

15  
2el



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

CONSTRUCCION DE UNA ESCALA DE  
SATISFACCION LABORAL A PARTIR DE UNA  
MUESTRA REPRESENTATIVA DEL PERSONAL  
ACADEMICO DE LA UNAM.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A N :

DORA MARIA ARAMBURO RODRIGUEZ  
MARITZA MEJIA CHAVEZ  
NORMA ANGELICA MOLINA ROSALES

DIRECTOR: LIC. ESTELA CORDERO BECERRA



MEXICO, D. F.

NOVIEMBRE DE 1997

TESIS CON  
VALIA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



COMISION NACIONAL  
DEL AGUA

**EL PRESENTE TRABAJO SE IMPRIMIÓ CON EL APOYO DE  
LA COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A la Universidad Nacional Autónoma de México,** Por toda la educación que nos brindo y el desarrollo intelectual que logramos a lo largo de toda nuestra carrera.

**A los Profesores Universitarios,** Por que a lo largo de toda nuestra investigación no solo fueron un apoyo académico, si no que con su labor constituyeron nuestra principal motivación.

**Al programa de Becas Fundación U.N.A.M.** Por el apoyo económico en la realización de esta Tesis.

**A la Comisión Nacional del Agua,** Por todo el apoyo económico e institucional que brindó en la realización de esta investigación, misma que brinda a todos los jóvenes y con lo cual contribuye al desarrollo profesional en las Instituciones gubernamentales

### **Agradecemos Especialmente**

A la profesora Estela Cordero B. Por todos los conocimientos, experiencia y dedicación que nos brindo al dirigir nuestra investigación, y sobre todo por el cariño, apoyo y comprensión que siempre tuvimos de usted, mismos que nos acompañara por toda la vida

Al profesor Humberto Zepeda.- Por todo su apoyo y asesoría estadística, pero por sobre todas las cosas, sus palabras de aliento y estímulo y por la gran persona que nos brindo no solo sus conocimientos, sino también su experiencia que nos acompañara más allá de las aulas.

A la profesora Enedina Villegas.- Por todas sus valiosos conocimientos que nos brindo durante la realización de esta investigación

A los Profesores: Silvia Vite San Pedro, Mirna Rocío Valle, María del Carmen Gerardo y Ricardo Díaz.- Por todas las valiosas observaciones a esta investigación y por formar parte del jurado.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A mi Padre**, por el apoyo que me ha brindado a lo largo de toda mi vida, y que me permite llegar a una de mis principales metas: mi formación profesional.

**A mi Madre**, por todo una vida de cariño y compañía, sin la cual no hubiera tenido la fortaleza necesaria para seguir adelante en todos los momentos difíciles.

**A Israel**, por todo el amor que me ha brindado y por la perspectiva de una vida futura compartida.

**A mi hermano Elias**, Por toda una vida de Ejemplo y apoyo constante.

**A mis hermanos Alfredo, Eduardo, Marisela y Norma** por todos los años en que crecimos juntos.

**A mis compañeros Alejandro Alvarez, Olga Romero, Ismael Hernandez y Yezica Hernandez**, por todo su apoyo y ayuda en la realización de este trabajo.

**Dora María**

**A mis padres: Por toda una vida de dedicación y compañía, que me ha permitido alcanzar todas mis metas, en las cuales ambos juegan un papel determinante; por que al mismo tiempo que me las inculcaban me guiaron siempre hacia ellas, por lo cual este logro también es suyo.**

**A mis hermanos: Por todo el cariño que nos hemos tenido y que nos mantendrá unidos por toda la vida**

**A todos ustedes con cariño**

**Maritza**

**Mi agradecimiento más grande es a ustedes; mis padres, quienes constituyeron mi mayor motivación y apoyo para seguir adelante en todos los momentos difíciles.**

**A mis Hermanos; Por toda la vida que compartimos, por todos aquellos problemas que siempre superamos, lo cual me hizo fuerte ante la adversidad.**

**A Iván y Fernando.- Por toda la alegría que siempre me brindan.**

**A todas aquellas personas que me brindaron palabras de aliento y compañía en los momentos difíciles, lo que me permitió seguir adelante; este triunfo también es suyo.**

**Norma Angélica**



### **UN DÍA POR FIN**

**Un día me sentí perdida  
y decidí escalar la montaña,  
la vi tan alta y tan lejana  
que no sabía si llegaría a la cima  
...muchos tropiezos tuve,  
más no decayó mi empeño y seguí el  
camino...  
Hoy por fin he alcanzado la cima  
y me doy cuenta  
que no era tan alta la montaña**

**M.A.E.G.B**

## INDICE

Resumen  
Introducción

### CAPITULO I SATISFACCION LABORAL

I.1 Definición de Satisfacción Laboral	1
I.2 Teorías de la Satisfacción Laboral	2
I.2.1 Teoría de Maslow	3
I.2.2 Teoría de los dos factores	4
I.2.3 Teoría de la Expectativa y la Valencia	6
I.3 Factores de la Satisfacción Laboral	7
I.4 Importancia de la Satisfacción Laboral	13
I.5 Antecedentes de la medición en la Satisfacción Laboral	14
I.6 Satisfacción Laboral en Docentes	16

### CAPITULO II PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM

II.1 Historia de la UNAM	25
II.2 Personal Académico	30
II.2.1 Legislación	33
II.2.2 Premios otorgados por la UNAM	37

### CAPITULO III MEDICION

III.1 Concepto de Medición en Psicología	49
III.2 Actitud	50
III.2.1 Categorías de la Actitud	51
III.2.2 Escala de Actitud	52
III.2.2.1 Escala tipo Lickert	53
III.3 Características de los instrumentos	54
III.3.1 Sensibilidad	54
III.3.2 Objetividad	54
III.3.3 Confiabilidad	55
III.3.3.1 Método para estimar la confiabilidad	56
III.3.3.1.1 Coeficiente de Estabilidad Temporal (test-retest)	56
III.3.3.1.2 Coeficiente de Equivalencia (formas paralelas)	57
III.3.3.1.3 Consistencia Interna	57
A) Método de Mitades	57
B) Coeficiente Kuder Richardson	58
C) Alpha de Cronbach	59
III.3.4 Validez	59
III.3.4.1 Validez de Contenido	60
III.3.4.2 Validez de Criterio	60
III.3.4.3 Validez de Constructo	61

## **CAPITULO IV METODO**

IV.1 Método	63
IV.2 Planteamiento y Justificaciones	63
IV.3 Objetivo	64
IV.4 Definición conceptual de las variables	65
IV.5 Definición operacional de las variable	69
IV.6 Muestra	69
IV.7 Tipo de Estudio	70
IV.8 Diseño	71

## **CAPITULO V RESULTADOS**

Análisis de la muestra	78
Análisis estadístico	80
Discusión y Conclusiones	85
Sugerencias y limitaciones	89
Bibliografía	91

## **ANEXOS**

## **Resumen**

El presente trabajo pretende construir una escala para medir satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad.

La construcción de la escala se llevo acabo a partir de una encuesta realizada en Ciudad Universitaria y que pretendia captar el sentir de los profesores acerca de los aspectos importantes de su satisfacción laboral.

La investigación comprendió un estudio piloto y uno final, donde participaron un total de 545 profesores que laboran en cada una de las facultades que conforman Ciudad Universitaria , cuyas edades fluctuaban entre 25 y 65 años de edad.

Los datos recabados se sometieron a análisis discriminativo de reactivos, análisis de consistencia interna (alpha de Cronbach) y a un análisis factorial.

De los resultados se infiere que la escala en forma global, posee un adecuado coeficiente de consistencia interna (.93); sin embargo, de manera independiente, algunas de sus subescalas que la conforman tales como, relación con alumnos (.64),

condiciones de trabajo (.67), y la de dimensión de sueldo (-.04), no muestran suficiente confiabilidad. Por otro lado, pudo observarse que la escala no cuenta con validez de constructo.

## **INTRODUCCION**

La satisfacción laboral en la docencia, es tal vez una de las más complejas en comparación con otras profesiones, ya que no solamente tiene que ver con logros y realización personal, implica dedicación y esfuerzo para lograr uno de los más grandes objetivos de la sociedad, que es la educación de sus integrantes. Es a través de ésta, que los maestros satisfacen la necesidad de compartir sus conocimientos.

Durante los últimos años hemos presenciado, como se incrementa la demanda de los jóvenes por tener acceso a los niveles superiores de educación, esto debido a la gran competencia que existe dentro de la sociedad, donde la educación brinda mejores oportunidades de trabajo, solo aquellos que cuentan con un nivel y una preparación profesional, dando lugar a una mayor necesidad de que existan profesores capaces de satisfacer esta importante demanda, ya que su impacto determina en gran medida el desarrollo económico y social del país.

Dada las circunstancias actuales de la educación en nuestro país, la labor de un profesor se torna también difícil, porque, no solo tiene que satisfacer sus propias necesidades, si no que además tiene un compromiso con la sociedad, representada por sus alumnos; a quienes estimula su creatividad y vigoriza la honestidad intelectual lo que constituye a la vez una de sus principales fuentes de satisfacción.

Sin embargo, ¿cuáles son todas las fuentes de satisfacción de los profesores?, ¿cuál tiene mayor influencia en el desarrollo de su cátedra? .y ¿quién y con que se puede medir la Satisfacción Laboral de los profesores de la Universidad? Estas fueron las preguntas que constituyeron la idea central de nuestro trabajo y nos motivaron para realizar un estudio sobre *satisfacción laboral*

En el intento por iniciar esta investigación, nos dimos cuenta que a nivel nacional no existía suficiente información sobre la satisfacción laboral en profesores, y por consiguiente instrumentos válidos y confiables para valorarla, por lo cual se decidió construir una escala para medir satisfacción laboral del personal académico de la UNAM.

Para lograr nuestro objetivo, decidimos organizar el estudio de la siguiente manera:

Durante el primer capítulo se analizará el concepto de satisfacción laboral desde su origen, así como las distintas formas en que ha sido valorado.

En el segundo capítulo se realizará un pequeño bosquejo del personal académico de la Universidad, destacando las opiniones de los profesores con mayor trayectoria dentro de nuestra casa de estudio; acerca de los principales factores de satisfacción en docentes.

