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral auto percibido por los docentes de las instituciones educativas de la UIAB?

Objetivos

Los objetivos de la investigación fueron los siguientes:

1. Traducir los instrumentos de medición del grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes del sistema educativo adventista de la UIAB.
2. Observar si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la UIAB.
3. Determinar los niveles de satisfacción laboral y desempeño auto percibido por los docentes del sistema educativo adventista de la UIAB.

Justificación

Se justifica la realización del estudio porque la satisfacción en el trabajo ocupa en la actualidad uno de los lugares más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones.

El estudio ofrecerá un elemento de juicio adicional para administradores y directores de instituciones educativas, contribuirá a la solución del problema de la relación, satisfacción y desempeño laboral y tener personal permanente en las instituciones educativas adventistas de la UIAB.

Limitaciones

Algunas limitaciones fueron las siguientes:

1. La validez de los resultados está sujeta al grado de honestidad y veracidad con el que los docentes contestaron el instrumento elaborado.
2. No poder hacer un estudio longitudinal por la exigencia de más tiempo.

Delimitaciones

Para la presente investigación se tuvieron las siguientes delimitaciones:

1. Basado en la auto percepción de los docentes se definió el nivel de desempeño de los 34 mismos.
2. Solo se tomó en cuenta a los docentes que asistieron a su trabajo el día que se aplicó el instrumento.
3. A las personas que participaron en estas evaluaciones no les era necesario identificarse.
4. El estudio contempló cuatro colegios secundarios en la UIAB.

5. Esta investigación se hizo durante el curso escolar 2011/2012.

6. Con esta investigación no se pretende resolver problemas que se detectan entre los maestros.

Supuestos

A continuación son presentados los supuestos de esta investigación:

1. Los docentes fueron honestos al contestar los instrumentos.

2. Los instrumentos fueron elaborados en una manera precisa para lograr los objetivos de medición deseados.

3. Las respuestas a las declaraciones del instrumento de satisfacción laboral se consideran una medida de la satisfacción de de los sujetos.

4. Las respuestas de las declaraciones del instrumento para medir el nivel de desempeño docente se consideran válidas.

5. La aplicación del instrumento se desarrolló en un buen ambiente de trabajo, a través de una participación voluntaria.

6. No existen incidentes desagradables que repercutan en la forma cómo han sido contestados los instrumentos.

Definición de términos

De acuerdo a la literatura revisada, en seguida se puntualizan algunos términos que han sido utilizados en esta investigación:

Docente: Persona que participa en el proceso de enseñanza aprendizaje en una institución educativa.

Satisfacción laboral: Grado de bienestar emocional y físico, que se manifiesta en el desempeño de cada una de las labores emprendidas.

Nivel de desempeño: Proceso de medición de los niveles de productividad y desempeño sobre tareas y funciones asignadas.

Fundamento filosófico

El ser humano al ser creado a la imagen y semejanza de Dios fue dotado de habilidades y capacidades que le permiten tomar decisiones a lo largo de su existencia (Génesis 1:26, 27, Nueva Versión Internacional).

Se tiene la seguridad que Dios es un Dios de orden e inteligente que controla las vidas; Él formó la tierra y la sostiene con su poder (Salmo 136:5), sin embargo ha dado al hombre la facultad de decidir en cada aspecto personal, influye de manera amorosa a un actuar y sentir correcto a través del Espíritu Santo. La inteligencia puede menoscabarse con acciones y decisiones erróneas. Tomó, pues, Jehová Dios al hombre, y lo puso en el huerto de Edén, para que lo labrara y lo guardase (Génesis 1:15). El trabajo es un mandato de Dios para el hombre dado desde que fue creado. Éste también continuó después de la entrada del mal en este mundo. El trabajo era una actividad gratificante para el hombre, pero después que entró el pecado el trabajo se tornó en una actividad agotadora, carente de gozo, y de satisfacción; Dios mismo le dijo al hombre: ¡maldita será la tierra por tu culpa! Con penoso trabajo comerás de ella todos los días. Te ganarás el pan con el sudor de tu frente. (Génesis 3:17, 19).

Tal como la Biblia lo señala, el cristiano es la sal de este mundo, tiene esa gran responsabilidad, pero si la sal se desvanece, esto es, si no se realiza la tarea encomendada, el cristiano no es útil para Dios en este mundo (Mateo 5:13).

Organización del estudio

La información recopilada de las fuentes bibliográficas y los datos recolectados y analizados en la empresa citada que integran este estudio han sido divididos en cinco capítulos.

En el primero se describe la dimensión del problema a través de antecedentes, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo de la investigación, importancia y justificación del estudio, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, fundamento filosófico y la organización del estudio.

El Capítulo dos contiene el marco teórico realizado mediante la revisión bibliográfica, está subdividido en cuatro secciones: (a) satisfacción laboral, (b) evaluación del desempeño, (c) relación de la satisfacción laboral con la evaluación del desempeño y (d) investigaciones de satisfacción laboral con desempeño.

El Capítulo tres se integra con el marco metodológico y contiene tipos de investigación, población, muestra, hipótesis nulas, variables, elaboración de los instrumentos, operacionalización de variables e hipótesis, validez y confiabilidad, preguntas de investigación, recolección y análisis de datos, así como un resumen del capítulo presentado

El Capítulo cuatro presenta los resultados obtenidos de la investigación a través de la descripción demográfica, respuestas a preguntas de investigación y pruebas de hipótesis.

El Capítulo cinco presenta conclusiones con base en los resultados sobre las preguntas de investigación y pruebas de hipótesis. Además se hace una discusión de los resultados y se dan las recomendaciones generales para las departamentales de educación y futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El propósito principal de esta investigación es saber si existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de los colegios de la UIAB.

Se pretende con este capítulo documentar las variables del problema sobre el cual se está investigando.

Esto involucra examinar y considerar conceptos y teorías relevantes sobre los constructores del problema. El marco teórico involucra primordialmente conceptos y factores de importancia determinantes de la satisfacción laboral. Después la definición, concepto, la importancia y las particularidades de la variable desempeño de los docentes y para concluir las relaciones entre las dos variables.

Satisfacción laboral

Conceptos

Jiménez Jiménez y Bueno Blanco (2003) consideran que la satisfacción laboral consiste en la valoración que hace el individuo de su situación en un entorno organizacional concreto, es decir, el modo en que una persona valora lo que está obteniendo a cambio de lo que produce en una empresa.

Márquez Pérez (2001) menciona que la satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Davis y Newstrom (2003) definen la satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo.

Robbins (1998) a su vez establece que la satisfacción en el trabajo es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir.

Según lo declarado por Muchinsqui (2002), la actitud que mantienen los empleados hacia la empresa es muy importante porque de eso depende la producción, la relación con sus compañeros de trabajo, la relación con otras empresas, y principalmente la relación con los clientes, por lo que la satisfacción laboral consiste en el grado de placer y significado que el empleado obtiene de su trabajo. Una empresa es lo que son sus empleados.

Siendo que la satisfacción laboral es un factor muy importante, Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) dicen que la satisfacción laboral se traduce en calidad laboral. Las empresas están poniendo especial atención en mantener un alto índice de satisfacción en sus empleados para combatir el absentismo, la rotación y la desmotivación de sus empleados.

Factores que determinan la satisfacción

De acuerdo a Quintanilla y Bonavia (2005), los factores más comunes son el salario, condiciones de trabajo, la estructura organizacional y el clima laboral. Las

empresas deben estar alertas para contrarrestar cualquier factor que incida en forma negativa en la satisfacción laboral.

Existen algunos casos donde las empresas no tienen que influir mucho o nada para que los empleados se sientan satisfechos al realizar sus labores, esto ocurre cuando el empleado se siente satisfecho por factores intrínsecos según lo plantea Robbins (1998). Algunos factores son los siguientes: los logros, el reconocimiento, el propio trabajo, la responsabilidad y el progreso. Con mucha frecuencia éstos factores parecen estar relacionados con la satisfacción laboral.

Según hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados, Robins (1998) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son los siguientes: (a) reto del trabajo, (b) sistema de recompensas justas, (c) condiciones favorables de trabajo, (d) colegas que brinden apoyo y (e) compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

Daft y Lane (2006) sostienen que entre los factores que influyen en la satisfacción laboral están las condiciones laborales, la paga, las políticas de la compañía y las relaciones interpersonales, los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades para el desarrollo personal dentro de la empresa. Por lo general todo individuo tiene aspiraciones en la vida y se sentirá muy cómodo en una empresa donde tiene oportunidades de superación en su puesto de trabajo.

Robbins, Dávila y Martínez (2004) declaran que entre los factores que influyen en la satisfacción laboral están el trabajo mentalmente estimulante, la remuneración equitativa, las condiciones laborales de apoyo y el respaldo de los compañeros. No

hay duda que las personas prefieren trabajos que les permitan usar su creatividad, aplicar sus destrezas y habilidades y que el trabajo signifique un estímulo intelectual, además esperan salarios justos que respondan a sus expectativas. Cuando los individuos sienten que la remuneración está de acuerdo a sus expectativas se sienten satisfechos y experimentan un mayor compromiso por la organización. Se sienten inspirados y luchan por alcanzar los objetivos generales de la empresa.

Evaluación de la satisfacción laboral

Arana Mayorca (1997) sostiene que medir el nivel de satisfacción laboral proporciona valiosa información acerca del estado en que se encuentra la organización y cuánto más falta para llegar al punto deseado. Es decir, si lo que se le promete es lo que recibe, y si efectivamente esto es lo que necesita.

Seisdedos (1998) sostiene que es importante evaluar la satisfacción ya que de esta forma se mide la relación de las personas con su organización. En la medida en que algo carece de importancia para las personas de la organización la satisfacción de las mismas baja, sin embargo si la realización de la tarea tiene poca importancia pero su satisfacción es alta, es necesario evaluar los esfuerzos; si carece de importancia pero produce poca satisfacción hay que mejorar y finalmente si es muy importante y tiene mucha satisfacción lo más recomendable es mantener esa posición.

Importancia de la satisfacción laboral

Noda Hernández (1997) dice que la gestión de la satisfacción laboral es una gestión de complemento que tiene lugar en la organización y está dada por la fusión

entre las políticas, planes, acciones y programas encaminados a tocar de cerca los puntos neurálgicos de cada trabajador, como célula básica para la reproducción empresarial definiendo así los niveles de exigencias, con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de su personal. Una vez que se logre su satisfacción, éste multiplicará con creces sus esfuerzos y pondrá más empeño y dedicación en la labor que realiza.

López (2007) propone que la satisfacción en el trabajo pasa evidentemente por la satisfacción con el salario, pero eso no es todo, las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, la calidad de vida en el trabajo y el ambiente, son factores de satisfacción importantes. Por lo tanto, impulsa a las personas para dar lo mejor de sí misma, en cada etapa de la vida, y a medida que se evoluciona y se alcanzan metas, las necesidades pueden ir cambiando, pero siempre producirá en las personas el impulso para generar nuevos comportamientos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades.

Una de las declaraciones más significativas de satisfacción laboral es la que comparten Galaz-Fontes y Contreras Fresán (2003). Esta definición incluye componentes cognocitivos y afectivos cuando dice que es un estado emocional agradable o positivo, que es el resultado de la valoración del trabajo personal o la experiencia que brinda el trabajo. No hay duda que la mayor satisfacción de un empleado es disfrutar su trabajo.

Vandam (2007) hace un aporte valioso al decir que los empresarios deben creer en los talentos de sus empleados y crear un clima agradable de satisfacción

laboral al hacerles sentir que ellos no son el medio sino el fin. Esto es importante porque de esa manera los empleados no se sienten como parte del equipo y mobiliario, no se sienten como si fueran una máquina más sino que se sentirán como el activo más valioso de su empresa.