**En el tercer capítulo, "Medición" se presentan los métodos más comunes para obtener la confiabilidad y validez de un instrumento psicológico.**

**Finalmente, los últimos capítulos determinan la metodología empleada y resultados obtenidos, así como las discusiones, sugerencias y limitaciones.**



## **CAPITULO I SATISFACCION LABORAL**

### **I.1 DEFINICIÓN DE SATISFACCION LABORAL**

El concepto de satisfacción laboral tiene numerosas definiciones entre las cuales podemos mencionar:

La satisfacción es la reacción de los trabajadores respecto al rol que juega dentro de su trabajo. (Vromm, cit. por Terry Kuny, 1995)

Blom y Naylor en 1968, definen a la satisfacción laboral como: la actitud general de los trabajadores constituida por una aproximación hacia las condiciones de trabajo, reconocimiento de sus logros, aptitudes y relaciones interpersonales dentro del trabajo. ( cit.por Terry Kuny, 1995).

En 1974 Mc Cormic y Tiffin, definen a la satisfacción laboral como el total de sentimientos relacionados con el transcurso del trabajo, si los trabajadores perciben que sus expectativas se cumplen dentro del trabajo, este presenta una actitud positiva hacia el mismo y fortalece su satisfacción laboral (cit. por Terry Kuny, 1995).

De acuerdo con Terry Kuny, podemos definir a la satisfacción como: la actitud que resulta de la suma de los aspectos positivos y negativos relacionados con: el salario del individuo, autoridad, autonomía dentro de sus funciones, logros dentro del trabajo y el status que esta le proporciona entre otros.

Estos elementos por si solo no dan la satisfacción, el aumento o disminución de esta, se obtiene como resultado del equilibrio de los aspectos que rodean al trabajo.

## **1.2 TEORÍAS DE LA SATISFACCIÓN**

Considerando que la gente pasa la tercera parte de su vida en el trabajo, es factible pensar que se trabaja para satisfacer una variedad de necesidades tanto individuales como sociales. La satisfacción en el trabajo comprende los aspectos intrínsecos y extrínsecos del mismo tales como: el ambiente de trabajo, supervisión, sueldo y prestaciones, reconocimientos, relaciones sociales en el empleo y muchos otros. El impacto que tienen estos factores sobre la satisfacción laboral, ha sido explicada mediante diversas teorías; las cuales mencionan la importancia de todos los aspectos internos y externos que rodean el trabajo y la forma como influyen en la actitud que el individuo tiene hacia sus actividades laborales.

### 1.2.1 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MASLOW

Existen teorías sobre las necesidades de el ser humano una de ellas es la teoría de Maslow, en la cual basa la existencia de cinco necesidades básicas organizadas en una jerarquía de pirámide:

**Necesidad fisiológica.**- Es la parte baja de la pirámide, ahí se encuentra las necesidades de orden fisiológico que son aquellas indispensables para la conservación de la vida.

**Necesidad de Seguridad.**- La cuál esta asociada a los fenómenos tales como la preferencia común por un empleo, por un salario y un servicio garantizado.

**Necesidad de afiliación.**- Son las derivadas, del contacto con personas, la pertenencia a un grupo y relaciones estrechas con otras personas.

**Necesidad de autoestima.**- Se refiere a los sentimientos de éxito, respeto y reconocimiento de compañeros y superiores.

**Necesidad de reconocimiento.**- La cual conduce a un sentimiento de autoconfianza, valor y capacidad reconocida por otras personas.

**Necesidad de autorrealización.**- El ser humano requiere comunicarse con sus semejantes expresar sus conocimientos y sus ideas, quiere trascender dejar huella en este mundo y una manera de lograrlo es perpetuarse en la propia obra a través de la posibilidad de desarrollar un trabajo creativo. (Rodríguez, 1986)

### 1.2.2 TEORÍA DE LOS DOS FACTORES

Herzberg en 1957-1959, se dio a la tarea de realizar una serie de investigaciones acerca de los puntos de vista que contadores e ingenieros tenían en cuanto a episodios agradables y desagradables del trabajo; a partir de los resultados, desarrollo su teoría de los dos factores.

En la teoría menciona que existen factores intrínsecos al puesto es decir factores que están ligados intimamente con el trabajo desempeñado y los factores extrínsecos los cuales se encuentran en el medio ambiente que rodea al puesto.

Algunos de los factores son:

#### FACTORES INTRINSECOS

1. - Grado de responsabilidad
2. - Iniciativa requerida

#### FACTORES EXTRINSECOS

1. - Condiciones de trabajo
2. - Relación con compañeros

3. - Grado de esfuerzo

3. - Relación con jefes

4. - Actividades variadas

4. -Sueldo

Básicamente dice que los factores intrínsecos o pertenecientes al puesto, cuando están presentes motivan favorablemente es decir causan satisfacción, pero que la ausencia de estos factores no ocasiona insatisfacción, en cambio cuando están ausentes los factores extrínsecos al puesto, esto si causa insatisfacción, en otras palabras, la teoría dice que las carencias experimentadas por la persona en el medio ambiente físico y social del trabajo le causan insatisfacción, mientras que la ausencia de los factores intrínsecos o sea factores directamente ligados con la tarea que desempeña causa no-satisfacción.

Herzberg apoya lo anterior bajo la concepción de que es erróneo pensar que la satisfacción e insatisfacción son un continuo; es decir que no podemos ubicarlos como puntos opuestos del proceso de satisfacción en el trabajo, sino como algo totalmente diferente.

Por lo tanto los factores intrínsecos si están presentes causan satisfacción. Los factores extrínsecos si están ausentes causan insatisfacción.

De acuerdo a lo anterior; para que una persona se sienta satisfecha en su trabajo, es necesario entonces introducir algunos cambios en los factores intrínsecos o sea los denominados factores motivadores.

Entre los cambios podría considerarse un aumento en la variedad y responsabilidad a los empleados; Herzberg afirma; que hasta ahora las empresas en términos generales se han preocupado más por ofrecer buen ambiente de trabajo y prestaciones. con lo cual se esta poniendo la atención a los factores higiénicos o extrínsecos evitando con esto la insatisfacción pero sin lograr un estado de satisfacción.

### 1.2.3 TEORÍA DE LA EXPECTATIVA Y LA VALENCIA

Vromm (1964), desarrollo la teoría de la expectativa, que ya había sido propuesta por Georgopoulos, Mahoney y Jones en 1957. De acuerdo con esta teoría, la motivación de un empleado para desempeñarse en forma efectiva está determinada por dos variables.

La primera consiste en una probabilidad de esfuerzo-recompensa, en la cual el individuo tiene la expectativa de que; si dirige determinada cantidad de esfuerzo hacia la ejecución efectiva de una labor, obtendrá como resultado cierta recompensa.

La segunda variable, es el concepto del valor o valencia de la recompensa, esto es el grado de atracción que ofrece dicha recompensa para el individuo; este valor surge directamente de la percepción que tenga de que dicha recompensa pueda satisfacer sus necesidades.

Por lo tanto antes de emprender una línea de acción en forma consciente o inconsciente; el individuo asigna valencias que reflejan sus expectativas acerca de las consecuencias de cada esfuerzo que realiza y decide su línea de acción de conformidad con la valencia más fuerte o más positiva

### **I.3 FACTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Entre los principales satisfactores encontramos:

Categoría del puesto: El trabajo difiere en cuanto al valor y la importancia que se le asigna, se considera mayor categoría o status a los que desempeñan cargos que aparentemente son más valiosos en las personas que tienen más categoría, (sea cual sea el valor personal o estimación), se siente más satisfecha en su trabajo.

Kanh (cit. Por Fleishman, 1976), encontró que el 53% de los empleados que desempeñan labores técnicas de alto nivel, en una compañía de seguros, manifestaron que estaban satisfechos en su trabajo mientras que, los que se dedicaban a trabajos de oficina rutinarios, solo el 23% se sentía satisfechos.

**Monotonía del empleo:** Los empleos que tienen muy poca variedad, son muy probables que hagan surgir sentimientos de aburrimiento, de enfado y tedio. Esto se observa en tareas semirrepetitivas en las que el trabajador debe seguir poniendo atención en una misma labor, que se traducirá en cansancio y aburrimiento

Guest (cit. Por Rodríguez, 1991), estudió a trabajadores de una planta de montaje automotriz, encontró que los obreros cuyas tareas implicaban cinco o más operaciones distintas estaban en un 69% más satisfechos con su trabajo mientras que aquellos obreros cuyas tareas constaban de una sola operación estaban satisfechos únicamente el 33%.

En otro estudio realizado por Cox, (cit. Por Rodríguez, 1991), concluyó que la monotonía dependía de la cantidad de atención que exigía el trabajo, de la capacidad que requería y de la variedad del mismo.

Por otra parte se ha encontrado que el aburrimiento depende de algunas diferencias individuales.

Por lo tanto es probable que el aumento en: responsabilidades, variedad de tareas, ampliación de los tipos de trabajo y las exigencias de la tarea, contribuyen a aumentar la satisfacción y la iniciativa de los empleados más inteligentes.



**Sueldo:** Es raro que la paga se coloque en primer lugar en una lista de satisfactores en el empleo, cuando se le pide a los empleados que se le coloque directamente. El salario inicial de un empleo es con mucha frecuencia muy importante para aquellos trabajadores que se sienten atraídos por él, pero su importancia decrece a medida que pasa el tiempo, la inadecuación del pago, es una fuente importante de insatisfacción, pero no la única y ni siquiera la más importante.

**Condiciones de trabajo:** Con frecuencia las condiciones de trabajo ejercen poca influencia sobre la satisfacción en el empleo ya que por regla general estas son apropiadas al tipo de trabajo y no representan un motivo de conflicto

Odiorne (cit. por Fleishman, 1976), en un estudio realizado en la compañía General Electric, con 84 ejecutivos, encontró que colocaban este factor en último lugar en una lista de 14 factores que afectan su satisfacción, pero si baja de nivel de empleo a técnico u obrero se encontró que si se le da mayor importancia a este aspecto

**Relación con compañeros:** A medida que los trabajadores sienten que sus relaciones con compañeros de trabajo son agradables parece existir mayor satisfacción laboral, es decir a medida que un empleado descubre que sus propias actitudes o ideas son compartidas por sus compañeros tanto más satisfechos se sienten. (Rodríguez, 1989).

**Status profesional:** Nash, 1975, encontró que existía una relación muy importante entre el status profesional y satisfacción laboral; es decir, las personas que presentaron un mayor nivel de satisfacción laboral, eran aquellos que gozan de un nivel alto de status profesional dentro de la sociedad. ( Cit. Por Terry Kunny, 1995).

**Las condiciones sociales,** se pueden considerar otro factor de gran importancia, aunque si bien es cierto estas han sido muy poco observadas Terry Kunny menciona que los trabajadores usualmente comparan sus condiciones de trabajo con las condiciones de la sociedad.

**Si las condiciones sociales son peores que las condiciones laborales del individuo,** entonces este se sentirá más satisfecho como trabajador y se considerará en una mejor posición.

**La edad:** Es uno de los factores que afectan la satisfacción laboral, se han realizado estudios en cinco diferentes países en donde se ha encontrado que los trabajadores de mayor edad se hayan más satisfechos.

**Davis, 1988 cit. Por Terry Kunny,** encontró una relación significativa entre la edad y satisfacción laboral.

Terry Kunny realizo una recopilación de los resultados de diversos estudios acerca de los factores que determinan la satisfacción laboral, en las cuales encontró una relación significativa con:

- Sueldo (Ergenp 1982, Sencer 1992, Onara 1979).
- Condiciones en el trabajo (Ergenp 1982, Sencer 1982, Onara 1979)
- Relaciones sociales: ( Onara 1979)
- Posibilidad de promoción ( Ergenp 1982)
- Tamaño de la organización y desarrollo personal (Kunny 1985)
- Logro de sus talentos (Sencer 1982)

En lo que respecta al sexo: Wahba en 1975, en una investigación que realizó acerca de la satisfacción laboral en bibliotecarios, encontró que los hombres le daban mas importancia al desarrollo personal y a la libertad en la toma de decisiones dentro de su trabajo y que las mujeres se encontraban menos satisfechas bajo las mismas condiciones. Así mismo D'Elia en 1979, encontró que la variable sexo tiene una significativa relación con la satisfacción laboral.

Otro factor muy importante es el Involucramiento Organizacional: Autores como Lawler y Porter (1967), encontraron que existía una fuerte relación entre la retroalimentación y el perfeccionamiento del trabajador y consecuentemente con la Satisfacción Laboral.

Ellos afirmaban que los niveles altos de Satisfacción Laboral eran probablemente debido, a que el trabajador se siente parte de su perfeccionamiento dentro de las tareas realizadas en su organización, que tiene también un mayor conocimiento de la estructura, impacto, problemas y logros de toda su empresa; por lo que se siente parte de ella.

Matt y Knight 1994, realizaron una investigación acerca del impacto de la percepción en los grupos de trabajo y sus actitudes motivacionales; en la cual enlistan una serie de factores que llevan hacia la satisfacción, tales como eficacia personal, expectativa de un alto desarrollo, eficacia colectiva y una expectativa de superación como organización. Todos estos factores propuestos en el modelo desarrollado por los autores, van encaminadas a la satisfacción laboral y paralelamente la unión de todos ellos obtiene como resultado un involucramiento organizacional.

Anteriormente Hackman en 1992 propuso que el ambiente estimulante puede ser directamente satisfactorio y en referencia al involucramiento organizacional afirmo que cuando los miembros de un grupo encuentran estimulante su ambiente y conocen las condiciones de su organización; se hayan satisfechos, por lo tanto es posible que en los grupos directivos la satisfacción y el involucramiento necesariamente se producen juntos y que se estructuran paralelamente.

#### **1.4 IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

A través de los estudios realizados es evidente que la satisfacción laboral es una de los indicadores más importantes de una adecuada estructura organizacional dentro de la empresa. (Terry Kunny, 1995)

Estudios realizados al respecto por Kahn en 1973, confirman que la satisfacción laboral juega un papel muy importante en la motivación del trabajador y que contribuye a aumentar su productividad, al mismo tiempo que puede disminuir la tendencia o el riesgo de accidente en el trabajo.

En lo que respecta a los países en vía de desarrollo donde las carencias principales son; escasez de alimentos, vestido y vivienda; la motivación se encuentra en el centro de las necesidades primarias, necesidades fisiológicas y necesidad de seguridad. A diferencia de los países más desarrollados en donde la motivación al trabajo depende del reconocimiento y la autorrealización (Bass 1976, cit. Por Terry Kunny, 1995).

En países en vías de desarrollo como el nuestro es común la existencia de una estructura familiar numerosa lo que implica un mayor esfuerzo para satisfacer las necesidades más básicas, siendo esto un factor que afecta el desarrollo económico del país. Otro problema es el desempleo causado por un crecimiento acelerado de la población, disminuyendo la posibilidad de que la gente pueda encontrar un empleo, que le permita satisfacer adecuadamente sus necesidades.

Por la problemática antes mencionada, podemos afirmar que solo se trabaja por comida, sin ningún derecho social, asistencia médica y jubilación.

Estos son algunos de los problemas más importantes que se han descubierto en las investigaciones realizadas en estos países.

### **I.5 ANTECEDENTES DE MEDICIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

De acuerdo a la importancia de la satisfacción laboral se han construido instrumentos para evaluarla. Shouksmith y colaboradores en 1990, realizaron una revisión de los instrumentos que habían sido construidos para medir satisfacción laboral y que le sirvieron como base para la construcción de una escala multidimensional de satisfacción laboral. La cual consiste en una descripción detallada de las actividades que se realizan dentro de cualquier trabajo.

En 1985 Spector, elabora una lista de indicadores donde mide la naturaleza de trabajo y conceptos globales que determinan la satisfacción laboral.

El cuestionario de satisfacción de Minessota construido por Weiss y cols., 1967, contiene escalas concernientes a aspectos específicos del trabajo, seguridad e instalaciones de trabajo; la cuál fue contemplada en una escala de Heckman y Oldham's, en 1980, acerca de los motivadores que son inherentes al trabajo.

En 1986 Shouksmith y Heskets construyeron una escala de satisfacción laboral al mismo tiempo que Hackman y Oldhams construían un modelo característico de trabajo, el cuál contemplaban necesidad de satisfacción a medida que la complejidad del trabajo aumentaba. Ambos estudios ignoraron otras dimensiones importantes de satisfacción y pueden ser cuestionadas, ya que se basaron en un modelo de medida previamente establecido y no en un acercamiento directo al trabajador.

Apoyándose en todos los estudios Shouksmith y cols. Se dieron a la tarea de construir un instrumento confiable y valido para medir la satisfacción laboral, para lo cuál reclutaron a profesionales de la salud con el fin de entrevistarlos y poder identificar otros factores relacionados con la satisfacción laboral, los cuales podrian ser diferentes en otros empleos por hacer uso de un grupo ocupacional y un trabajo local.

La escala contempla 6 dimensiones que son:

1. - La opinión de su jefe inmediato la cuál contempla dos subescalas:

A: Aproximaciones positivas hacia la relación con sus superiores y el contacto que este maneja con sus subordinados.

B: Las habilidades del supervisor y sus conocimientos.

**2. - Condiciones físicas del trabajo**

**C: Grado de satisfacción de las condiciones físicas de trabajo**

**3. - Satisfacción con sus compañeros, la cuál contempla 3 subescalas:**

**D: Mide las características negativas de sus compañeros**

**E: Las capacidades limitadas de sus compañeros**

**F: Habilidades positivas y actitudes de sus compañeros**

**4. - Satisfacción con el sueldo**

**G: Satisfacción por el pago de su trabajo**

**5. - Satisfacción relacionada con sus habilidades de ascenso, la cuál contempla 2 subescalas**

**H.- La posibilidad que existe de ascenso en su trabajo**

**I.- La posibilidad que el trabajador tiene de alcanzar ese ascenso**

**6. - Motivación al trabajo, la cual contempla 2 subescalas**

**J.- Seguridad que percibe en el trabajo**

**K.- Las cualidades de trabajo que permiten un crecimiento personal.**



En México se han realizados diversas investigaciones sobre satisfacción laboral en diferentes ámbitos, dentro de las instituciones públicas y privadas, entre las cuales podemos mencionar las realizadas por Rodríguez, et al. en 1991, acerca de la satisfacción laboral en mujeres conductoras del STC; quienes encontraron que existen diferencias significativas entre dos grupos: mujeres que desempeñan trabajos convencionales (secretarias) y mujeres que desempeñan trabajos no convencionales (conductoras del metro), donde se encontró que las mujeres conductoras están más satisfechas que aquellas que se desempeñan como secretarias. Bermejo en 1989 realizo un estudio acerca de la satisfacción laboral en un grupo de policías auxiliares los resultados de esta investigación muestran que los policías de mayor edad y grado de jerarquía se encuentran más satisfechos; otras investigaciones se han enfocado más hacia la forma en que se puede medir la satisfacción laboral entre las cuales podemos mencionar la realizada por Bringas en 1987 acerca de la construcción de una escala de satisfacción laboral y autoestima de la mujer mexicana.

Estas investigaciones han abierto el campo de estudio de la satisfacción laboral en nuestro país; sin embargo existe la necesidad de ampliar este campo a otros ambientes laborales.

## 1.6 SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES.

Si bien es cierto en México no existe hasta el momento una investigación acerca de los factores que determinan la satisfacción laboral en docentes; las investigaciones realizadas en otros países acerca de la misma, han permitido la formulación de los conceptos de dicha satisfacción.

Autores como Lortie afirman que aún cuando el concepto de satisfacción laboral en docentes; no ha tenido mucho auge, parte de esta indiferencia podría solucionarse potencialmente, al encontrar indicadores de la importancia que tiene un individuo y la superación de su propio estilo de vida, por lo tanto el nivel de satisfacción laboral deberá de ser pensado como la suma de todos los logros y tareas que la persona encuentra dentro de la enseñanza (1975).

Como hemos mencionado uno de los conceptos más utilizados se basa en la teoría de Herzberg en 1959, la teoría de los dos factores, la que sugiere que la insatisfacción y la satisfacción no son concebidas como dos puntos opuestos.

Nias (1966), en su estudio acerca de los puntos de vista en maestros de primaria con respecto a su trabajo; utiliza la teoría de Herzberg para estructurar su discusión de la satisfacción laboral en docentes y realiza apreciaciones acerca del poder de la teoría con relación a la insatisfacción laboral. El punto de vista de Nias indica que la mayor parte de la satisfacción laboral proviene de los aspectos del trabajo en sí mismo, pero sus fuentes de insatisfacción eran más complejas y variadas de lo que sugiere la teoría, además de que algunas eran intrínsecas al trabajo

En lo que se refiere, a los estudios realizados sobre satisfacción laboral entre el personal académico universitario se encuentra la construcción de un instrumento desarrollado en la Universidad de Complutense, en Madrid en el año de 1993, por Juan Fernández y cols. Quienes realizaron una revisión de la postura en cuanto a los factores; que satisfacen a los profesores, en donde encontraron que diversas investigaciones afirman que los docentes tienen diferentes tendencias para ser evaluados, aún cuando la más importante es la opinión que los alumnos tienen de ellos, sin embargo apoyan la existencia de otros factores que son también notorios dentro del ambiente universitario, en donde aspectos como:

- a) clima organizacional, satisfacción con el ejercicio de sus obligaciones
- b) posibilidad de promoción y ascenso

- c) estar dentro de un ambiente psicosocial Universitario
- d) sueldo.