Satisfacción laboral y comportamiento

La Universidad Nacional Autónoma de México (1992) plantea que un empleado con un grado de satisfacción muy alto se siente deseoso de contribuir al progreso y al éxito de la empresa. Se siente orgulloso de su trabajo, y ésto se convierte en una de las fuerzas motivadoras más importantes, para dar lo mejor de sí para el crecimiento y el desarrollo de la empresa. El desarrollo y éxito de la empresa se convierte en un factor de satisfacción para ellos.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2002) un empleado con un alto grado de satisfacción se mantendrá en el trabajo por su salario y por las garantías sociales que se le ofrecen, esto tiene un efecto positivo ya que la posibilidad que abandone el empleo es muy escasa. Estos empleados se conforman ya que ganan por lo que trabajan y se les paga por lo que hacen. Estos empleados se sienten satisfechos porque ellos sienten que dan a la empresa lo que la empresa necesita de ellos y la empresa les da a ellos lo que ellos se merecen.

Arana Mayorca (1997) dice que un individuo con un grado de satisfacción alta se refleja en los esfuerzos y sacrificios que llega a realizar, el empeño que pone por alcanzar una meta, hasta donde es capaz de exigir más de sí mismo, depende en primer lugar de las motivaciones que lo impulsan a actuar y éstas motivaciones tienen su base en las necesidades que experimenta y las posibilidades de obtener la

satisfacción laboral mediante su vínculo con la organización. La percepción que tenga el individuo de la posible realización de sus metas tributa a la satisfacción.

Los empleados con un grado de satisfacción regular de acuerdo a Gan (1998) encuentran en el trabajo una respuesta a sus necesidades de interacción social, con sus compañeros y con sus jefes; sienten que disfrutan de un buen ambiente organizacional. Se mantendrán en la empresa porque además que reciben un salario, pasan momentos agradables; la empresa es para ellos como un club social donde además que la empresa les garantiza un medio de sustento para su hogar les provee un lugar para distraerse y desestresarse.

Según Flores García (1992) la satisfacción baja produce ineficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado con satisfacción baja puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa.

Según Palafox (1995) sostiene que para los empresarios es muy claro que esperan de los empleados máxima productividad en sus trabajos o tareas. Pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, esto es, máxima satisfacción en su trabajo.

De acuerdo a Levy-leboyer (1992) los empleados con un nivel muy bajo de satisfacción laboral son una amenaza latente para la empresa. Afirma que estos empleados muestran poco o ningún interés por el trabajo; los productos son de mala calidad, lo que debilita la capacidad de la empresa para competir en el mercado elevando los costos de producción, por lo que las ganancias disminuyen. Pero la

mayor pérdida de la empresa es la insatisfacción de los clientes y su inevitable disminución en las ventas. Cuando los empleados llegan a este nivel de insatisfacción están más interesados en causar el mayor daño posible a la empresa que en luchar por sus propios beneficios; si la empresa no toma medidas correctivas en forma inmediata, lo más seguro es que fracasará en un plazo muy corto.

Según Covey (2007), dice que cuando amas lo que haces, lo haces bien y te sientes bien. Amar lo que se hace da un salario más valioso que el dinero: da satisfacción.

Diez de Castro, Galán González y Martín Armario (1995) sostienen que un buen ambiente laboral consiste en sentir placer por el trabajo que desarrollan, gozar de un buen salario, tener un horario apropiado, equipado para la vocación por el trabajo, disfrutar el trabajo que realiza, la estabilidad laboral, poder participar en la toma de decisiones y dar gran valor al simple hecho de tener un empleo, estos aspectos que generan gran satisfacción en el empleado, de hecho en la mayoría de los casos las empresas no tienen malos empleados sino que lo que tienen son personas mal ubicadas.

Espeso Santiago, Fernández Zampico, Rodríguez Getino, Menéndez Diez y Vázquez Espeso (2008) dicen que otro factor que contribuye a la satisfacción laboral es ocupar puestos de mayor variedad de exigencias; percibir el puesto como significativo, sintiéndose útil e importante. A un empleado satisfecho con su trabajo le gustan los desafíos. Todo empleado tiene características individuales y desea desarrollarlas a través de 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.

Desempeño

Esta sección contiene citas sobre la importancia, los beneficios, recompensas, medición, frecuencias y métodos para evaluar el desempeño.

Importancia de evaluar el desempeño

Para los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones, según Arciniega (2002), la búsqueda de indicadores que permitan predecir con una probabilidad satisfactoria el buen desempeño laboral de un colaborador, es, ha sido, y será, una de las principales líneas de investigación. Desde la perspectiva empresarial, ésta búsqueda se transforma en la meta de todo director o gerente: que sus colaboradores tengan bien puesta la 'camiseta' y que den todo por su empresa.

Davis y Newstrom (2003) destacan que las evaluaciones son necesarias para asignar recursos en un ambiente laboral cambiante, motivar y recompensar a los empleados, darles retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo, mantener justicia entre los grupos, impulsar el entrenamiento y desarrollo de los trabajadores y crear un clima de responsabilidad y reglas.

Según Pontifes (2002) la evaluación del desempeño es uno de los mecanismos que dan seguimiento al trabajo de las personas dentro de las organizaciones; también dice que una de las principales preocupaciones empresariales es la solidez productiva, la cual desemboca en el bienestar social y económico de la misma.

La evaluación del desempeño de acuerdo a Cardozo Brow (2004) es un proceso en el que se incluye lo siguiente:

1. Descubrir las causas que se provocarán con las medidas y acciones que se van a tomar en el proceso de evaluación.

2. Establecer una escala que mida, de forma nominal, ordinal o en intervalo, los efectos considerados.

3. Hacer una comparación de la medida que se obtuvo, con otra que funja como parámetro.

4. Emitir un juicio de valor con el que se asigne una calificación a la comparación hecha.

También asegura que mediante la evaluación del desempeño se tiene la oportunidad de adoptar las medidas correctivas oportunas y así ayudar en el desarrollo y aprendizaje de los trabajadores.

Una importante recomendación es la hecha por Mondy y Noe (2005) quienes destacan la importancia de tomar la entrevista de evaluación como la oportunidad para mejorar el desempeño y evitar las críticas. Se debe dejar en claro que el empleado no es el único que no está rindiendo así como lo espera la empresa pero que requiere un mayor nivel de eficiencia y que la administración está dispuesta a apoyarle. Se debe explicar al evaluado el método que se utilizó para que lo entienda y acepte el resultado de la evaluación.

También señalan que el evaluador deberá cubrir tres puntos en la entrevista, y son los siguientes:

1. Analizar el desempeño del empleado.

2. Ayudar al empleado a establecer metas y elaborar planes para mejorar su rendimiento y fomentar su desarrollo personal para la próxima evaluación.

3. Sugerirle formas de cómo lograr las metas establecidas, dejando en claro el interés por ayudarlo.

Chiavenato (2000) dice que la evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación del desempeño y, generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de información respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo. Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona; medir el desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.

Maristany (2000) define de manera breve a la evaluación del desempeño, considerándola como una técnica que permite delimitar el valor que el desempeño de un empleado pueda tener y dejar pruebas de ello.

Según Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2001) la valoración del rendimiento es la identificación, medición y gestión del rendimiento de los recursos humanos dentro de las organizaciones. Los autores explican los aspectos señalados de la siguiente manera:

1. Identificación: es definir las áreas que el administrador desea medir en cuanto a su rendimiento, éstas deberán ser indispensables para el éxito de la organización.

2. Medición: es la base de la valoración del rendimiento, representa el juicio de quien supervisa de cuán bien o mal se está desarrollando el trabajo en el puesto.

3. Gestión: es el fin que se persigue con el sistema de valoración, mediante ella se informa a los trabajadores de su rendimiento y apoya a quienes lo requieran. Debe existir un enfoque futurista hacia lo que los empleados pueden alcanzar.

En la opinión de Gratton (2001) la evaluación del desempeño es un medio que permite reconocer la contribución que los trabajadores y unidades empresariales dan a la organización. Dichas evaluaciones deben reflejar los objetivos empresariales, la existencia de una mezcla de lo que se debe lograr y cómo hacerlo, un conocimiento extensivo a los trabajadores del desempeño que tienen en una forma sincera y un sentido de justicia percibido por evaluadores y evaluados.

Según Pontifes (2002) la evaluación del desempeño es uno de los mecanismos que dan seguimiento al trabajo de las personas dentro de las organizaciones, también dice que una de las principales preocupaciones empresariales es la solidez productiva, la cual desemboca en el bienestar social y económico de la misma. Para realizar un proceso adecuado de evaluación se debe considerar un sistema de administración del desempeño el cual consiste en establecer los parámetros de desempeño requerido y evaluarlo en función de la toma de decisiones objetivas que habrán de realizarse, cada aspecto considerado en la evaluación tanto para su realización como sus resultados, deberá ser estable.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Anderson y Garden (2007) dicen que la evaluación del desempeño tiene los siguientes beneficios:

1. Mejora el desempeño mediante la retroalimentación.

2. Al elaborar las políticas de compensación, puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.

3. Para las decisiones de ubicación de las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.

4. En las necesidades de capacitación y desarrollo el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

5. En la planeación y desarrollo de la carrera profesional guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

6. Cuando se trata de imprecisión de la información, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

7. El desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.

8. En ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, la salud o las finanzas, que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Según Lusthaus (2001) la evaluación del desempeño tiene los siguientes alcances:

1. El desempeño está asociado a las actitudes, al interés e identificación con las distintas actividades asignadas. Cuanto más específica sean la actitud y la conducta, más sólido es el vínculo que las une.

2. Es sensible a la baja autoestima y/o la carencia de certeza en los miembros de la organización.

3. Es sensible a la motivación y el reconocimiento.
4. Se puede medir mediante las evaluaciones de desempeño.
5. Un buen desempeño necesita de la retroalimentación.
6. Afecta directamente al clima organizacional.
7. Repercute en la satisfacción laboral y con ello, en la productividad, rotación y ausentismo, entre otros.
8. Incide sobre el crecimiento personal y la realización de las metas individuales de cada miembro de la organización.
9. Permite entre otras cosas, tomar decisiones generales de recursos humanos: ascensos, transferencias y despidos.
10. Permite identificar las necesidades de capacitación y desarrollo.
11. Sirve como criterio para validar los programas de selección y desarrollo.
12. Se usa como base para distribuir las recompensas.
13. Permite hacer la retroalimentación a los empleados.
14. El buen desempeño ayuda a alcanzar la misión de la empresa.

Rueda Beltrán y Díaz Barriga (2004) dicen que las políticas nacionales de evaluación tendrían que considerar, entre sus prioridades, la evaluación de la docencia en forma integral, es decir, tomar en cuenta aquellas actividades relacionadas con el trabajo realizado por los profesores dentro y fuera del aula. Mirar a los docentes implica reconocer que dentro de las universidades los académicos son un elemento clave en su desarrollo; de ellos depende la formación de nuevas generaciones de profesionales, la producción, la aplicación y la extensión del conocimiento.

Hellriegel y Slocum (2004) mencionan que los que tienen alto desempeño están más motivados a permanecer en una organización cuando son compensados en forma más generosa que los que se desempeñan mal. Además, al incentivar el desempeño se reduce la rotación entre los que tienen buen desempeño; a las organizaciones les conviene mantener motivados a los que producen más. Esto le ayudará a invertir menos en adiestramiento ya que los empleados se mantendrán por más tiempo en su puesto de trabajo pues la rotación es mínima.

Blanchard y Sánchez (2007) sostienen que algunas organizaciones hacen buen planeamiento del desempeño y establecen metas claras. Sin embargo, después del establecimiento de metas ¿qué cree usted que sucede con éstas? Con mucha frecuencia se archivan y nadie las mira hasta que se les dice que llegó el momento de la evaluación del desempeño.

Frías (2001) dice que la evaluación del desempeño considera principalmente la planificación estratégica que define los grandes objetivos de la empresa. De ellos surgen los planes funcionales para cada unidad, y de ellos las metas para cada funcionario. Éstas se contemplan en el formulario de evaluación del desempeño que considera el cumplimiento de las tareas durante todo el año. En muchos casos hay un bono anual para los mejor evaluados que va hasta un monto equivalente a dos salarios o más.