Fernández y sus colaboradores afirman que los factores mencionados en estas investigaciones podrían considerarse como factores evaluativos de la calidad de vida y no la satisfacción laboral de los docentes.

Por todo lo anterior este autor desarrollo una escala con dos propósitos principales:

- 1) Elaborar un cuestionario que lograra medir el nivel de satisfacción laboral en maestros universitarios
- 2) Examinar las propiedades psicométricas del instrumento.

En la primera etapa, realizaron 748 entrevistas a profesores que fueron elegidos aleatoriamente en la Universidad Complutense, los resultados fueron divididos en dos grupos; el primero fue utilizado para todos los análisis estadísticos, mientras que los datos del segundo grupo fueron utilizados para una validación cruzada

La primera versión del instrumento estaba compuesta por 69 ítems los cuales fueron basados en un estudio realizado durante 1987 con 800 maestros de diversas facultades en Universidades Españolas; los factores que resultaron de este primer estudio fueron los siguientes.

1. - Satisfacción con la Institución
2. - Clima Social (satisfacción con los compañeros)
3. - Relación con los estudiantes
4. - Perfeccionamiento en los centros de Servicios
5. - Autonomía en la Enseñanza (libertad de Cátedra)

La confiabilidad para este primer estudio se obtuvo con un coeficiente teta, que alcanzo un nivel alto de .98.

Fernández y cols. en su segundo trabajo utilizaron los ítems que constituían las 3 primeras dimensiones y que además juntas explicaban la mayor parte de la varianza total, por lo tanto, dicho instrumento quedo constituido por 33 ítems distribuidos de la siguiente manera: 21 en la primera dimensión, 5 ítems para la segunda dimensión y 7 para la tercera dimensión, además se incluyeron a cada una de las dimensiones un reactivo mas de criterio, los cuales son los siguientes:

En la dimensión 1: "Estoy satisfecho con las condiciones que me ofrece la Universidad para llevar acabo mis funciones".

En la dimensión 2: " Considero que el clima interdepartamental, me permite desarrollar mis funciones como miembro de esta facultad".

1. - Satisfacción con la Institución
2. - Clima Social (satisfacción con los compañeros)
3. - Relación con los estudiantes
4. - Perfeccionamiento en los centros de Servicios
5. - Autonomía en la Enseñanza (libertad de Cátedra)

La confiabilidad para este primer estudio se obtuvo con un coeficiente teta, que alcanzo un nivel alto de .98.

Fernández y cols. en su segundo trabajo utilizaron los ítems que constituían las 3 primeras dimensiones y que además juntas explicaban la mayor parte de la varianza total, por lo tanto, dicho instrumento quedo constituido por 33 ítems distribuidos de la siguiente manera: 21 en la primera dimensión, 5 ítems para la segunda dimensión y 7 para la tercera dimensión, además se incluyeron a cada una de las dimensiones un reactivo mas de criterio, los cuales son los siguientes:

En la dimensión 1: "Estoy satisfecho con las condiciones que me ofrece la Universidad para llevar acabo mis funciones ".

En la dimensión 2: " Considero que el clima interdepartamental, me permite desarrollar mis funciones como miembro de esta facultad".

En la dimensión 3: " Los estudiantes tiene una función activa en el proceso de enseñanza aprendizaje".

El cuestionario final quedo integrado por 36 items los cuales se presentaron en una escala tipo lickert de 7 puntos. Estructurados de la siguiente manera:

#### FACTOR I SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. - Las condiciones de los materiales con los cuales realizo mis funciones, son satisfactorias.
2. - El apoyo económico hace posible la realización de mis proyectos de investigación.
3. - Recibo apoyo institucional para la publicación de mis estudios
4. - Considero que mis actividades de enseñanza son pagadas equitativamente
9. - El sistema para la selección de los profesores es justo
10. - El sistema de control de las actividades de enseñanza (programa de estudios) es apropiado
11. - Existen criterios claros para la evaluación de las actividades de investigación.
12. - Existe concordancia entre las expectativas y la realidad que tiene un profesor al comenzar su enseñanza
13. - La sociedad aprecia el trabajo que realizan los maestros Universitarios
14. - La Institución Universitaria estimula mi crecimiento como profesor

- 15. - Los sistemas de promoción son los apropiados
- 16. - La preparación que la institución me brinda para la realización de mis deberes como investigador es satisfactoria
- 17. - Las perspectivas que tengo en mi trabajo como profesor son favorables
- 18. - Mis perspectivas como investigador Universitario son favorables
- 19. - La institución me ayuda a solventar adecuadamente mis problemas
- 20. - Tengo el tiempo suficiente para llevar a cabo mis deberes de investigación.
- 22. - Una institución Universitaria estimula mi actividad dentro de la investigación

## **FACTOR II CLIMA SOCIAL**

- 5. - Recibo apoyo de mis compañeros en la realización de mis actividades
- 7. - Existe una comunicación académica satisfactoria entre los miembros de mi departamento
- 8. - Mi relación con los compañeros de trabajo favorece mis actividades académicas
- 26. - Existe comunicación interdepartamental en la realización de los programas de investigación
- 33. - Me siento apoyado por mis compañeros del departamento, en mis investigaciones.



**FACTOR III RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES**

- 21.- Los estudiantes muestran interés en las materias que enseño
- 24.- Los estudiantes expresan sus dudas en el tiempo adecuado para resolverlos
- 25.- Tomo en cuenta las opiniones de los estudiantes
- 27.- Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes cuando diseño método de enseñanza
- 28.- Adapto mi enseñanza a las características de cada uno de los grupos de estudiantes
- 29.- El trabajo de los estudiantes es apropiado a las demandas de mis materias
- 32.- Los estudiantes evalúan la calidad de la enseñanza del maestro
- 6.- El contexto académico impulsa mi trabajo profesional
- 23.- El sistema de Servicio- Civil es apropiado para los maestros
- 30.- Los " acuerdos de trabajo " pueden elevar los deberes del profesor
- 31.- Es necesario un sistema objetivo para evaluar las investigaciones

En este estudio se obtuvo como resultado estadístico una confiabilidad de .97 y cada uno de los factores .80, .89, .89, .87 por lo que los autores lograron construir un instrumento confiable, ya que contaba con los niveles requeridos para afirmar que media con exactitud, siendo esta una de las características principales de un test psicológico

## **CAPITULO II PERSONAL ACADEMICO DE LA U.N.A.M.**

### **II.1 HISTORIA DE LA U.N.A.M.**

La historia de la Universidad Nacional Autónoma de México esta íntimamente ligada a la historia del país.

Los grandes problemas de la Universidad son expresiones y componentes de la problemática, las formas y modalidades que han tomado el desarrollo de la sociedad mexicana.

La Universidad es parte integral de la sociedad y al tiempo que la modifica es modificada por ella, la educación esta condicionada a la sociedad y concurre a sus fines, especialmente al desarrollo de sus fuerzas productivas, atendiendo a la renovación de los recursos humanos, reacciona a las condiciones ambientales en las que se haya inmersa y contribuye a engendrar la posibilidad y objetivos de sus propios cambios y transformaciones para su progreso y desarrollo.

Es por ello, que cada periodo histórico, se distingue por la influencia de la estructura política y económica, así: como del pensamiento social y filosófico.

Encontramos que en la Nueva España se caracterizó por la educación religiosa, durante la Independencia se luchó por eliminar la instrucción impartida por el clero, en la época del Porfiriato mediante el empleo de métodos científicos se sustituyó a la educación religiosa y en la revolución mexicana se propició la educación popular estableciendo la enseñanza rural e indígena.

Los antecedentes de educación en México, datan del siglo XVI cuando el Virrey Antonio de Mendoza y el arzobispo de México, Don Fray Juan de Zumárraga, solicitaron al rey Carlos V, que fundaran en estas tierras, una Universidad similar a los españoles en la cual se enseñaran las ciencias, el arte y la teología. La respuesta a esta petición habría de tardar varios años.

La primera orden para que se fundara la Universidad y se sostuviera con bienes propios la dio Felipe II, el 30 de abril de 1547. La fecha que constituye el antecedente inmediato de la creación de la Universidad fue el 21 de Septiembre de 1551 enviando la solicitud al Virrey Don Luis de Velasco y a los oficiales reales.

El 26 de enero de 1553, la Universidad Real Pontificia abrió por primera vez sus puertas en el edificio que estaba ubicado en la esquina de lo que es la calle de Guatemala. La denominación de Real Y Pontificia se refiere a que fue creada por concesión del rey y por el Papa Paulo en 1555.

En América, las primeras Universidades fueron La Real Pontificia y la Universidad Mayor De San Marcos de Lima.

Estos inicios de educación en México datan de principios del siglo XVI, pero como sistema de educación integrada los antecedentes de la Universidad como la máxima casa de estudios, se ubican a partir de 1910 cuando los maestros Justo Sierra y Ezequiel A Chávez presentaron ante el Congreso de la Unión un proyecto para la creación de la Universidad como una institución independiente, hecho que constituyó un antecedente de la autonomía.

El proyecto fue aceptado y la Universidad se reinstaló el 22 de Septiembre de 1910 quedando integrada por la Escuela Nacional Preparatoria, Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería, Bellas Artes y la de Altos Estudios.

La Universidad inicia sus labores con 2093 alumnos y el primer rector fue Joaquín Equia Y Lis.

Desde fines del siglo pasado el tema del desarrollo nacional en México; empieza a relacionarse con la problemática educativa debido a la industrialización que comenzaba en el país, requiriendo personal capacitado para integrarse a la planta productiva.

En años recientes, estas ideas se hacen más explícitas al considerar a la educación como uno de los elementos decisivos en la búsqueda de desarrollo en todos los sectores del país.

El sistema educativo resulta una de las partes que genera y abre la posibilidad para contrarrestar la dependencia política a través de la producción de conocimientos y recursos humanos en donde se requiere la formación de personal altamente capacitado, tanto para producir y generar ciencia y tecnología propia como para colaborar en sus aplicaciones a la realidad y también coadyuvar información de personal docente.

Las formas y modalidades del desarrollo nacional se han visto inmersas dentro del crecimiento y estructura de la U.N.A.M. Por lo que en la actualidad constituye un sistema sumamente complejo.

La complejidad se hace evidente cuando se piensa en sus múltiples asentamientos ubicados tanto en la zona metropolitana como en el resto del territorio nacional, en la cantidad de alumnos que cubre y en la diversidad de funciones que cumplen sus empleados.