Recompensas por el desempeño

Robbins (2004) enuncia que la teoría del reforzamiento se observa en el modelo al recompensar, y que las recompensas de la organización refuerzan el desempeño del individuo; es responsabilidad de los gerentes diseñar un sistema de

recompensas que los empleados consideren como una compensación por el buen desempeño. Las recompensas reforzarán y fomentarán la continuidad del buen desempeño de parte de los empleados dentro de una organización.

Bohlander, Snell y Sherman (2001) dicen que es posible definir un sistema de trabajo de alto desempeño como una combinación específica de prácticas de recursos humanos, estructuras y procesos de trabajo, que aumentan al máximo el conocimiento, la habilidad, el compromiso y la flexibilidad de los empleados. En los sistemas de trabajo de alto desempeño los trabajadores tendrán mejores oportunidades, recibirán mayores incentivos, sus ingresos mejorarán y podrán disfrutar de una mejor calidad de vida.

Lussier y Achúa (2005) afirman que los líderes que toman en serio su papel de fomentar una cultura de alto desempeño suelen aparecer en las ceremonias para premiar a los individuos y los grupos que simbolizan los valores y las prácticas de la nueva cultura. Los buenos líderes también harán apariciones especiales en acontecimientos de otro tipo, como programas de capacitación de los empleados, con el fin de destacar prioridades estratégicas, valores, normas, culturas y principios éticos.

Según Rodríguez Valencia (2000), recompensar el buen desempeño es muy importante y muy efectivo en el aumento de la producción que recibe la empresa por un buen desempeño de alguien satisfecho. Es lo que se podría denominar ganar-ganar ya que si bien es cierto la empresa efectuará un desembolso, estos fondos saldrán de un ingreso adicional que ha sido generado por el empleado que está

siendo reconocido; la empresa no le está pagando al empleado, simplemente está compartiendo las ganancias.

Medición del desempeño

La evaluación del desempeño según Montenegro Aldana (2003) dice que valorará la actuación del docente como profesional que participa en el desarrollo del proyecto educativo institucional, planea su labor educativa, aplica las estrategias pedagógicas más apropiadas para mejorar la formación de los estudiantes, evalúa los resultados del aprendizaje, se integra con la comunidad educativa, administra los recursos físicos y financieros y se convierte en un facilitador del trabajo en equipo destinado a mejorar la equidad, calidad y eficiencia del establecimiento educativo.

Werther y Davis (2000) plantean como categorías a considerar dentro de las frases descriptivas a la habilidad de aprendizaje, el desempeño y las relaciones interpersonales. El nivel de efectividad de cada trabajador se puede obtener considerando el número de ocasiones que cada aspecto fue seleccionado por el evaluador. Las áreas que requieren mejoramiento y ayuda, salen a flote. Señalan también, que este método es de baja utilización y popularidad, ya que limita las posibilidades de retroalimentación.

Alles (2002) afirma que para evaluar el desempeño de un empleado debe observarse su conducta, su comportamiento frente a hechos reales, no saber si el empleado sabe hacer tal o cual cosa, sino que interesa evaluar cómo se comportó, cómo resolvió tal o cual situación en un hecho concreto.

Chruden y Sherman (2002) señalan que la evaluación del desempeño tiene como principal objetivo, medir el desempeño en el puesto y utilizar la información

obtenida en las entrevistas de evaluación que se tengan con el personal para hacerles saber su nivel.

Gutiérrez y Senlle (2005) dicen que la evaluación del desempeño de los docentes se hace necesaria para poder determinar las carencias de competencias y los planes de reciclaje que deben diseñarse para que los maestros, profesores y catedráticos puedan cumplir los esperados objetivos con éxito.

Puchol (2007) menciona que la evaluación del desempeño consiste en la confrontación entre competencias y resultados; esto permite decirles a las personas evaluadas cómo deben hacer. También permitirá adoptar decisiones que incentiven y premien los progresos realizados por los empleados, tanto en mejorar sus competencias individuales como en alcanzar objetivos más altos.

Tiempo para evaluar el desempeño

Da Silva (2002) dice que es necesario monitorear el desempeño en forma periódica, por medio de reuniones del administrador con su personal, a intervalos de tres, seis o nueve meses, para confirmar, reevaluar o incluso modificar el establecimiento de metas u objetivos.

De acuerdo a Dessler (2001) cada seis meses aproximadamente el supervisor y el trabajador deberán reunirse para discutir el desempeño que se ha ido registrando; cabe mencionar que este método no resulta suficiente para comparar a los empleados y tomar decisiones salariales.

No se debe olvidar que las acciones que son registradas por el evaluador son acontecimientos inusuales que marcan la pauta de un buen desempeño y no simples

registros de las tareas diarias responsabilidad del trabajador (Bohlander, Snell y Sherman, 2001).

Mondy y Noe (2005) afirman que el comportamiento de un empleado mejora notablemente y su productividad tiende a aumentar varios días o semanas antes de su evaluación programada. Es normal que un evaluador recuerde el comportamiento reciente con más claridad que las acciones de un pasado distante. Sin embargo las evaluaciones formales del desempeño por lo general abarcan un tiempo específico y se debe considerar el desempeño de una persona durante todo el tiempo. Mantener registro del desempeño a través del periodo de evaluación ayuda a evitar este problema. El objetivo básico de un sistema de evaluación es mejorar el desempeño de individuos, los equipos y toda la organización. También puede servir para la toma de decisiones administrativas con respecto a los incrementos salariales, las transferencias, o la terminación de relaciones laborales. Las organizaciones deben procurar una evaluación exacta que permita el desarrollo de un plan para mejorar el desempeño individual y global.

Métodos para medir el desempeño

Según Hellriegel y Slocum (2004), el modelo de establecimiento de metas tiene consecuencias importantes para los empleados, gerentes y equipos por igual. Primero constituyen un excelente marco de referencia para ayudar al gerente o equipo a diagnosticar posibles problemas con empleados de bajo desempeño o desempeño promedio, proporciona elementos de juicio concreto a los gerentes sobre cómo crear un ambiente de trabajo de alto desempeño.

Chiavenato (2000) plantea un método que denomina “de campo”. Mediante este método se obtiene la información necesaria requerida por gerentes y supervisores; el proceso es realizado por el supervisor con ayuda del especialista, quien habrá de cubrir cada una de las secciones de la entrevista previamente escrita con las opiniones del supervisor. Las secciones suelen cubrir lo siguiente:

1. Evaluación inicial. Se considera el desempeño del trabajador en los aspectos de desempeño más que satisfactorio, desempeño satisfactorio y desempeño menos que satisfactorio. Esta sección delimita el enfoque que tomarán los cuestionamientos siguientes.

2. Análisis suplementario. Ya que es definida la evaluación inicial, se formulan las preguntas por parte del especialista y éstas son analizadas con profundidad.

3. Planeamiento. Considerado el desempeño, se elabora un plan de acción con medidas necesarias como: consejería, readaptación, entrenamiento, promoción a otro cargo, mantenimiento en el cargo actual o en ocasiones desfavorables, el despido y la sustitución.

4. Seguimiento. Se verifica o comprueba el desempeño de los trabajadores, en sentido de reforzar lo que se ha respondido antes.

Robbins y Coulter (2000) mencionan que dentro de los factores considerados para evaluar se pueden incluir: cantidad y calidad del trabajo, conocimiento en cuanto al puesto, cooperación, lealtad, asistencia, honradez e iniciativa. La escala que considera el evaluador es revisada y ordenada en forma ascendente, normalmente es en base a cinco puntos, es decir cinco niveles de respuesta posibles. También añaden que aún con su falta de profundidad, su popularidad y

utilización radican en que su desarrollo y administración requiere menos tiempo y permite realizar análisis cuantitativos y comparaciones entre los empleados.

Dessler (2001) dice que los evaluadores señalan con una marca o un círculo la calificación que mejor describe al desempeño del trabajador en el factor considerado. En ocasiones las empresas no evalúan factores o características sino obligaciones específicas como parte de su descripción de puestos.

Hellriegel y Slocum (2004) dicen que los que tienen alto desempeño están más motivados a permanecer en una organización cuando son compensados en forma más generosa que los que se desempeñan mal, además al incentivar el desempeño se reduce la rotación entre los que tienen buen desempeño. No hay duda que a las empresas les conviene tener empleados con un alto nivel de desempeño, y de acuerdo a lo anterior la clave para orientar a los empleados hacia el alto desempeño la tiene la administración de cada organización, el alto desempeño puede ser provocado.

Satisfacción y desempeño

Bohlander, Snell y Sherman, (2001) dicen que estudios recientes sugieren que tanto el desempeño como la satisfacción laboral, son mucho mayores cuando las organizaciones combinan sus cambios de diseño, en el logro de las metas y estrategias globales; esto comienza con el análisis y la discusión de los retos competitivos, los valores de la organización y las preocupaciones de los empleados lo que da como resultado una declaración de las estrategias que persigue la organización. Ya estando en este punto los empleados ven los retos y las metas de la organización, como suyos y están dispuestos a luchar para alcanzarlos; esto

permitirá que los empleados experimenten un alto grado de satisfacción y un excelente nivel de desempeño.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) establecen lo que tradicionalmente han sido las tres posibilidades de relación entre satisfacción y desempeño: (a) la satisfacción produce rendimiento o desempeño, (b) el desempeño genera satisfacción y (c) hay relación directa entre desempeño y satisfacción. Las investigaciones se inclinan a favor de esta última aseveración. Aunque la situación varía, dando apoyo a la segunda relación, cuando se toman en consideración las recompensas. Así, un comportamiento productivo seguido de recompensas valoradas por el ejecutante aumenta la satisfacción. Las relaciones entre estos tres conceptos podrían concebirse como un juego circular de influencias. La motivación produce alto desempeño cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. El buen desempeño puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción. La satisfacción alcanzada alimenta las expectativas para el comportamiento futuro, incrementando la motivación para el nuevo desempeño.

Werther y Davis (2000) afirman que la evaluación de los docentes es una necesidad; actualmente se aprecia un marcado consenso respecto a la idea de que el fracaso o triunfo de todo sistema educativo está basado principalmente en la calidad del desempeño docente. La evaluación del desempeño docente puede identificar a los profesores que laboran satisfactoriamente, como también producir mecanismos de reajustes del personal para que se sienta incentivado, identificado y experimente una satisfacción laboral con la actividad que realiza en la institución.

O'Brien (1996) dice que es necesario el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo, tomando en consideración los niveles de satisfacción que éstas políticas generan en los empleados; esto contribuye para determinar la forma de medir el nivel de satisfacción de los empleados con las condiciones en que desarrollan su labor que permita diseñar estrategias de mejoramiento de las condiciones de trabajo, contribuyendo a incrementar la satisfacción laboral y el desempeño.

Werther y Davis (2000) dicen que sin importar cuántas recompensas externas controladas utilice el director, si los individuos encuentran sus trabajos poco interesantes e insatisfactorios, va de por medio el desempeño del trabajo. Esto es en particular verdadero para ciertos individuos. Por ejemplo los investigadores han descubierto que el nivel de satisfacción laboral informado por personas muy inteligentes está estrechamente ligado al grado de dificultad que encuentran al desempeñar su trabajo.

Muchinsky (2002) refiriéndose a la relación entre la satisfacción laboral y los criterios relacionados con el trabajo, dice que han sido ampliamente examinados. Estos criterios son los siguientes: rendimiento, productividad y ausentismo. Durante cuarenta años se ha investigado la relación entre satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. La razón es obvia, lo ideal sería ser productivos y felices en el trabajo.

Dessler (2001) comenta que es necesario determinar si existe una diferencia significativa entre el nivel de desempeño y la satisfacción laboral y hacer las correcciones necesarias para crear un ambiente saludable, mediante capacitación, rotación dentro de la misma empresa, o por otros medios (como transferir al

empleado a otra organización). En cualquiera de los casos el primer paso será evaluar el desempeño y la satisfacción del empleado pues si existe la posibilidad de mejorarlo primero tendrá que compararse, el desempeño actual del empleado con el que debería tener, y medir su grado de satisfacción laboral actual con el que debería experimentar, lo ideal sería tener empleados con un alto grado de satisfacción laboral y un alto nivel de desempeño pero no siempre esta fórmula se da en las organizaciones.

Haciendo una aplicación en México, Palafox (1995) comenta que la miopía empresarial ha llevado a un círculo vicioso la relación satisfacción productividad debido al descuido en los factores de satisfacción en el trabajo y a la manipulación de los trabajadores en cuanto a las compensaciones y otros satisfactorios.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

En esta investigación se pretendió conocer si el grado de satisfacción laboral tiene relación con el nivel de desempeño de los docentes de la UIAB.

El contenido de este capítulo involucra las siguientes secciones: (a) tipo de investigación, (b) población, (c) muestra, (d) instrumentos de medición, (e) hipótesis, (f) preguntas complementarias, (g) recolección de datos y (h) análisis de datos.

Tipos de investigación

Esta investigación contempla los cuatro tipos siguientes: descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal.

Fue considerada descriptiva por las siguientes razones:

1. Permitió medir el grado de satisfacción laboral de los docentes.
2. Fue posible medir el nivel de desempeño de los docentes.
3. Ayudó a buscar las posibles diferencias en la auto percepción que tienen los docentes del grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño, basado con las diferentes variables demográficas (género, colegio donde labora, edad y años de servicio).

Fue considerada correlacional porque permitió determinar la probable relación entre las variables satisfacción laboral y nivel de desempeño

Se le consideró cuantitativa por lo siguiente:

1. Se utilizaron parámetros estadísticos para medir las diferentes variables.
2. Se utilizaron escalas de medición tipo Likert.

Fue de campo porque el instrumento de medición fue llevado a los distintos colegios donde laboran los docentes.

Fue transversal por las siguientes razones:

1. Permitió conocer el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño auto percibido por los docentes, de los campos de la UIAB del año 2011/2012.
2. La medición de las variables se hizo una sola vez.

Población

Los docentes que participaron en esta investigación estaban relacionados con los cuatro colegios de la UIAB (Belize Adventist College, Canaan High School, Eden High School y Valley of Peace Academy).

Muestra

La recopilación de los datos se logró en una forma voluntaria y personal de los 59 docentes del nivel secundario del sistema educativo adventista de la UIAB. La cual corresponde al 77% de la población total. Se hicieron arreglos con las personas responsables de los colegios indicados, para que todos los docentes presentes en un día en particular pudiesen participar en el proceso de investigación sin interrumpir sus trabajos regulares.

Instrumento de medición

Variables

Las variables son características que pueden estar sujetas a modificarse y cuyo cambio es susceptible a medirse y observarse. Cuando tienen relación con otras, son de gran valor para la investigación, recibiendo también el nombre de constructo. (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2003). Las variables que se consideraron en esta investigación, son las siguientes:

Variable dependiente

Tal como lo refiere Salkind (1999), la variable dependiente es la que refleja los resultados de un estudio de investigación.

De acuerdo a esto, las variables dependientes que se consideraron en esta investigación fueron el grado de satisfacción laboral y el nivel desempeño.

Variables independientes

La variable independiente es la que está bajo el control del investigador (Salkind, 1999).

Las variables independientes que se utilizaron en esta investigación fueron las siguientes: género, colegio donde laboran, edad y años de servicio.

Elaboración del instrumento

En la construcción de los instrumentos para medir la satisfacción laboral y desempeño del docente se siguieron los siguientes pasos:

1. Se adaptaron los instrumentos elaborados por Manuel Lazo, María Rivas y Ramón Meza.

2. El investigador revisó los instrumentos.
3. El investigador tradujo el instrumento al idioma inglés.
4. Se aplicó una prueba piloto a un grupo de docentes del nivel secundario.
5. Se hicieron las correcciones necesarias en los instrumentos.
6. Se hizo una revisión por los asesores.
7. Se hicieron las correcciones necesarias.
8. Se obtuvo la aprobación de los asesores.

El instrumento completo se encuentra en el Apéndice A.

Validez

Para darle validez a los instrumentos los creadores reportaron las siguientes acciones:

1. Se realizó lectura especializada de material bibliográfico diverso.
2. Se dimensionaron las variables de acuerdo con el marco teórico.
3. Expertos en las variables evaluaron la claridad y pertinencia.
4. Se aplicó una prueba piloto.
5. Se hicieron revisiones por los asesores.

Confiabilidad

Al realizar el análisis de confiabilidad, aplicando el método de alfa de Cronbach, el valor del instrumento de satisfacción laboral fue de .963 y de .881 para el de desempeño laboral.

Operacionalización de las variables

La operacionalización de algunas de las variables consideradas en la investigación se presenta en la Tabla 1. La operacionalización completa se muestra en el Apéndice B.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Es una auto concepción individual como masculino o femenino.	Para conocer el género del docente, se obtuvo de la siguiente forma: Género <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino

Hipótesis nulas

Hernández Sampieri et al. (2003) señalan que la hipótesis nula es lo contrario a las hipótesis de investigación y que constituyen proposiciones en cuanto a la relación de las variables para refutar o negar lo que la hipótesis de investigación afirma.

En seguida se mencionan las hipótesis nulas de esta investigación:

Hipótesis nula principal

Se plantea la siguiente hipótesis nula principal:

Ho₁. No existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

Hipótesis nulas complementarias

Ho₂. No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el género.

Ho₃. No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.

Ho₄. No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.

Ho₅. No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según su género.

Ho₆. No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.

Ho₇. No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones adventistas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.

Operacionalización de las hipótesis

La operacionalización de las hipótesis con sus variables respectivas, el nivel de medición utilizado para cada variable y la prueba estadística empleada, se presentan en la Tabla 2. La tabla completa se muestra en Apéndice C.

Tabla 2
Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1			
No existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.	A. Satisfacción laboral	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. El criterio de rechazo fue para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Desempeño docente	B. Métrica	

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral auto percibido por los docentes de las instituciones educativas de la UIAB?

2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral auto percibido por los docentes de las instituciones educativas de la UIAB?

Recolección de datos

El proceso de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

1. Se pidió permiso para hacer esta investigación tanto al director de educación de la UIAB como también a los directores de los colegios, concordando con una fecha conveniente y horario apropiado.
2. Se contactó a los directores de los distintos colegios de la UIAB en el tiempo señalado para cada colegio, la aplicación se hizo en forma personal.
3. La aplicación del instrumento se hizo al 100% de los docentes que asistieron.
4. Se explicó al director del colegio, en la forma más clara, el modo de llenar el instrumento, aclarando cualquier incógnita que tenían los docentes.
5. Los directores pidieron a los docentes de ser lo más sinceros y honestos posible al responder los instrumentos.

Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizó utilizando el Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows XP. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: r de Pearson, t para muestras independientes, análisis de varianza de un factor y análisis de varianza factorial.

Resumen

Este capítulo contiene asuntos importantes para los fines de esta investigación. Se analizó brevemente el tipo de investigación y se consideró la población utilizada en el estudio. Se describió el instrumento, se plantearon las hipótesis nulas, así como la operacionalización de las variables e hipótesis. Además, contiene las preguntas complementarias, las pruebas estadísticas y la forma como se recogieron los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

El propósito principal de esta investigación fue verificar la posible relación entre la auto percepción del grado de satisfacción y la auto percepción del nivel de desempeño de los docentes de instituciones educativas de la UIAB.

Esta investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal.

Los instrumentos fueron suministrados a los maestros que trabajan en los colegios adventistas de la UIAB, durante año escolar 2011-2021. Se utilizaron en esta investigación algunas variables independientes principales como son: género, colegio donde labora, edad y años de servicio. Las variables dependientes que se utilizaron fueron el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño.

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

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación p mayor o igual a .05. La muestra estuvo constituida por 59 maestros que laboraban en cuatro de las instituciones educativas de la UIAB; constituyó el 77% del total de la población.

Descripción demográfica

Esta sección presenta tablas que resumen las características demográficas obtenidas en este estudio. Se encuentran los resultados de las variables género, colegio donde labora, edad y años de servicio. Las tablas con los resultados se encuentran en el Apéndice D.

Género

La Tabla 3 contiene los datos referidos al género de los 59 maestros que respondieron el instrumento: 50.84% fueron mujeres y 49.16% hombres.

Tabla 3

Género de los maestros

Género	Participantes	Porcentaje
Masculino	29	49.16
Femenino	30	50.84
Totales	59	100.00

Maestros participantes

La Tabla 4 contiene la distribución de maestros por colegios.

Edad

La edad de los maestros se encuentra en la Tabla 5. El rango va desde 20 y menos años hasta 50 y más años. Un 15% de los maestros tienen entre 20 y 29 años, 24% tienen entre 30 y 39 años, 32% de los maestros tienen entre 40 a 49 años, 22% de los maestros tienen 50 años y más. La mayor frecuencia de casos

corresponde al grupo de la muestra que se encontraba entre los 25 y 50 años.

Tabla 4

Distribución de participantes por colegios

Colegios	Participantes	Porcentaje
Canaan High School	18	31.0
Eden High School	22	37.0
Valley of Peace Academy	8	14.0
Belize Adventist College	21	36.0
Totales	59	100.0

Tabla 5

Distribución de participantes por edad

Años	Frecuencia	Porcentaje
20 y menos	2	3.5
21 a 29	19	32.2
30 a 39	24	40.7
40 a 49	7	11.9
50 y más	7	11.9
Totales	59	100.0

Años de servicio

La Tabla 6 contiene la distribución de los maestros participantes con base en los años de servicio en las diferentes instituciones educativas.

Pruebas de hipótesis nulas

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

Tabla 6

Distribución de participantes según los años de servicio

Años	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5	33	55.9
6 a 10	17	28.8
11 a 15	2	3.4
16 a 20	2	3.4
21 o más	5	8.5
Totales	59	100.0

Hipótesis nula 1

No existe una relación significativa entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de instituciones educativas de la UIAB.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .247 y un nivel de significación p de .059. Para dicho nivel de significación p , se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 2

No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el género.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras

independientes. La variable dependiente es el grado de satisfacción laboral y la independiente el género.

Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor que .05 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Tomando en cuenta varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t igual a 1.587 ($gl = 57$) y un nivel crítico bilateral asociado de p igual a .118. El valor de p mayor a .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias en la autopercepción del grado de satisfacción de los maestros según su género.

Los límites del intervalo de confianza permitieron estimar que la verdadera diferencia entre la auto percepción del grado de satisfacción de las mujeres y la autopercepción del grado de satisfacción de los hombres se encontró entre -.062 y .543. Este intervalo incluye el valor 0, lo que permitió confirmar la retención de la hipótesis nula de igualdad de medias.

Hipótesis nula 3

No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran. La variable dependiente considerada en esta hipótesis es el grado de satisfacción laboral de los maestros. La variable independiente es el colegio donde laboran.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 3.752 y un nivel de significación p igual a .016. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue menor que .05, se rechazó la hipótesis de igualdad de medias considerando el colegio donde laboran.

Los valores de la media aritmética fueron los siguientes: (a) Valle de Paz, 2.644; (b) Belize Adventist College, 2.789; (c) Canaan High School, 2.997 y (d) Edén, 3.339. Los maestros con menor grado de satisfacción fueron los del colegio Valle de Paz y los de mayor satisfacción los del colegio Edén. Es necesario aclarar que el tamaño de la muestra del colegio Valle de Paz fue pequeña.

Hipótesis nula 4

No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.

Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba análisis de varianza factorial. La variable dependiente considerada en esta hipótesis es el grado de satisfacción laboral de los maestros. Las variables independientes son la edad y los años de servicio.

El nivel crítico asociado al estadístico $F (p = .540 > .05)$ muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente (grado de satisfacción laboral de los docentes).

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables la edad y años de servicio no tuvieron un efecto significativo sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes y se retuvo la hipótesis nula.