El aumento de la población universitaria ha dado como consecuencia un cambio en magnitud y composición de la planta académica de la Universidad requiriéndose personal académico para las diferentes escuelas y facultades que conforman Ciudad Universitaria las cuales son:

- I.- Facultad de Filosofía y Letras
- II.- Facultad de Ciencias
- III.- Facultad de Derecho

- IV.- Facultad de Ciencias Políticas Y Sociales
- V.- Facultad de Economía
- VI.- Facultad de Contaduría y Administración
- VII.- Escuela Nacional de Trabajo Social
- VIII.-Facultad de Medicina
- IX.- Facultad de Odontología
- X.- Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
- XI.- Facultad de Ingeniería
- XII.- Facultad de Química
- XIII.-Facultad de Psicología
- XIV.-Facultad de Arquitectura

La demanda de educación Superior, crea la necesidad de encontrar formas de descentralización de la educación, logrando con esto unidades académicas de nivel superior denominadas Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, cuyo establecimiento fue aprobado por el Consejo Universitario el 19 de febrero de 1974, la ubicación de estos centros de estudios se planeo pensando en acercar los centros educativos a zonas de residencia de amplios grupos de estudio, de esta manera encontramos la siguiente distribución:

- 1.- Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlan
- 2.- Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón
- 3.- Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala
- 4.- Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza
  
- 5.- Facultad de Estudios Superiores Cuatitlan
- 6.- Escuela Nacional de Artes Plásticas
- 7.- Escuela Nacional de Música
  
- 8.- Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia

La investigación científica y humanista constituyo uno de los vínculos más importantes de la universidad con la sociedad.

Los primeros Institutos de investigación se incorporaron a la U N A M en 1929, durante los últimos 20 años se han diversificado en subsistemas de investigación científica hasta constituir actualmente uno de los centros de Investigación más importantes de América Latina, constituido por.

- 1.- Instituto de Investigación de Astronomía
- 2.- Instituto de Investigación de Biología

- 3.- Instituto de Investigación de Ciencias del Mar y Limnología
- 4.- Instituto de Investigación de Física
- 5.- Instituto de Investigación de Geofísica
- 6.- Instituto de Investigación de Geografía
- 7.- Instituto de Investigación de Geología
- 8.- Instituto de Investigación de Ingeniería
- 9.- Instituto de Investigaciones Biomédicas
- 10.- Instituto de Investigación de Materiales
- 11.- Instituto de Matemáticas Aplicadas y en Sistemas
- 12.- Instituto de Matemáticas
- 13.- Instituto de Investigación de Química

La infraestructura de la Universidad ha ido creciendo de acuerdo a las necesidades que la sociedad demanda y su magnitud refleja la importancia de las repercusiones que sus actividades tienen sobre el desarrollo del país, lo que al mismo tiempo constituye su mayor compromiso



## II.2 PERSONAL ACADÉMICO

El sistema que conforma el personal académico es la docencia, esta actividad es la que más reciente el aumento en la demanda de educación superior, siendo esta la que requiere de mayor parte de los recursos por parte de la institución.

### PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM

TECNICOS ACADEMICOS

TECNICOS VISITANTES

AYUDANTES

PROFESORES ORDINARIOS DE ASIGNATURA. P O DE A INTERINOS A o B  
P O DE A DEFINITIVOS A o B

PROFESORES ORDINARIOS DE CARRERA. P.O DE C ASOCIADOS A, B Y C  
P.O DE C TITULAR A, B Y C

PROFESOR VISITANTE

PROFESOR EXTRAORDINARIO

PROFESOR EMERITO

INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA. I O DE C ASOCIADO A,B Y C  
I O DE C TITULAR A,B Y C

INVESTIGADORES VISITANTES

INVESTIGADORES EXTRAORDINARIOS

INVESTIGADORES EMERITOS

### **II.2.1 LEGISLACIÓN**

En lo que respecta a las disposiciones de carácter jurídico bajo las cuales se rige la UNAM; están contenidas en la legislación Universitaria.

La legislación Universitaria, es un instrumento fundamental para la vida de la institución; en tanto que en ella está contenida la forma de organización de la institución; así como los derechos y obligaciones de la Universidad.

El artículo primero señala:

La Universidad Nacional Autónoma de México; es una corporación pública - organismo descentralizado del Estado - dotándola de plena capacidad jurídica y que tiene como fines impartir educación superior para formar profesionistas; investigadores, principalmente acerca de las condiciones y problemática nacional, y extender con mayor amplitud posible; los beneficios de cultura.

En el capítulo IX título IV, se encuentran los artículos correspondientes al personal académico que son los siguientes:

Artículo 73. El personal académico de la Universidad estará integrado por: Técnicos académicos ayudantes de profesores e investigadores.

Artículo 74. Son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener experiencia y aptitudes suficientes de una determinada especialidad; materia o área como para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicio técnico de una dependencia de la U.N.A.M.

Artículo 75. Son ayudantes quienes auxilian a los profesores; a los investigadores y a los técnicos académicos en sus labores, la ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de función docente o de investigación.

Artículo 76. Los profesores e investigadores podrán ser ordinarios visitantes, extraordinarios y eméritos.

Artículo 77. Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación. Los profesores ordinarios podrán ser de asignatura o de carrera. Los investigadores serán siempre de carrera.

Artículo 78. Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociados o titulares, en cada una habrá tres niveles: A, B y C.

Artículo 80. Son profesores o investigadores y técnicos visitantes los que con tal carácter desempeñen funciones académicas específicas por tiempo determinado las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

Artículo 81. Son profesores o investigadores ordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el reglamento y el reconocimiento al mérito universitario, hallan realizado una eminente labor docente o de investigación en la U.N.A.M. o en la colaboración con ella.

Artículo 82. Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honra con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicio, con gran dedicación y haber realizado una obra valiosa excepcional. El personal emérito será designado de acuerdo con el procedimiento que señale el estatuto del personal académico y el reglamento del reconocimiento al mérito universitario.

Artículo 83. El ingreso y promoción de los miembros del personal académico, deberá ajustarse a los procedimientos que señale el estatuto del personal académico, el cual consignara sus derechos y obligaciones para el ingreso y promoción de los miembros del personal académico se crearán condiciones determinadas de acuerdo con las disposiciones del estatuto del personal académico los cuales serán órganos auxiliares de los respectivos consejos técnicos.

Artículo 84. El personal académico de carrera designado por la junta de gobierno o por el rector de la universidad para el desempeño de un cargo académico administrativo de tiempo completo no perderá sus derechos de antigüedad o cualesquiera que sea otros que les pertenezcan, tendrá derecho además a conservar su remuneración al terminar sus funciones y reintegrarse a sus dependencias, los profesores e investigadores de carrera que expresamente señale el estatuto del personal académico.

Artículo 85. El consejo universitario a propuesta de los consejos técnicos podrá acordar que excepcionalmente; personas que manifiesten distinción en una especialidad, acreditado por varios años de labor y por la realización y publicación de obras; aun cuando no satisfagan alguno o algunos de los requisitos estatutarios presentan concurso de oposición para ingresar como profesor o investigador.

#### II.2.2 PREMIOS OTORGADOS POR LA U.N.A.M.

En virtud de que la Universidad Nacional Autónoma de México tiene por fines impartir educación superior, formar profesionales investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales.

Es necesario reconocer que la actividad que desarrollan profesores e investigadores de la misma, no solamente se limita a sus objetivos inmediatos si no que trasciende a la comunidad, que se beneficia con ellos; tomando en cuenta que en muchos casos existe personal académico que ha prestado con ética sus servicios y que su labor ha significado una gran influencia en el proceso y prestigio de la institución, resulta de gran importancia para la propia Universidad reconocer esta labor, premiarla y darle una gran difusión no solamente en el ámbito interno, si no que se conozca en todo el país.

Por lo anterior la Universidad, con motivo de su 75 aniversario con el carácter de nacional, considera de gran importancia la creación del "Premio Universidad Nacional". Su finalidad es fomentar la excelencia académica mediante un reconocimiento expreso a los miembros del personal académico de la Institución, que hayan creado una obra amplia y sobresaliente que integra los conocimientos sobre una materia o área, o logrado la exploración exhaustiva de un objeto de estudio; desarrollando innovaciones singulares y trascendentes, o bien, desempeñando una labor altamente significativa de docencia o formación de recursos humanos.

Las modalidades de este premio son:

- 1.- Investigación en Ciencias Exactas
- 2.- Docencia en Ciencias Exactas
- 3.- Investigación en Ciencias Naturales

- 4.- Docencia en Ciencias Naturales
- 5.- Investigación en Ciencias Sociales
- 6.- Docencia en Ciencias Sociales
- 7.- Investigación en Humanidades
- 8.- Docencia en Humanidades
- 9.- Innovación Tecnológica
- 10.- Aportación Artística y Extensión de la Cultura

La existencia de este premio conmemorativo expresa la importancia que tiene la Labor de los profesores, por lo cual la Universidad se preocupa por alentar dicha labor otorgando otros reconocimientos importantes, los cuales se especifican en el reglamento del reconocimiento al Mérito Universitario. Capítulo I, artículo 1.

Artículo 1. La Universidad Nacional Autónoma de México establece el Mérito Universitario mediante los siguientes honores o distinciones:

- a) El otorgamiento del grado de Doctor Honoris Causa
- b) El nombramiento del Profesor Emérito o de Investigador Emérito
- c) La medalla Justo Sierra al Mérito Universitario

d) El diploma al Mérito Universitario

e) El nombramiento del Profesor Extraordinario

Artículo 3.- El grado de Doctor Honoris causa podrá ser conferido a los profesores a los profesores o investigadores mexicanos o extranjeros con méritos excepcionales, por sus contribuciones a la pedagogía, a las artes, a las letras o a las ciencias; o a quienes hayan realizado una labor de extraordinario valor para el mejoramiento de las condiciones de vida o del bienestar de la humanidad.

Artículo 6.- La medalla Justo Sierra al Mérito Universitario podrá ser otorgada una sola vez a los profesores e investigadores que se hayan distinguido por su relevante labor académica o de investigación y para ello se requiere:

- a) Que tenga una antigüedad mínima de quince años dedicados a la docencia o a la investigación al servicio de la U.N.A.M.
- b) Que el Consejo Técnico respectivo emita una opinión favorable y razonada a la proposición, que puede emanar del director o del propio consejo de la Facultad, Escuela o Instituto correspondiente.

Artículo 8.- El diploma "Al Mérito Universitario" se otorgará a los Profesores e Investigadores que hallan cumplido veinticinco, treinta y cincuenta años de servicio en la U.N.A.M.



Artículo 9.- La designación de Profesor Extraordinario podrá ser conferida a los Profesores e Investigadores de otras Universidades del país o del extranjero, cuando hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en relación con la U.N.A.M ó hayan colaborado en alguna medida con las tareas académicas de la misma.