Hipótesis nula 5

No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los

docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el género.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras independientes. La variable dependiente es el nivel de desempeño laboral y la independiente el género.

Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor a .05 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t igual a $-.234$ ($gl = 57$) y un nivel crítico bilateral asociado de p igual a $.816$. El valor de p mayor a $.05$ permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias en el nivel de desempeño laboral de los maestros según su género.

Los límites del intervalo de confianza permitieron estimar que la verdadera diferencia entre la auto percepción del nivel de desempeño de los maestros y de las maestras se encontró entre $-.1962$ y $.3103$. Este intervalo incluye el valor 0 , lo que permitió confirmar la retención de la hipótesis nula de igualdad de medias.

Hipótesis nula 6

No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.

La variable dependiente considerada en esta hipótesis es el nivel de desempeño laboral de los maestros. La variable independiente es el colegio donde laboran.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Arrojó un valor F de $.682$ y un nivel de significación p igual a $.567$.

Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que $.05$, se retuvo la

hipótesis de igualdad de medias considerando el colegio donde laboran.

Hipótesis nula 7

No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.

Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba análisis de varianza factorial. La variable dependiente considerada en esta hipótesis es el nivel de desempeño laboral de los maestros. Las variables independientes son la edad y los años de servicio.

El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .535 > .05$) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral de los docentes).

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables edad y años de servicio no tuvieron un efecto significativo sobre el nivel de desempeño laboral de los docentes y se retuvo la hipótesis nula.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice F se pueden ver las tablas completas de los resultados.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral auto percibido por los maestros de las instituciones educativas de la UIAB?

Se obtuvo una media aritmética para la variable grado de satisfacción laboral

de 3.01. La desviación típica correspondió a 0.589. Los resultados de cada ítem se encuentran en el mismo Apéndice F.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los docentes están satisfechos con las acciones relacionadas con la autopercepción del grado de satisfacción laboral.

Al analizar los ítems de la variable satisfacción laboral se encontró que los valores más altos fueron los siguientes: (a) “Relación con los alumnos” (3.89), (b) “Enseñanza de materias en su campo de preparación” (3.62), (c) “Relación con los padres de los alumnos” (3.627), (d) “La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio” (3.525), (e) “Relación con el director del colegio” (3.50) y (f) “La localización de la escuela en relación con la población” (3.457). Para la variable satisfacción laboral los valores más bajos fueron los siguientes: (a) “El material didáctico proporcionado por el colegio” (2.0678), (b) “Incentivos en el día del maestro” (2.1186), (c) “El sistema de prestaciones adicionales al salario” (2.237), (d) “Traslado de los maestros de una escuela a otra” (2.288) y (e) “El proceso de contratación de empleados” (2.491). Es interesante que el factor que causa mayor satisfacción a los maestros sea “La relación con los alumnos”. El factor que causa menos satisfacción es “El material didáctico proporcionado por el colegio”.

2. ¿Cuál es el nivel de desempeño auto percibido por los maestros de los colegios adventistas de la UIAB? El análisis de datos de los 59 instrumentos arrojó una media aritmética para la variable nivel de desempeño de los maestros de 4.1356

La desviación típica correspondió a .3665 Los resultados de cada ítem se encuentran en el mismo Apéndice F.

De forma similar, conforme a la escala de medición que se utilizó, el resultado indica que los maestros realizan sus tareas *casí siempre* o *siempre*.

Para la variable desempeño los valores máximos fueron los siguientes: (a) “El plan semanal de trabajo” (4.72), (b) “Mantener al día el cuadro de calificaciones” (4.61), (c) “Promover el intercambio de puntos de vista de los alumnos” (4.50), (d) “Motivar a los estudiantes con respecto a la clase a impartir” (4.47) y (e) “Animar a familiares y amigos a enviar a sus hijos al colegio adventista” (4.42).

Los valores mínimos fueron los siguientes: (a) “Visitar los hogares de los alumnos por lo menos una vez por semestre” (2.83), (b) “Utilizar el material didáctico para impartir clases” (3.69), (c) “Organizar el área física para el buen aprendizaje de los estudiantes” (3.69) y (d) “Quedarse después de clases para ayudar a los alumnos” (3.71).

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se usaron los datos recolectados y para su presentación se usaron diferentes tablas.

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

El propósito principal de esta investigación fue de verificar la posible relación entre la auto percepción del grado de satisfacción y la auto percepción del nivel de desempeño de los docentes de instituciones educativas de la UIAB. Esta investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal.

Los instrumentos fueron suministrados a los docentes que trabajaban en las instituciones educativas de la UIAB durante año escolar 2011-2012. Se utilizaron en esta investigación algunas variables independientes principales como son: género, colegio donde labora, edad y años de servicio. Las variables dependientes utilizadas fueron las siguientes: el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño.

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación p menor o igual a .05. La muestra estuvo constituida por 59 maestros que laboraban en cuatro de las instituciones educativas de la UIAB y constituyó el 77% del total de la población.

El reporte de los resultados de esta investigación fue organizado en cinco capítulos.

En el primer capítulo se encuentran los antecedentes del problema

involucrando algunos estudios conectados con el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño, también las hipótesis de investigación y la definición de las variables.

En el Capítulo II se presentó una investigación bibliográfica donde se analizaron los aspectos importantes relacionados con la satisfacción laboral y el nivel de desempeño.

En el Capítulo III se encuentra la metodología, las hipótesis nulas, como también los instrumentos de medición, confiabilidad, validez, muestra y preguntas complementarias.

El Capítulo IV contiene los resultados de la investigación. Las variables demográficas, la prueba de hipótesis y las preguntas complementarias.

En el Capítulo V se incluyen las conclusiones, discusión y recomendaciones para esta investigación.

Conclusiones

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

Sobre la declaración del problema

El objetivo de esta investigación fue conocer si existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de satisfacción laboral y la auto percepción del nivel de desempeño laboral que tienen los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que no estuvieron relacionadas, la auto percepción del grado de satisfacción laboral y la auto percepción del nivel de desempeño de los maestros de los colegios de UIAB.

Sobre las hipótesis complementarias

Satisfacción laboral y género

Con base en la auto percepción de la satisfacción laboral de los maestros el género no hizo diferencia. Maestros y maestras revelaron estar *satisfechos*.

Satisfacción laboral y colegio donde laboran

Con las ventajas de tecnología estadística se permitió llegar a la conclusión de que la satisfacción de los maestros pudiera variar de un colegio a otro. La auto percepción de la satisfacción laboral de los maestros del Eden SDA High School fue más alta, entre *satisfechos* y *más que satisfechos*, que la de los maestros de Valley of Peace SDA Academy, entre *algo insatisfecho* y *satisfecho*.

Satisfacción laboral, edad y años de servicio

Al analizar la hipótesis relacionada con la satisfacción laboral, la edad y los años de servicio del maestro se concluyó que en la auto percepción que tuvieron los maestros de la UIAB no hubo una diferencia significativa. Tanto los maestros de mayor edad como los más jóvenes mostraron estar *satisfechos*. También se concluyó que los maestros con pocos años de servicio estuvieron *satisfechos* al igual que los maestros con mucha experiencia.

Desempeño y género

Con base en el auto percepción del desempeño laboral de los docentes, el género no hizo diferencia. Maestros y maestras revelaron que su desempeño es *bueno*.

Desempeño y colegio donde laboran

Sobre la auto percepción del desempeño laboral de los docentes, se concluyó que no hubo diferencias entre ninguno de los colegios. Los maestros de Canaan High School, Eden High School, Valley of Peace Academy y Belize Adventist College, se auto evaluaron con un nivel de desempeño *bueno*.

Desempeño, edad y años de servicio

La edad y los años de servicio no hicieron diferencia en el nivel de desempeño. Tanto los maestros de mayor edad como los más jóvenes se auto evaluaron con un nivel de desempeño *bueno*. También se concluyó que los maestros jóvenes como los de más años de experiencia tuvieron un buen nivel de desempeño.

Sobre las preguntas de investigación

Las preguntas de investigación formuladas para esta investigación pretendieron medir el grado de satisfacción y el nivel de desempeño de los docentes que laboran en las instituciones educativas de la UIAB el año 2011/2012. Por medio de los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información:

Los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, con relación al grado de satisfacción laboral, mostraron estar *satisfechos*. El nivel de desempeño los

docentes lo autoevaluaron en un nivel *bueno*.

Discusión

Un factor importante para en cualquier institución u organización que desea alcanzar éxito es menester considerar la satisfacción laboral. Es muy importante para las organizaciones. Gran parte del éxito o el fracaso depende de cuán satisfechos estén sus empleados. Las instituciones educativas deben preocuparse por mantener a sus maestros con un alto grado de satisfacción laboral. También deben poner especial atención para formar un equipo de maestros con un elevado nivel de desempeño. De esta forma integrarán un equipo que proyectará una imagen positiva ante sus dirigentes, sus iguales, los alumnos y los padres de familia. Esto permitirá que los objetivos globales de las escuelas y colegios sean fácilmente alcanzados.

Intentando aplicar lo dicho por Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006), siendo que la satisfacción laboral es un factor determinante para el progreso de las empresas y organizaciones, los directores de los colegios adventistas de la Union de Iglesias de Belice deberían preocuparse por mantener un grado de satisfacción laboral óptimo en los maestros, con el propósito de evitar el absentismo, la rotación y la ausencia de satisfacción laboral en los maestros.

Según un documento preparado por la Universidad Nacional Autónoma de México (1992), a las organizaciones les conviene tener empleados con un alto grado de satisfacción. De igual manera a los colegios les conviene mantener a los maestros con un alto grado de satisfacción, ya que de esa forma se sentirán deseosos de contribuir al desarrollo de los colegios, identificarse plenamente con sus planes y proyectos y estar dispuestos a contribuir para alcanzar las metas.

Esta investigación mostró que hay algunos factores que afectan en forma positiva la satisfacción laboral en forma individual y colectiva. En los colegios adventistas hay factores muy sensibles que pueden vulnerar fácilmente el grado de satisfacción de los maestros y su nivel de desempeño. Los más comunes son el tipo de remuneración, el tipo de empleo y la edad. Los directores de los colegios deben estar muy alertas para neutralizar cualquier factor que influya en forma negativa en la satisfacción y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB. Cuando la satisfacción laboral es baja, las consecuencias se reflejan en forma directa en la productividad. De acuerdo con Quintanilla y Bonavia (2005), los factores más comunes son el salario, las condiciones de trabajo, la estructura organizacional y el clima laboral.

Esta investigación armoniza con lo dicho por Hellriegel y Slocum (2004), quienes argumentan que los empleados que tienen un alto desempeño están más motivados a permanecer en la organización, esto les conviene a los directores de nuestras instituciones educativas ya que la inversión que harán en adiestramiento y capacitación será mínima, siendo que los maestros permanecerán más tiempo laborando para los colegios, pero los directores deben invertir en reconocer en forma pública y con incentivos tangibles a los maestros que muestran el mejor nivel de desempeño y un alto grado de satisfacción laboral.

Considerando que las organizaciones están compuestas por personas y que las personas necesitan recibir incentivos y reconocimientos (Genovese, 2004), para mantener un alto grado de satisfacción laboral y un excelente nivel de desempeño partiendo de este principio, se pretendió conocer la auto percepción que tienen los

docentes de las instituciones educativas de la UIAB, de su grado de satisfacción laboral y su nivel de desempeño. El estudio reveló resultados positivos con ambas variables.

El objetivo principal del presente estudio era descubrir si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes. Los resultados de esta investigación revelan que el grado de satisfacción laboral de los docentes se posiciona entre los valores *muy satisfechos* y *totalmente satisfechos*. Los resultados obtenidos indican que los maestros perciben un alto nivel de desempeño entre *casi siempre* y *siempre*. Es preocupante que el valor mínimo de la variable desempeño la registre el reactivo que evalúa visitar los hogares de los padres de los alumnos por lo menos una vez por semestre, ya que los padres son los clientes principales de los colegios. Aunque no son la única fuente de ingresos, son los más importantes y se debe prestar especial atención a este punto. Fallar en visitar a los padres de los alumnos es una grave amenaza para las escuelas y colegios del sistema educativo adventista.

Recomendaciones

Al comprobar el avance del estudio que se ha realizado de la satisfacción laboral y el desempeño, al igual que el aporte de varios autores incluidos en esta investigación que establece una relación entre las dos variables, se enuncian las siguientes recomendaciones.

A los administradores de las instituciones
educativas adventistas

1. Se sugiere a los directores de las instituciones educativas de la UIAB hacer

un reconocimiento especial a los maestros por experimentar entre buenas y excelentes relaciones destacando la relación con los alumnos, padres de familia y compañeros de trabajo.

2. Se recomienda a los directores hacer un estudio para intentar mejorar las condiciones de los maestros que están empleados por contrato de tiempo completo, ya que 50 están bajo este tipo de empleo de los 59 maestros que representan el 84.7% y un 10% están bajo contrato parcial.

3. Se recomienda realizar un análisis minucioso para verificar por qué los maestros se resisten a visitar los hogares de sus alumnos por lo menos una vez al semestre. Esto debería formar parte del plan anual, pero que no solo esté escrito en un reglamento o en un manual de educación, sino que se implemente, ya que los padres de familia son los que generan los fondos para las operaciones de las escuelas y colegios.

4. Se recomienda programas para mejorar el grado de satisfacción laboral y mantener o de ser posible mejorar el nivel de desempeño, revelado por medio de

Para futuras investigaciones

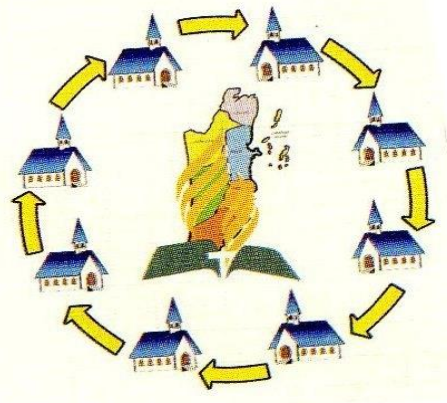
1. Se recomienda realizar estudios más frecuentes para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

2. Se recomienda realizar esta investigación en las escuelas primarias Adventistas de Belice para comparar y consolidar sus resultados en un documento final, para tomar medidas e implementar cambios, con el propósito de contribuir al desarrollo de la educación adventista en Belice.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Educational System of the Belize Union of Churches.



1. GENERAL INSTRUCTIONS

This study intends to measure the level of satisfaction and degree of performance based on the auto perception of the Teachers who labor in the High Schools of the Belize Union of the SDA. The information is for an academic study, please be as honest and sincere as possible with your responses. You do not need to write your name. Please mark with an “X” by the selection that corresponds

II. GENERAL INFORMATION

Gender Male
 Female

Institution where you pursued your degree Adventist
 Non- Adventist

Age: 20 & over 21-29 30-39
 40-49 50 & over

Type of contract: Full time Part time
 Retired/Rehired AEF

School where you work Belize Adventist coll
 Canaan SDA High School

Valley of Peace Academy
 Eden SDA High School

Years of service:
 1-5 yrs
 6-10 yrs
 11-15 yrs
 16-20 yrs
 21 yrs & over

Reside in: Urban Rural

Location of the School: Urban Rural

III JOB SATISFACTION

Show the degree of the job satisfaction that you experience as a Teacher in the Seventh Day Adventist Educational System by putting an "X" under the column of your choice, according to the scale below.

Totally unsatisfied	Somewhat unsatisfied	Satisfied	More than satisfied	Totally satisfied
1	2	3	4	5

How satisfied are you with...?	1	2	3	4	5
The salary received.					
The relationship with your principal.					
The relationship with your colleagues.					
The relationship with the students.					
The opportunities for professional development.					
The attention given to you by the school Administration.					
The retirement benefits you will receive or has received.					
The work schedule.					
The teaching aids granted by the school.					
The relationship with the Education Director of the Union.					
The relationship with parents of the children of the school.					
The overall spiritual activities of the school.					
The quality of social activities provided by the school.					
The recreational activities carried out by the school.					
The SDA Educational System of Belize to educate your own children.					
The type of additional pension benefits apart from the salary.					
The supervision of the work done in the classroom.					

The extra curricular activities.					
The Administration of the Adventists Educational System.					
The process of the employment contract.					
Freedom to perform duties.					
The tithes deduction from Teachers salary at source.					
	1	2	3	4	5
The AEF contribution in which the Teachers also are asked to participate in.					
The loan opportunities for Teachers from the revolving fund.					
The assessment made to Teachers for salary increment.					
The incentives given to Teachers for “Teachers Day”.					
The time that the salary is deposited in the Teachers’ account.					
The sporting activities of the school “Quadrangular meet”.					
The general outlook of the school compound.					
The amount of subjects (different subjects) taught by each Teacher.					
The Teacher’s workload, in relation to credit hours.					
Teaching subject(s) outside the field of preparation.					
Teaching subjects within the field of preparation.					
The travelling distance from residence to school.					
The Teachers Staff’s worship in the morning.					
The Teachers’ uniform.					
The Teachers’ involvement in the overall decision making process.					
The transfer of Teachers from one school to another.					
The availability and accessibility to Internet and telephone use provided on the school compound.					
The school’s location in relation to its surrounding population.					
The school disciplinary measures for misbehaving students.					
The type of students accepted in the school.					
The criteria in choosing the outstanding students at the end of the school year.					
Activities done for parents’ night.					
The PTA meetings attendance by parents and guardians.					
The school fund raising activities.					

Treatment received from the school's Administration.					
The summer classes for students who have failed some subjects.					
The criteria to promote students from one class to another.					
The Teachers retreat at the beginning of the school year.					
The retreat for SDA students at the beginning of the school year.					
The Belize Seventh Day Adventist Union's Educational System.					

IV. PERFORMANCE

This is the part that contains a series of activities related to the valuable job of a Teacher. We will appreciate that you tell us sincerely with what frequency you execute them. With the scale that is presented on the right, you should mark with an "X" in the column that most describe the frequency in which you perform these. **(Please mark only one option).**

Never	Almost never	Sometimes	Almost always	Always
1	2	3	4	5
How frequent do you do this work:				
Prepare Unit plan.				
Do weekly Scheme.				
Prepare daily notes.				
Arrange the classroom to enhance the lesson's content.				
Organize the physical area for the good learning of the students.				
Involve Faith Integration in my teaching.				
Review the previous class.				
Review the homework with the students.				
Take the attendance record of the students.				
Create a pleasant environment in the classroom to enhance learning. .				
Motivate the students.				
Make use of a daily agenda.				
Use daily notes.				
Supervise the activities of the students in an individualized manner.				
Stay back at school to assist slower students.				
Promote cooperative learning through group work.				
Give personalized attention to students with learning difficulties.				
Keep a good discipline in the classroom.				
Utilize charts to impart the class.				
Use of class time period effectively.				
Verify the understanding of the lesson content.				
Promote the exchange of opinion among the students.				
Apply spiritual lessons in the teaching process.				
Use visual aids in the teaching process.				
Set up the dates along with the students to hand in homework.				
Supervise the learning of the lesson content.				
Update the grade book.				
Meet with parents and guardians at the end of each term/semester.				
Arrive on time to school every day.				

Sign the teachers' attendance record every day.					
Visit the homes of the students at least once a term/semester.					
Maintain an attitude of cooperation towards the School Administration.					
Have a good interpersonal relationship with the parents.					
Have a good interpersonal relationship with the other colleagues.					
Encourage your family, friends and to send their children to SDA School.					

Thank you very much for your time and participation!

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Grado de satisfacción de los docentes	Medida del nivel del estado emocional positivo de los maestros, resultante de su experiencia laboral	<p>Los maestros respondieron a 52 declaraciones, utilizando la siguiente escala likert:</p> <p>1 =Totalmente insatisfecho 2 =Muy insatisfecho 3 =Satisfecho 4 =Más que satisfecho 5 =Totalmente satisfecho</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The salary received. 2. The relationship with your principal. 3. The relationship with your colleagues. 4. The relationship with the students. 5. The opportunities for professional development. 6. The attention given to you by the school Administration. 7. The retirement benefits you will receive or has received. 8. The work schedule. 9. The teaching aids granted by the school. 10. The relationship with the Education Director of the Union. 11. The relationship with parents of the children of the school. 12. The overall spiritual activities of the school. 13. The quality of social activities provided by the school. 14. The recreational activities carried out by the school. 15. The SDA Educational System of Belize to educate your own children. 16. The type of additional pension benefits apart from the salary. 17. The supervision of the work done in the classroom. 18. The extra curricular activities. 19. The Administration of the Adventists Educational System. 20. The process of the employment contract. 21. Freedom to perform duties. 22. The tithes deduction from Teachers salary at source. 23. The AEF contribution in which the 	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 52, la puntuación más baja, hasta 120, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>1 = Totalmente insatisfecho 2 = Muy insatisfecho 3 = Satisfecho 4 = Muy satisfecho 5 = Totalmente satisfecho</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		<p>Teachers also are asked to participate in.</p> <p>24. The loan opportunities for Teachers from the revolving fund.</p> <p>25. The assessment made to Teachers for salary increment.</p> <p>26. The incentives given to Teachers for “Teachers Day”.</p> <p>27. The time that the salary is deposited in the Teachers’ account.</p> <p>28. The sporting activities of the school “Quadrangular meet”.</p> <p>29. The general outlook of the school compound.</p> <p>30. The amount of subjects (different subjects) taught by each Teacher.</p> <p>31. The Teacher’s workload, in relation to credit hours.</p> <p>32. Teaching subject(s) outside the field of preparation.</p> <p>33. Teaching subjects within the field of preparation.</p> <p>34. The travelling distance from residence to school.</p> <p>35. The Teachers Staff’s worship in the morning.</p> <p>36. The Teachers’ uniform.</p> <p>37. The Teachers’ involvement in the overall decision making process.</p> <p>38. The transfer of Teachers from one school to another.</p> <p>39. The availability and accessibility to Internet and telephone use provided on the school compound.</p> <p>40. The school’s location in relation to its surrounding population.</p> <p>41. The school disciplinary measures for misbehaving students.</p> <p>42. The type of students accepted in the school.</p> <p>43. The criteria in choosing the outstanding students at the end of the school year.</p> <p>44. Activities done for parents’ night.</p> <p>45. The PTA meetings attendance by parents and guardians.</p> <p>46. The school fund raising activities.</p> <p>47. Treatment received from the school’s Administration.</p> <p>48. The summer classes for students who have failed some subjects.</p> <p>49. The criteria to promote students from one class to another.</p> <p>50. The Teachers retreat at the</p>	

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		beginning of the school year. 51. The retreat for SDA students at the beginning of the school year. 52. The Belize Seventh Day Adventist Union's Educational System.	