El reconocimiento más importante que otorga nuestra máxima casa de estudios, a la trayectoria y labor de maestros de la investigación, la docencia y la cultura tanto nacionales como extranjeros es la investidura de Eméritos y Honoris Causa. Dada la importancia que tiene este premio, la Universidad después de 20 años, nuevamente hizo entrega de esta distinción, luego de una revisión exhaustiva de la trayectoria de cada uno de los profesores reconocidos, otorgándolo solo aquellos que por muchos años se han dedicado a la enseñanza, y así como también por su trayectoria de investigadores.

La última ceremonia se llevó a cabo el día 5 de junio de 1996; con el otorgamiento de 20 destacadas personalidades, trece Honoris Causa así como tres Profesores y cuatro Investigadores Eméritos.

En las entrevistas realizadas publicadas en la Gaceta U.N.A.M del 3 de junio de 1996; se menciona la trayectoria y puntos de vista que estas personalidades tienen hacia el magisterio. Entre las cuales podemos mencionar.

**AURORA ARNAIZ.** *Profesora Emérita*

Ha dedicado cuatro décadas de su vida a su vocación por el magisterio. Es la primera mujer en 400 años de historia de la Facultad de Derecho a la que se le otorgo el grado de Profesora Emerito; fue también la primera en obtener el nombramiento de Profesor Ordinario de Catedra.

La instrucción que recibe sus alumnos es precisa y busca que con el mínimo de tiempo posible obtengan el máximo resultado en sus estudios.

Ella afirma "No soy maestra de masas, tengo estudiantes muy selectos que después los encuentro ocupando altísimos cargos oficiales, universitarios, profesionales en la iniciativa privada, etc."

**JOSÉ LUIS MATEOS.** *Profesor Emérito*

Fue designado Profesor Emérito de la Facultad de Química, en sus inicios se dedico a realizar estudios pioneros de esteroides; a fin de transmitir su experiencia en el desarrollo de nuevos procesos industriales. En la actualidad se hace cargo de la coordinación de colaboración, Facultad-Empresa.

El profesor José Luis afirma que la investigación es más creativa cuando se vincula con la enseñanza, piensa que los universitarios se deben dedicar a la Ciencia Básica que tarde o temprano tendrá una aplicación y que es la base de la industria más importante del país.

**BEATRIZ DE LA FUENTE.** *Investigadora Emérita*

Durante más de 30 años la investigadora Emérita se ha dedicado a estudiar las obras de nuestros antepasados con el fin de contribuir a conocer la historia de México y reforzar la identidad Nacional.

Es una maestra formadora de jóvenes; es una investigadora que considera que la docencia e investigación deben ir unidas, ella afirma "Es verdad, mis alumnos son parte importantísima de mi vida, guiarlos, ayudarlos a que se inicien en saber ver, es de verdad una gran satisfacción. Es como ir abriendo puertas para que después cada cual siga su camino. Hay que abrir puertas a los alumnos, a los hijos, a los amigos, a los compañeros":

**MARIETA TUENA DE GÓMEZ.** *Investigadora Emérita*

La destacada Investigadora Universitaria a hecho de la Bioquímica su vocación y durante más de 30 años a formado profesionales en el área; se ha desempeñado como investigadora en diversas dependencias Universitarias, como la Facultad de Medicina y los Institutos de Biología y Fisiología Celular.

La doctora afirma que "Vincular Investigación y docencia es muy importante, el investigador tiene un ángulo de las ciencias que debe de comunicar a los estudiantes, no es el libro de texto tradicional sino una visión más amplia, la experiencia y aficción de los investigadores por un campo de conocimiento puede inspirar bastante más a los jóvenes para seguir ese camino, que un profesor que no esta dedicado a la ciencia".

Para ella el mantener contacto con los jóvenes es enriquecedor, los jóvenes enseñan muchísimo, es importante tenerlos cerca por que poseen otras inquietudes, difieren en conceptos, es decir; no tienen la experiencia pero sí muchas interrogantes diferentes.

**JOHANA FAULHABER.** *Doctor Honoris Causa*

La "siempre maestra" como la llama el Doctor Carlos Serrano, además de su actividad docente, es autora de una bibliografía básica para la formación de las nuevas generaciones de antropólogos; la pionera en la antropología física aplicada, tiene entre sus principales aportaciones sus investigaciones longitudinales acerca del crecimiento de niños mexicanos. La maestra Johana afirma "Siempre se me considero como una profesora sumamente exigente, sin embargo yo orientaba a muchos de mis alumnos en sus problemas profesionales o personales cuando acudían a mí a pedir ayuda... creo que me querían". Sus clases eran organizadas de manera que dieran un amplio panorama y al mismo tiempo despertar inquietudes sobre la especialidad.

**JOHN HARPER.** *Doctor Honoris Causa*

Es Profesor Emérito de la Universidad de Gales contribuyó al desarrollo moderno de la ecología de México; entre sus alumnos se encuentran destacados universitarios, entre ellos Miguel Franco, Rodolfo Dirzo, Ezequiel Ezcura, Gerardo Enseller y José Sarukhan quienes impulsaron la creación del Centro de Ecología en la UNAM.

Durante sus años de gran actividad John Harper fue un profesionista enormemente requerido en foros y escuelas para impartir conferencias acerca de su materia, tanto en Gran Bretaña como en otras Naciones, principalmente en Estados Unidos donde se le reconoció, mucho antes que en Europa e incluso que en su propio país.

El profesor Harper -coinciden los doctores Franco y Dirzo-, tiene una capacidad admirable para captar la atención de sus alumnos, usando siempre metáforas o analogías para referirse a los atributos de las plantas o a su evolución. Tiene una forma agradable de transmitir sus ideas como de encanto.

Tomar clases o presenciar una conferencia con el doctor Harper es estimulante, ya que realmente transmite la emoción que siente por el objeto en estudio, sus teorías y el entusiasmo que de manera personal siente hacia su especialidad.

**LUIS NISHIZAWA.** *Doctor Honoris Causa*

Es conecedor de la tradición y de la historia del arte occidental, así como de las manifestaciones artísticas y el pensamiento de Japón, ha desarrollado un trabajo sumamente rico en su propuesta; además de su obra mural, esta la gráfica, la pintura de caballete y sus investigaciones para conseguir nuevas técnicas. Es un formador de artistas y como egresado de la Academia de San Carlos junto con grandes personajes como Julio Castellanos, Alfredo Zalse, José Chávez entre otros, obtuvo desde muy joven un lugar destacado entre los artistas mexicanos de su generación.

Desde entonces imparte un taller de técnicas y procedimientos pictóricos, donde transmite a los estudiantes los conocimientos más elementales de pintura hasta la técnica más complicada.

A pesar de que, en un principio básico del trabajo que realiza en el taller ha sido la experimentación con todas las técnicas, mantiene entre sus alumnos la disciplina académica para evitar la improvisación.

"Primero preparo a los jóvenes en el manejo adecuado de las técnicas y después en el aspecto creativo los dejo en total libertad para que ellos se desenvuelvan".

Ha continuado como docente durante estos 41 años, por que tiene un especial interés en los jóvenes creadores de quienes continua retroalimentandose.

Su labor docente ha traspasado las aulas universitarias. A impartido diversos cursos y conferencias en el Instituto Nacional de Bellas Artes, en diversos Estados de la República y en Japón.

**PEDRO DE VEGA.** *Doctor Honoris Causa*

Es reconocido como una de las voces más importantes de España, el autor de casi 50 artículos y libros a hecho las aportaciones más valiosas a una de las áreas de mayor trascendencia en el ámbito Jurídico.

Su labor de formador de abogados se ha extendido más allá de las fronteras de su país de origen, ya que se ha desempeñado como profesor del Instituto de Studi Europei de Italia, en Torino, y como profesor distinguido de la Universidad de Externado de Bogotá.

Dentro de la UNAM ha mantenido una estrecha colaboración, con una gran cantidad de discípulos mexicanos que ha formado, los cuales representan la mayoría de los jóvenes constitucionalista de nuestro país.

Con la bondad del maestro que instruye al que no sabe; muchos han sido los estudiantes universitarios que buscan su apoyo y a todos ellos los ha apoyado.

Las características principales que poseen los profesores reconocidos con la investidura de eméritos y Honoris Causa son establecidas en la Legislación Universitaria en el artículo 82 en el cual se menciona que son aquellos que han prestado cuando menos 30 años de servicio, realizando estudios que contribuyen al desarrollo de la humanidad tanto en lo que concierna al saber Universal, como en lo que respecta a trabajos de extraordinario valor en el mejoramiento de los condiciones de vida o bienestar humano, con lo cual poseen una trayectoria excepcional.

El Rector de la Universidad posee la Facultad exclusiva de proponer al Consejo Universitario el otorgamiento del grado, el cual debe ser votado favorablemente por lo menos por los dos tercios de los miembros de este cuerpo colegiado, reunido en sesión extraordinaria con este único propósito.

En la ceremonia de premiación celebrada el 5 de junio la investigadora Emérita Beatriz de la Fuente tomo la palabra en representación de todos los premiados en la cual afirmo que "el ser maestro es un privilegio y que ante todo es un asunto vital y pasional no solo intelectual y que por lo tanto no es un trabajo que se reduce al salón de clases sino una actividad que llena toda una vida".

Ella plantea durante su discurso interrogantes tales como ¿Donde termina el profesor?, ¿Dónde comienza el investigador?, ¿Tiene un sentido preguntárselo?, ¿No es esta, una de esas preguntas de nunca acabar?, y afirma que la investigación y la docencia no se pueden separar; que un buen profesor debe ser al mismo tiempo un buen investigador, y el investigador para hacerlo provechosamente, debe nutrirse de las dudas novedosas y de la fresca intuición de sus alumnos. Además considera que no solo se debe educar a los estudiantes, sino orientar también las inquietudes y aprendizaje visual de los hombres y de las mujeres comunes.



Se debe despertar el interés de los demás alentándolos a educar su sensibilidad para percibir valores, expresiones simbólicas y significados que de otro modo podrían pasarles inadvertidos.

De esta manera la investigadora Emérita Beatriz de la Fuente expreso el sentir de los premiados hacia su labor como docente y nos brinda una visión general de lo importante que representa para los maestros el contacto con sus alumnos y los aspectos que generalmente satisfacen a los profesores, que como hemos podido observar difieren mucho con los satisfactores que existen en otras profesiones.

## CAPITULO III MEDICIÓN

### III.1 CONCEPTO DE MEDICIÓN EN PSICOLOGÍA

Un problema fundamental para todas las ciencias, pero en especial para las sociales, es el de la medición. La definición mas difundida y aceptada sobre el concepto de medición es la que propone, Stevens en 1951 "La medición es asignar numerales a objetos o eventos de acuerdo a reglas" (Kerlinger, 1988)

Anteriormente se mencionó que el problema fundamental para todas las ciencias es la medición y en especial para las ciencias sociales; en Psicología las mediciones son mas bien relativas que absolutas. Las personas difieren en aspectos, habilidades físicas, características de personalidad y en sus habilidades psicológicas. (Brown, 1989).