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño de los docentes	Medida que puede expresarse en términos de competencia y el nivel de contribución al que el maestro hace al colegio. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a su cargo.	<p>Los maestros respondieron a 34 declaraciones, utilizando la siguiente escala likert:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prepare Unit plan. 2. Do weekly Scheme. 3. Prepare daily notes. 4. Arrange the classroom to enhance the lesson's content. 5. Organize the physical area for the good learning of the students. 6. Involve Faith Integration in my teaching. 7. Review the previous class. 8. Review the homework with the students. 9. Take the attendance record of the students. 10. Create a pleasant environment in the classroom to enhance learning. 11. Motivate the students. 12. Make use of a daily agenda. 13. Use daily notes. 14. Supervise the activities of the students in an individualized manner. 15. Stay back at school to assist slower students. 16. Promote cooperative learning through group work. 17. Give personalized attention to students with learning difficulties. 18. Keep a good discipline in the classroom. 19. Utilize charts to impart the class. 20. Use of class time period effectively. 21. Verify the understanding of the lesson content. 22. Promote the exchange of opinion among the students. 23. Apply spiritual lessons in the teaching process. 24. Use visual aids in the teaching process. 25. Set up the dates along with the students to hand in homework. 26. Supervise the learning of the lesson 	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 34, la puntuación más baja, hasta 170, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>La escala utilizada en el instrumento se convirtió de la siguiente forma:</p> <p>1 = Nunca = Pésimo 2 = Casi nunca = Malo 3 = A veces = Regular 4 = Casi siempre = Bueno 5 = Siempre = Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		<p>content.</p> <p>27. Update the grade book.</p> <p>28. Meet with parents and guardians at the end of each term/semester.</p> <p>29. Arrive on time to school every day.</p> <p>30. Sign the teachers' attendance record every day.</p> <p>31. Visit the homes of the students at least once a term/semester.</p> <p>32. Maintain an attitude of cooperation towards the School Administration.</p> <p>33. Have a good interpersonal relationship with the parents.</p> <p>34. Have a good interpersonal relationship with the other colleagues.</p> <p>35. Encourage your family, friends and to send their children to SDA School.</p>	

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Término que define el sexo de una persona.	El género de los maestros se clasificó de la siguiente forma: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable se midió de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino
Edad	Medida que indica en años el tiempo de vida de una persona	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="radio"/> 20 Años y menos <input type="radio"/> 20 a 29 años <input type="radio"/> 30 a 39 años <input type="radio"/> 40 a 49 años <input type="radio"/> 50 y mas años	El sujeto escribió una "X" según fuese su edad. El indicador se determinó por la respuesta que expresó.
Colegio donde labora	Término que identifica el lugar donde trabaja el maestro.	<input type="checkbox"/> Belize Adventist College <input type="checkbox"/> Canaan SDA High School <input type="checkbox"/> Valley of Peace SDA Academy <input type="checkbox"/> Eden SDA High School	La variable se definió de la siguiente manera: 1 = Belize Adventist College 2 = Canaan SDA High School 3 = Valley of Peace Academy 4 = Eden SDA High School
Años de servicio	Término que identifica los años que el docente ha laborado en la carrera	<input type="checkbox"/> 1-5 años <input type="checkbox"/> 6-10 años <input type="checkbox"/> 11-15 años <input type="checkbox"/> 16-20 años <input type="checkbox"/> 21 años y más	1 = 1-5 años 2 = 6-10 años 3 = 11-15 años 4 = 16-20 años 5 = 21 años y más

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS NULAS

Operacionalización de hipótesis

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe una relación significativa entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.	A. Grado de satisfacción de los docentes.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Nivel de desempeño de los docentes.	B. Métrica	
Hipótesis nula 2: No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB según el género.	Dependiente A. Grado de satisfacción de los docentes.	A. Métrica	Para la prueba de la 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 C. Género de los docentes.	C. Nominal	
Hipótesis nula 3: No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.	A. Grado de satisfacción de los docentes.	A. Métrica	Para la prueba de la 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 $p \leq .05$.
	D. Colegio donde laboran	D. Nominal	
Hipótesis nula 4: No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.	Dependiente A. Grado de satisfacción de los docentes.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.
	Independientes E. Edad de los docentes. F. Años de servicio	E. Ordinal F. Ordinal	
Hipótesis nula 5:	B. Nivel de	B.	Para la prueba

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el género.	desempeño de los docentes. Independiente C. Género de los docentes	Métrica C. Nominal	de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.
Hipótesis nula 6: No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según el colegio donde laboran.	B. Nivel de desempeño de los docentes. D. Colegio donde laboran	B. Métrica D. Nominal	Para la prueba de la 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 $p \leq .05$
Hipótesis nula 7 No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB, según la edad y los años de servicio.	Dependiente B. Nivel de desempeño de los docentes. Independientes E. Edad de los docentes. F. Años de servicio	A. Métrica E. Ordinal F. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.

APÉNDICE D

TABLAS DE DATOS DEMOGRÁFICOS

Género de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	29	49.2	49.2	49.2
	Femenino	30	50.8	50.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Escuela donde trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Belize Adventist College	19	32.2	32.2	32.2
	Canaan High School	18	30.5	30.5	62.7
	Valley of Peace Academy	4	6.8	6.8	69.5
	Eden High School	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Edad de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20 o menos	2	3.4	3.4	3.4
	21-29	19	32.2	32.2	35.6
	30-39	24	40.7	40.7	76.3
	40-49	7	11.9	11.9	88.1
	50 o más	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Años de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1-5	33	55.9	55.9	55.9
	6-10	17	28.8	28.8	84.7
	11-15	2	3.4	3.4	88.1
	16-20	2	3.4	3.4	91.5
	21 o más	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

APÉNDICE E

TABLAS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS

Hipótesis nula 1 (Satisfacción y desempeño)

Correlaciones

Correlaciones

		Satisfacción laboral del maestro	Desempeño laboral del maestro
Satisfacción laboral del maestro	Correlación de Pearson	1	.247
	Sig. (bilateral)		.059
	N	59	59
Desempeño laboral del maestro	Correlación de Pearson	.247	1
	Sig. (bilateral)	.059	
	N	59	59

Hipótesis nula 2 (Satisfacción y género)

Estadísticos de grupo

Género de los maestros		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Satisfacción laboral del maestro	Masculino	29	3.1333	.66267	.12306
	Femenino	30	2.8929	.49049	.08955

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 del maestro	Se han asumido varianzas iguales	2.704	.106	1.587	57	.118	.24034	.15143	-.06288	.54357
	No se han asumido varianzas iguales			1.579	51.550	.120	.24034	.15219	-.06512	.54580

Hipótesis nula 3 (satisfacción y escuela)

ANOVA

Satisfacción laboral del maestro

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	3.419	3	1.140	3.752	.016
Intra-grupos	16.706	55	.304		
Total	20.124	58			

Pruebas post hoc

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Satisfacción laboral del maestro

	(I) Escuela donde trabaja	(J) Escuela donde trabaja	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
			Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior
HSD de Tukey	Belize Adventist College	Canaan High School	-.20839	.18127	.661	-	
		Valley of Peace Academy	.14524	.30318	.963	-	
		Eden High School	-.55027(*)	.18127	.019	-1.0305	-.0700
	Canaan High School	Belize Adventist College	.20839	.18127	.661	-	
		Valley of Peace Academy	.35363	.30464	.654	-.4535	1.1607
		Eden High School	-.34188	.18371	.257	-.8286	.1448
	Valley of Peace Academy	Belize Adventist College	-.14524	.30318	.963	-.9485	.6580
		Canaan High School	-.35363	.30464	.654	-1.1607	.4535
		Eden High School	-.69551	.30464	.115	-1.5026	.1116
	Eden High School	Belize Adventist College	.55027(*)	.18127	.019	.0700	1.0305
		Canaan High School	.34188	.18371	.257	-.1448	.8286
		Valley of Peace Academy	.69551	.30464	.115	-.1116	1.5026
Games-Howell	Belize Adventist College	Canaan High School	-.20839	.18351	.671	-	
		Valley of Peace Academy	.14524	.18785	.865	-.3950	.6855
		Eden High School	-.55027(*)	.20109	.046	-1.0928	-.0077
	Canaan High School	Belize Adventist College	.20839	.18351	.671	-.2890	.7058
		Valley of Peace Academy	.35363	.15362	.167	-.1231	.8304
		Eden High School	-.34188	.16956	.203	-.8011	.1173
	Valley of Peace Academy	Belize Adventist College	-.14524	.18785	.865	-.6855	.3950
		Canaan High School	-.35363	.15362	.167	-.8304	.1231
		Eden High School	-.69551(*)	.17424	.007	-1.2075	-.1835
	Eden High School	Belize Adventist College	.55027(*)	.20109	.046	.0077	1.0928
		Canaan High School	.34188	.16956	.203	-.1173	.8011
		Valley of Peace Academy	.69551(*)	.17424	.007	.1835	1.2075

* La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

Subconjuntos homogéneos

Satisfacción laboral del maestro

Escuela donde trabaja	N	Subconjunto para alfa = .05	
		2	1
Valley of Peace Academy	4	2.6442	
Belize Adventist College	19	2.7895	2.7895
Canaan High School	18	2.9979	2.9979
Eden High School	18		3.3397
Sig.		.498	.137

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a Usa el tamaño muestral de la media armónica = 9.668.

b Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Hipótesis nula 4 (Satisfacción, edad y años de servicio)

Análisis de varianza univariante Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Edad de los maestros	1	20 o menos	2
	2	21-29	19
	3	30-39	24
	4	40-49	7
	5	50 o mas	7
Años de servicio	1	1-5	33
	2	6-10	17
	3	11-15	2
	4	16-20	2
	5	21 o mas	5

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error(a)

Variable dependiente: Satisfaccion laboral del maestro

F	gl1	gl2	Significación
.964	15	43	.507

Contrasta la hipótesis nula de que la varianza error de la variable dependiente es igual a lo largo de todos los grupos.

a Diseño: Intersección+Edad+Servicio+Edad * Servicio

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Satisfaccion laboral del maestro

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación	Eta al cuadrado parcial
Modelo corregido	4.929(a)	15	.329	.930	.540	.245
Intersección	178.374	1	178.374	504.779	.000	.922
Edad	1.144	4	.286	.809	.526	.070
Servicio	2.258	4	.565	1.598	.192	.129
Edad * Servicio	1.360	7	.194	.550	.792	.082
Error	15.195	43	.353			
Total	555.055	59				
Total corregida	20.124	58				

a R cuadrado = .245 (R cuadrado corregida = -.018)

Hipótesis nula 5 (Desempeño y género)

Prueba T

Estadísticos de grupo

	Género de los maestros	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Desempeño laboral del maestro	Masculino	29	4.1241	.41088	.07630
	Femenino	30	4.1467	.32496	.05933

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
Desempeño laboral del maestro	Se han asumido varianzas iguales	1.689	.199	-.234	57	.816	-.02253	.09627	-.21530	.17024
	No se han asumido varianzas iguales			-.233	53.288	.817	-.02253	.09665	-.21636	.17130

Hipótesis nula 6 (Desempeño y escuela)

ANOVA de un factor

ANOVA

Desempeño laboral del maestro

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.280	3	.093	.682	.567
Intra-grupos	7.517	55	.137		
Total	7.797	58			

Pruebas post hoc

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Desempeño laboral del maestro

	(I) Escuela donde trabaja	(J) Escuela donde trabaja	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite superior	Límite inferior
HSD de Tukey	Belize Adventist College	Canaan High School	.03475	.12160	.992	-.2874	.3569
		Valley of Peace Academy	.23158	.20338	.667	-.3072	.7704
		Eden High School	-.05255	.12160	.973	-.3747	.2696
	Canaan High School	Belize Adventist College	-.03475	.12160	.992	-.3569	.2874
		Valley of Peace Academy	.19683	.20436	.771	-.3446	.7382
		Eden High School	-.08730	.12323	.893	-.4138	.2392
	Valley of Peace Academy	Belize Adventist College	-.23158	.20338	.667	-.7704	.3072
		Canaan High School	-.19683	.20436	.771	-.7382	.3446
		Eden High School	-.28413	.20436	.511	-.8255	.2573
	Eden High School	Belize Adventist College	.05255	.12160	.973	-.2696	.3747
		Canaan High School	.08730	.12323	.893	-.2392	.4138
		Valley of Peace Academy	.28413	.20436	.511	-.2573	.8255
Games-Howell	Belize Adventist College	Canaan High School	.03475	.11388	.990	-.2724	.3419
		Valley of Peace Academy	.23158	.20407	.690	-.5714	1.0346
		Eden High School	-.05255	.12794	.976	-.3981	.2931
	Canaan High School	Belize Adventist College	-.03475	.11388	.990	-.3419	.2724
		Valley of Peace Academy	.19683	.20177	.770	-.6138	1.0074
		Eden High School	-.08730	.12425	.895	-.4237	.2491
	Valley of Peace Academy	Belize Adventist College	-.23158	.20407	.690	-1.0346	.5714
		Canaan High School	-.19683	.20177	.770	-1.0074	.6138
		Eden High School	-.28413	.21003	.575	-1.0726	.5043
	Eden High School	Belize Adventist College	.05255	.12794	.976	-.2931	.3981
		Canaan High School	.08730	.12425	.895	-.2491	.4237
		Valley of Peace Academy	.28413	.21003	.575	-.5043	1.0726

Subconjuntos homogéneos

Desempeño laboral del maestro

Escuela donde trabaja	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
Valley of Peace Academy	4	3.9143
Canaan High School	18	4.1111
HSD de Tukey(a,b) Belize Adventist College	19	4.1459
Eden High School	18	4.1984
Sig.		.339

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a Usa el tamaño muestral de la media armónica = 9.668.

b Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Hipótesis nula 7 (Desempeño, edad y años de servicio)

Análisis de varianza univariante Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Edad de los maestros	1	20 o menos	2
	2	21-29	19
	3	30-39	24
	4	40-49	7
	5	50 o mas	7
Años de servicio	1	1-5	33
	2	6-10	17
	3	11-15	2
	4	16-20	2
	5	21 o mas	5

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error(a)

Variable dependiente: Desempeño laboral del maestro

F	gl1	gl2	Significación
1.174	15	43	.327

Contrasta la hipótesis nula de que la varianza error de la variable dependiente es igual a lo largo de todos los grupos.

a Diseño: Intersección+Edad+Servicio+Edad * Servicio

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Desempeño laboral del maestro

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación	Eta al cuadrado parcial
Modelo corregido	1.918(a)	15	.128	.935	.535	.246
Intersección	346.381	1	346.381	2533.490	.000	.983
Edad	1.165	4	.291	2.130	.093	.165
Servicio	.246	4	.061	.449	.772	.040
Edad * Servicio	.605	7	.086	.632	.726	.093
Error	5.879	43	.137			
Total	1016.882	59				
Total corregida	7.797	58				

a R cuadrado = .246 (R cuadrado corregida = -.017)

APÉNDICE F

TABLAS SOBRE PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

Preguntas complementarias

Media aritmética del grado de satisfacción laboral
y del nivel de desempeño

	N	media	
Satisfacción	59	3.01	
Desempeño	59	4.1356	
N válido (según lista)	59		

Instrumento de satisfacción laboral

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. típ.
La relación con los alumnos.	4.4862	.64714
La relación con los padres de los alumnos.	4.1560	.72232
La relación con el director.	4.1376	.98571
La relación con los compañeros.	4.1284	.82889
La libertad para hacer su trabajo.	4.1193	.87902
El trato que recibe de la administración.	4.0367	1.00854
La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio.	3.9633	.92222
El sistema de evaluación del trabajo en aulas.	3.7706	.83481
La relación con el departamental de Educación del Campo.	3.7615	.96128
La jornada de trabajo.	3.7248	1.01718
Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.	3.7156	.85084
El sistema de supervisión del trabajo en aulas.	3.7064	.83114
El sistema de administración de los colegios adventistas.	3.6972	.93793
Las capacitaciones recibidas.	3.5963	.93412
El proceso de contratación de empleados.	3.4954	1.07689
La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.	3.4862	1.07682
La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.	3.3945	1.04543
La atención a sus necesidades personales por la administración.	3.2752	1.01718
El material didáctico proporcionado por el colegio.	3.1651	1.05860
Las oportunidades de superación.	3.0826	1.11495
El sistema de escalafón de salarios.	2.9633	1.09651
El salario que recibe.	2.9450	.97975
El sistema de prestaciones adicionales al salario.	2.8349	1.10146
El tipo de jubilación que recibirá.	2.5596	1.19746

Instrumento del nivel de desempeño

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. típ.
Revisar las tareas de los estudiantes.	4.7798	.41628
Tener buenas relaciones interpersonales con los padres.	4.7798	.43796
Elaborar la jornalización anual.	4.7615	.65120
Elaborar el guion de clases.	4.7615	.59159
Utilizar guion de clase.	4.7248	.54214
Tener buenas relaciones interpersonales con los compañeros.	4.7222	.48977
Registrar la asistencia de los estudiantes.	4.7064	.58219
Integrar la fe en la carta didáctica.	4.6422	.64583
Supervisar las actividades de los alumnos en grupo.	4.6330	.61855
Mantener al día el cuadro de calificaciones.	4.6330	.66194
Motivar a los estudiantes con respecto a la clase a impartir.	4.6330	.50296
Supervisar el aprendizaje del contenido de la clase.	4.6239	.52333
Fijar con los estudiantes fechas para entrega de tareas.	4.6239	.70434
Aplicar la integración de la fe en el aprendizaje.	4.6147	.70590
Repasar la clase anterior.	4.5963	.59503
Mantener una actitud de apoyo hacia la administración.	4.5963	.64001
Propiciar un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula.	4.5963	.54636
Verificar la comprensión del contenido de la clase.	4.5872	.54791
Hacer énfasis en lo espiritual durante el desarrollo de las clases.	4.5780	.69780
Reunirse con los padres de familia al final de cada período.	4.5596	.88643
Supervisar las actividades de los alumnos en forma individual.	4.5596	.62998
Mantener una buena disciplina dentro del aula.	4.5505	.61593
Optimizar el tiempo de la clase.	4.4954	.58727
Llegar puntual cada día.	4.4862	.60269
Promover el aprendizaje cooperativo (parejas, tríos, cuartetos, etc.).	4.4587	.77617
Ambientar el aula de acuerdo a los contenidos.	4.4495	.76360
Organizar el área física para el buen aprendizaje de los estudiantes.	4.4220	.64253
Elaborar el plan de grado.	4.3486	1.14161
Dar atención personalizada a estudiantes con dificultad de aprendizaje.	4.2936	.80855
Promover el intercambio de puntos de vista entre los alumnos.	4.2844	.78282
Utilizar el material didáctico para impartir clases.	4.2569	.71237
Firmar el libro de asistencia.	4.2018	1.23063
Utilizar agenda diaria.	3.8165	1.20312
Visitar los hogares de los alumnos por lo menos una vez por semestre.	3.5872	1.08193

LISTA DE REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360º*. Buenos Aires: Granica.
- Anderson, G. y Garden F. (2007). *Relación entre el reconocimiento y el desempeño organizacional*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/relacion-entre-reconocimiento-y-desempeno-laboral.htm>.
- Arana Mayorca, W. (1997). *Liderazgo, motivación y productividad*. Barcelona: McGraw- Hill Interamericana.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica*, 2(1), 21-23.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2002) *¿Quiénes son los maestros?: carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington: Autor.
- Blanchard, K. y Sánchez E. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Norma.
- Bohlander G., Snell S. y Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México. Thomson Learning.
- Calleja, N. (1988). *El desempeño y la satisfacción laboral de bibliotecario: construcción de escalas de evaluación*. UNAM, México.
- Cardozo Brow, M. (2004). *La evaluación del desempeño: un camino necesario y sembrado de obstáculos hacia el profesionalismo en las organizaciones públicas*. Recuperado de http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrGobFed/documentos/Servicio_Civil_IFE.pdf.
- Chiang, M. ; José Martin, M. y Núñez, A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia, Madrid.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chruden, H. J. y Sherman, A. W. (2002). *Administración de personal*. México: CECSA.
- Covey, S. R. (2007). *El factor confianza: el valor que lo cambia todo*. Barcelona: Paidós.

- Convey, J. J. (2010). *Motivation and Job Satisfaction of Catholic School Teachers Denver, Colorado*. Catholic University of America.
- Da Silva, R. (2002). *Teoría de la administración*. Bogotá: Cengage Learning.
- Daft, R. y Lane, P. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Diez de Castro, E. P., Galán González, J. L. y Martín Armario, E. (1995). *Introducción a la economía de la empresa II*. Madrid: Pirámide.
- Economic Cooperation and Development. (2010) *Economic Surveys, Oecd: United States*.
- Economic Cooperation and Development. (2009) *Economic Surveys, Oecd: United States*
- 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.
- Flores García, R. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom.
- Galaz-Fontes, J. y Contreras Fresán, P. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*. México: ANUIES.
- Gan, F. (1998). *101 habilidades emocionales para vivir y trabajar mejor*. Barcelona: Apóstrofe.
- Genovese, C. (2004). *Gestión de recursos humanos en los nuevos escenarios*. Recuperado de <http://www.gestiopolis1.com/recursos/documentos/archivodocs/derecshum/rrhno2/gestionderrhnnuevosescenarios.zip>
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Prentice Hall.

- Grajales Guerra, T. y Salazar, A. L. (2002). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-66.
- Gratton, L. (2001). *Estrategias de capital humano: como situar a las personas en el corazón de la empresa*. Madrid: Prentice Hall.
- Gutiérrez, N. y Senlle, A. (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Bogotá: Díaz de Santos.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez Jiménez, A. y Bueno Blanco, J. L. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores? Descúbralo y mejore el rendimiento: no hay recetas*. Madrid: FC.
- Lazo Melgar, M. A. (2009) *Grado de satisfacción y nivel de desempeño de los maestros adventistas de la Asociación Metropolitana y la Misión Central de El Salvador*. Tesis Maestría, Universidad de Morelos, México.
- Levy-Leboyer, C. (1992). *Evaluación del personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- López, C. (2007). *Teoría y pensamiento administrativo*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/jerarquia.htm>.
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (2005). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: International Thompson.
- Lusthaus, C. (2001). *Mejorando el desempeño de las organizaciones*. Toronto: IDRC.
- Maristany, J. (2000). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Márquez Pérez, M. (2001). *Satisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.
- Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Montenegro Aldana, I. A. (2003) *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Cengage Learning.

- Murillo Torrecilla, F. J. (2006). *Estudios sobre eficacia escolar Iberoamérica*. Bogotá, Colombia: Divinni.
- Murillo Torrecilla, F. J. y Febara Garzón, E. (2003). *La investigación sobre la eficacia escolar en Iberoamérica*. Bogotá, Colombia: Carrera .
- Noda Hernández, M. (1997). *Procedimiento metodológico para medir la satisfacción del cliente*. Holguín, Cuba: Universidad de Olguín “Oscar Lucero Moya”.
- O’Brien, D. (1996). Programa de seguridad. ¿En qué etapa se encuentra? *Manufactura*, 3, 16.
- Palafox, A. (1995). La satisfacción en el trabajo y la productividad del factor humano. *Adminístrate Hoy*, 9, 38-42.
- Pérez Gorostegui, E. y Oteo Ochoa, L. A. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Pontifes, A. (2002). *La evaluación del desempeño y sus distintos enfoques en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones*. Ponencia presentada en el Tercer Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de Carrera, México.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Bogotá: Díaz de Santos.
- Quintanilla, I. y Bonavia, T. (2005). *Psicología y economía*. Valencia: Universidad de Valencia, Servei de Publicacions.
- Robbins, S., Dávila E. y Martínez M. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (1998a). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. (1998b). *La administración en el mundo de hoy*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez Valencia, J. (2000). *Administración moderna de personal. Relaciones laborales*. México: ECAFSA.
- Rueda Beltrán, M. y Díaz Barriga, F. (2000). *Evaluación y desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. ANUIES, México.

- Rueda Beltrán, M. y Díaz Barriga, F. (2004). *Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: Plaza y Valdez.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Salvador, Y. (2009). "Impacto de la satisfacción y desempeño laboral en el cliente externo " en *Contribuciones a la Economía*. Recuperado en <http://www.eumed.net/ce/2009 a/>
- Seisdedos, N. (1998). Selección, cuestionarios y distorsión motivacional. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 4, 3-33.
- Tornero Medina, M. E.. (2000). Evaluación de la calidad asistencial de servicio de ayuda a domicilio. Madrid: FG GRAF.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (1992). *Artes plásticas*. México: EUNED.
- Vandam, G. (2007). *Liderazgo en acción*. Buenos Aires: Kier.
- Werther, W. B. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.