Al no ser la medición absoluta en psicología, sino relativa se compara la ejecución de un individuo con la de otro y no con un estándar absoluto, situando al sujeto con relación a algún grupo de comparación (Brown, 1989).

## III.2 ACTITUD

### III.2.1 Definición de Actitud

Uno de los objetos de medición en Psicología son las actitudes. A través de los años se han propuesto muchas definiciones de actitud. Autores como Cook y Seltiz en 1964 consideran a las actitudes como una disposición fundamental, que interviene junto con otras influencias, en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clase de objetos; los cuales incluyen declaraciones de creencias y sentimientos acerca del objeto y acciones de aproximación-evitación con respecto al objeto. (Summers 1984).

Kidder y Compell (cit. por Summer) afirman que las actitudes son residuos de experiencias pasadas, los cuales constituyen el material del que están hechos sus procesos fundamentales o sus manifestaciones conductuales.

Ross define las actitudes como " las estructuras mentales que organizan y evalúan la información ".

Por otra parte Thurstone en 1946 define a una actitud como el grado de efectos positivos o negativos asociados con algún objeto psicológico; por un objeto psicológico el autor se refiere a cualquier símbolo, Persona o institución; que los sujetos puedan tener ya sea una posición negativa o positiva con respecto al objeto. ( Edwards, 1971).

Es importante mencionar, que en la mayoría de los autores existe un consenso general sobre actitud el cual puede resumirse en los siguientes puntos.

- 1.- Una actitud es una predisposición a responder a un objeto; la disposición a conducirse es una de las cualidades características de la actitud
- 2.- La actitud es persistente, lo cual no significa que sea inmutable
- 3.- La actitud produce consistencia en las manifestaciones conductuales
- 4.- La actitud tiene una cualidad direccional con características motivacionales.

Por consiguiente las actitudes son procesos claves que nos permiten comprender las tendencias del individuo a reaccionar positiva o negativamente en relación con objetos y valores de su mundo externo.

### III.2.2 CATEGORÍAS DE LA ACTITUD

La concepción más popular de la actitud es la formulada por Katz y Stotland en 1959, Kretsch y col. En 1962. ( Cit. por Summers). Según estos autores una actitud consiste en 3 componentes las cuales son:

1.- **COMPONENTE COGNITIVO:** Incluye las creencias evaluativas que se tienen acerca de un objeto, las cuales son las más importantes como concepto de disposición.

2.- **COMPONENTE AFECTIVO:** Incluye las emociones o sentimientos ligados con el objeto de la actitud; los adjetivos bipolares usados frecuentemente al estudiar los elementos de este componente son amor, odio, gusto, disgusto etc.

3.- **COMPONENTE COMPORTAMENTAL:** Incluye la disposición conductual del individuo a responder al objeto.

Esta conceptualización de la actitud permite una influencia mas estrecha entre la teoría de la actitud y su medición.

### III.2.3 ESCALAS DE ACTITUD

Las actitudes del individuo se pretenden medir en psicología, por medio de las escalas que representan un índice, el cual a partir de los items y los números que se les asignan, expresan la intensidad que un sujeto o grupo de sujetos manifiesta en la variable. Stoofer afirma que existe escala cuando a partir de una distribución de frecuencias multivariadas de un universo de atributos, es posible derivar una variable cuantitativas, con la cual se caracteriza a los objetos de un modo tal que cada atributo sea una función simple de aquella variable cuantitativa (Padua, 1993).

El mismo autor menciona que las escalas para la medición de actitudes, pueden también ser utilizada para medición de otras variables.

#### III.2.3.1 Escalas tipo Lickert

La escala tipo Licker es una escala aditiva, que corresponde a un nivel de medición ordinal consistente en una serie de ítems o juicios ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El ítem que se presenta al sujeto representa la propiedad que el investigador está interesado en medir y las respuestas son solicitadas en términos de grados de acuerdo o desacuerdo que el sujeto tenga en la sentencia particular, los ítems son seleccionados como válidos y confiables previamente. La utilización de este tipo de ítems permite considerar el puntaje final del sujeto como la posición que toma en una escala de actitud.

Cuando se le expone a este tipo de situación de prueba, la conducta que expresa el sujeto es consciente o inconsciente por lo cual corresponde a una escala de tipo A, ya que el sujeto a través de esta conducta en la situación de prueba se sitúa a lo largo de la variable.

Es también una escala centrada en el sujeto ya que las variaciones de las respuestas son producto de las diferencias individuales de los sujetos a prueba (Padua, 1993).

### **III.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN PSICOLÓGICA**

Dentro de las características más importante que debe contener una prueba psicométrica es que cuente con: sensibilidad, objetividad, confiabilidad y validez.

#### **III.3.1 SENSIBILIDAD**

Una prueba psicométrica posee cierto grado de sensibilidad o fineza discriminativa, según incluya mas o menos escalones para la clasificación de las personas y su diferenciación. Por lo cual, cuanto más amplia sea la gama de comportamiento que mida una prueba, menos sensible resultara en el interior de esa gama.

Por otra parte la sensibilidad describe el grado en que la probabilidad de una respuesta alpha (responde un reactivo en la dirección determinada o clave) se correlaciona con el atributo a medir, el método más común para discriminar reactivos es la correlación entre la respuesta alpha y el puntaje total de la prueba es decir la correlación reactivo-total (Nunally, 1995).

#### **III.3.2 OBJETIVIDAD**

Es considerado como una característica necesaria en la medición y se refiere al acuerdo entre diferentes jueces acerca de la ocurrencia de un evento específico (Magnusson, 1975 y McGuigan, 1992).

Nunally 1995, considera que la principal ventaja de la medición es excluir la conjetura de la observación científica, ya que toda exposición de hecho debe ser verificable.

La carencia de objetividad producirá una varianza de error, por lo que es importante que el conocimiento se base en observaciones confiables; es decir repetibles.

### III.3.3 CONFIABILIDAD

Kerlinger en 1988 definió a la confiabilidad como "La exactitud o precisión de un instrumento de medición". Es decir es la consistencia de los puntajes, obtenidos por un mismo grupo de sujetos, en una serie de mediciones tomadas con la misma prueba en diferentes ocasiones (Anastasi, 1978).

La importancia de la confiabilidad proviene precisamente de la necesidad de confiar en los datos obtenidos de una medición.

La confiabilidad puede también ser explicada como el grado de varianza de las mediciones atribuibles a fuentes de error (Alarcón, 1991).

El error de medición se refiere a todas aquellas causas imprevistas tales como fatiga, cambios en la memoria, en el humor y otros factores temporales y cambiantes (Kerlinger, 1988).



Nunnally (1995), afirma que el error de medición puede ser una combinación de procesos sistemáticos y aleatorios; los cuales ocasionan errores en la ejecución, y que puede ser velocidad de lectura y la comprensión; dichos errores afectan de igual manera a todas las mediciones y son constantes mientras que los procesos aleatorios influyen de distintas formas en la medición, hasta convertirse en un sesgo.

#### **III.3.3.1 MÉTODOS PARA ESTIMAR LA CONFIABILIDAD**

La confiabilidad de una prueba se expresa en términos de coeficientes de correlación; que indica el grado de correspondencia o relación lineal entre dos grupos de calificaciones (Anastasi, 1978).

La confiabilidad definida en términos de consistencia de las puntuaciones, pueden obtenerse mediante el coeficiente de estabilidad, el coeficiente de equivalencia y los coeficientes de consistencia interna

##### **III.3.3.1.1 COEFICIENTE DE ESTABILIDAD TEMPORAL (test-retest)**

El coeficiente de estabilidad es la correlación entre la calificaciones de dos aplicaciones de la misma forma de la prueba psicológica, separado por un periodo de tiempo (Brown, 1980).

Si la correlación entre los resultados de las distintas aplicaciones es altamente positiva, el instrumento será confiable. (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

#### **III.3.3.1.2 COEFICIENTE DE EQUIVALENCIA (formas paralelas)**

El procedimiento para obtener el coeficiente de equivalencia consiste en construir dos test tratando de satisfacer lo mejor posible las condiciones de estricto paralelismo. Los dos test se aplican con un intervalo de tiempo dado, y la confiabilidad se calcula como la correlación entre los resultados de las dos medidas. (Magnusson, 1969).

#### **III.3.3.1.3 COEFICIENTE DE CONSISTENCIA INTERNA**

Para calcular la consistencia interna de una prueba existen varios procedimientos: a) Método de mitades, b) Coeficiente de Kuder-Richardson y c) Coeficiente de Cronbach.

##### **A) MÉTODO DE MITADES**

En este procedimiento, no se construyen dos tests paralelos, sino que se obtienen medidas paralelas dividiendo el test en mitades las cuales constituyen los tests paralelos; las calificaciones de ambas son comparadas.

La división de reactivos puede llevarse a cabo en dos formas: Par-Non. que consiste en colocar los reactivos nones en una primera mitad y los pares en una segunda. Se utiliza cuando la prueba contiene reactivos heterogéneo y con dificultad creciente.

La segunda forma es la división al azar la cual se utiliza cuando los reactivos de la prueba son homogéneos y no tienen un orden de dificultad.

El coeficiente de correlación obtenido indica el grado de confiabilidad entre las dos partes de la prueba, pero no da la prueba en su totalidad. Es por esto, que el coeficiente hallado deberá ser corregido por medio de la fórmula de Spearman Brown.

#### B) COEFICIENTE DE KUDER-RICHARDSON

Para estimar la consistencia interna de los reactivos Kuder y Richardson en 1937, elaboraron varias fórmulas siendo la más utilizada la KR20 (Brown, 1980).

KR20 es el coeficiente de consistencia interna que da la mejor medida de confiabilidad expresada como la correlación entre test paralelos al azar (Magnusson, 1969). El cálculo de esta requiere de una sola aplicación y se basa en el examen de las respuestas correctas y los fracasos para cada reactivo, así como de la desviación estándar de los puntajes su formula es:

$$rtt = \frac{n}{n - 1} \frac{St2 - Ss2}{St2}$$

### **C) COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH**

El coeficiente Alpha de Cronbach estima la consistencia interna de la prueba total y se interpreta como el promedio de la correlación entre todos los reactivos que la conforman.

El coeficiente Alpha es considerado como una de las mejores medidas de la homogeneidad de una prueba. En este sentido, una prueba psicológica será más homogénea cuando la correlación entre los reactivos sea alta. (Alarcón, 1991).

#### **III.3.4 VALIDEZ**

La validez es, probablemente, la característica más importante de un instrumento de medición y se define como "el grado en que un test psicológico mide lo que realmente pretende medir" (Anastasi, 1978).

Debe destacarse que no existe una única validez. La clasificación más importante de los tipos de validez es la que preparo un comité conjunto de las Asociaciones Estado Unidense de Psicología e Investigación Educativa y el Consejo Nacional de Medición (Kerlinger, 1988).

Se distinguen tres tipos de validez: de Contenido, de Criterio y de Constructo.

#### **III.3.4.1 VALIDEZ DE CONTENIDO**

Una prueba posee validez de contenido, cuando los reactivos que la integran constituyen una muestra representativa del atributo o rasgo que pretenden medir.

Para establecer la validez de contenido se requiere definir con exactitud el comportamiento a medir e incluir en las pruebas, una muestra representativa de los indicadores relevantes de esta

La validez de contenido consiste esencialmente en el juicio esto significa que cada reactivo debe ser juzgado con base en su relevancia presumida respecto de la propiedad que se este midiendo (Kerlinger. 1988).

#### **III.3.4.2 VALIDEZ DE CRITERIO**

La validez de criterio o empírica se refiere a la eficacia con que un test predice la conducta del individuo, en situaciones específicas. Para determinar este tipo de validez, se requiere comparar los resultados de una prueba con un criterio externo, es decir, una medida directa e independiente de la que se pretende evaluar (Anastasi, 1978).

Cabe señalar que dentro de la validez de criterio se encuentra la validez predictiva de un test, es utilizada cuando deseamos predecir las posiciones de los individuos sobre una distribución. Los tests predicen cierto resultado después de un tiempo dado, son test usados en orientación vocacional y en la selección y clasificación de los individuos para propósitos de adiestramiento o trabajo (Magnusson, 1969).

Por otro lado, se encuentra también la validez concurrente, la cual se usa para tests en situaciones de diagnóstico. En la validez concurrente, la cuestión es si el test mide lo que intenta medir, y el coeficiente de validez indica que tan adecuado, son los datos del test como pruebas para el diagnóstico (Magnusson, 1969).

### III.3.4.3 VALIDEZ DE CONSTRUCTO

La validez de constructo se lleva a cabo mediante una acumulación de evidencias respecto al rasgo que mide realmente la prueba (Brown, 1980). La validez de constructo se enfoca en la definición del rasgo medido por la prueba psicológica o sea en la capacidad de la prueba para proporcionar información relativa a la muestra del rasgo (Brown, 1980).

La validez de constructo es uno de los procesos científicos más significativa de la teoría moderna de la medición. Es un progreso significativo, por que vincula las nociones y prácticas psicométricas con las nociones teóricas; su interés suele centrarse más en las propiedades que están siendo medidas que en la prueba empleada para llevar a cabo la medición. No se trata solo de validar una prueba se debe tratar de validar la teoría que fundamente la prueba (Kerlinger, 1988).

Los procedimientos para obtener la validez de constructo son similares a los empleados en el método científico ya que incluyen formulación de hipótesis, observación del fenómeno, recolección de datos y aceptación o rechazo de las hipótesis.

## **CAPITULO IV METODO**

### **IV.1 .MÉTODO.**

En el proceso de construcción y validación de la escala de Satisfacción Laboral en el Ámbito Académico (ESLAA), se llevo a cabo una serie de procedimientos que serán especificados a continuación.

### **VI.2 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Durante los últimos años se ha incrementado el número de personas que requieren realizar actividades remuneradas, dentro de la industria, instituciones y en cualquier ambiente laboral, por lo que cada vez es más necesaria la evaluación de las condiciones físicas y psicológicas bajo las cuales desempeñan sus actividades, dicha evaluación requiere de instrumentos debidamente contruidos y estandarizados para un tipo específico de población.



### **Justificación del Problema**

Tomando en cuenta la importancia que tiene la UNAM en el país como la máxima casa de estudios, y a las repercusiones que sus actividades tienen en la sociedad; y en donde laboran gran cantidad de personas cuyas actividades gozan de una gran pluralidad, se hace latente la importancia de evaluar la Satisfacción Laboral de los maestros de esta institución ya que no solo repercute en el crecimiento intelectual de trabajador, si no en la calidad del trabajo que realiza, en los beneficios económicos para la institución, para él mismo y por consecuencia para el crecimiento académico en el país.

### **IV.3 OBJETIVO**

El objetivo de la presente investigación es la construcción de una escala que evalúe la actitud de satisfacción laboral en el personal docente de la UNAM.

### **HIPÓTESIS**

Hipótesis de Trabajo: La Satisfacción Laboral en el Ámbito Académico, puede ser medida través de la Escala (ESLAA).

H1. La Escala ESLAA es estadísticamente confiable

Ho. La Escala ESLAA no es estadísticamente confiable

H1. Los reactivos que conforman la Escala ESLAA son validos estadísticamente

Ho. Los reactivos que conforman la Escala ESLAA no son validos estadísticamente

#### IV.4 VARIABLES

*Variables Independientes*

*Variable Dependiente*

Sexo

Satisfacción Laboral

Edad

Nombramiento

Facultad o Dependencia

#### IV.5 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Debido a la naturaleza de la investigación, las variables utilizadas serán de carácter atributivo, ya que no se tendrá un control sobre ellas, sin embargo, su presencia se considera importante para el análisis de los resultados.

**Sexo:** Define las características anatómicas y fisiológicas de un individuo. Se clasifican en masculino o femenino. (Alvaradejo,1996)

**Edad:** Describe en años completos, el tiempo desde el nacimiento hasta el momento que el individuo conteste esta escala. (Alvaradejo, 1996)

**Nombramientos:** Es la categoría que se le da al nombramiento que ocupa el profesor dentro de su facultad las cuales pueden ser:

*Técnicos Académicos ordinarios:* Es el personal académico que tienen experiencia y aptitudes suficientes de una determinada especialidad; materia o área y que realizan tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicio técnico de una dependencia de la U.N.A.M. (Legislación Universitaria, 1992).

*Ayudantes:* Son aquellos que auxilian a los profesores; a los investigadores y a los técnicos académicos en sus labores; la ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de función docente o de investigación.

*Profesores Investigadores Ordinario de Asignatura:* Tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.

Los profesores ordinarios podrán ser de asignatura con las siguientes categorías:

- Profesor de Asignatura interinos o definitivos: A y B.

- Profesores de Carrera Asociados o Titulares: A, B, y C

**Facultad o Dependencia:** Es aquella Institución en donde el profesor imparte catedra a nivel Licenciatura o Posgrado , las cuales son:

- I.- Facultad de Filosofía y Letras
- II.- Facultad de Ciencias
- III.- Facultad de Derecho
- IV.- Facultad de Ciencias Políticas Y Sociales
- V.- Facultad de Economía
- VI.- Facultad de Contaduría y Administración
- VII.- Escuela Nacional de Trabajo Social
- VIII.- Facultad de Medicina
- IX.- Facultad de Odontología
- X.- Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
- XI.- Facultad de Ingeniería
- XII.- Facultad de Química
- XIII.- Facultad de Psicología
- XIV.- Facultad de Arquitectura

**Satisfacción laboral:** Comprende los aspectos intrínsecos y extrínsecos de los profesores, actitudes hacia factores específicos tales como el ambiente del trabajo, supervisión, sueldo y prestaciones; es un estado o reacción positiva de carácter emocional (agrado), respecto de un factor (trabajo) externo al individuo como resultado de su relación con el medio.

Se propone obtener un instrumento sobre Satisfacción laboral con la siguientes dimensiones:

**Condiciones de Trabajo:** Es el grado de satisfacción del medio ambiente y materiales o herramientas que el profesor utiliza durante su labor docente.

**Sueldo:** Es el grado de satisfacción que el profesor exhibe en relación al salario y prestaciones que percibe en el lugar donde desempeña su labor académica.

**Relación con Compañeros:** Se refiere a que tan agradable le resulta al profesor las relaciones que establece con sus compañeros de trabajo.

**Relación con la Institución:** Se refiere al grado de satisfacción que exhibe el sujeto en relación a la institución en la cual desempeña su labor académica.

**Relación con los Alumnos :** Se refiere a que tan agradable le resulta al docente las relaciones que establece con sus alumnos.

**Desarrollo Profesional:** Se refiere al grado de satisfacción que exhibe el docente ante las oportunidades de desarrollo profesional en los ámbitos de investigación, intercambio y posgrado que su institución le brinda.

#### **IV.6 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES**

Las variables sexo: masculino o femenino, edad:entre 24 y 66 años, nombramiento y facultad serán definidas por las respuestas que los profesores proporcionan en la sección de datos personales incluida en la escala.

Satisfacción Laboral: Esta definida por las respuestas que den los sujetos en la ESLAA.

#### **IV.7 MUESTRA**

Muestra no probabilística por cuota; en esta investigación se llevaron acabo 4 fases; en relación a la primera fase se entrevistaron a un total de 162 profesores. En la fase 2 se realizo un análisis de contenido, con la ayuda de 10 profesores expertos en la construcción de escalas.

En la fase 3 se aplicó la primera versión de la escala ESLAA a 60 profesores elegidos aleatoriamente que laboran en Ciudad Universitaria. cuyas edades fluctúan entre 24 - 66 años y con nombramientos de: Técnico Académico, Ayudantes, y Profesores Ordinarios de Asignatura e Investigadores. En la fase 4 la muestra quedó constituida por 350 profesores con las mismas características de quienes participaron en la fase 3.

#### **IV.8 TIPO DE ESTUDIO**

Es un estudio exploratorio, prospectivo cuasi-experimental y exposfacto.

Es un estudio de carácter exploratorio ya que hasta donde se conoce no sea desarrollado en nuestro país una escala válida y confiable para medir satisfacción laboral en el ámbito académico.

Prospectivo debido a que la información se recopiló de acuerdo a los criterios de la investigación y después de la planeación de esta (Méndez, et al. 1984).

Se define como cuasi-experimental y exposfacto, ya que no se manipulan directamente las variables que debido a estas y los hechos, ya han ocurrido en la realidad. Este tipo de investigación observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista. 1991)

#### **IV.9 DISEÑO**

El diseño utilizado fue de una sola muestra, ya que solamente se trabajo con un grupo de sujetos extraídos de la población determinada anteriormente.

#### **PROCEDIMIENTO**

##### **FASE 1**

La primera fase consistió en la realización de una encuesta de opinión a través de un cuestionario de ocho preguntas abiertas (ver anexo 1), al 1% de la población total de profesores en cada una de las facultades que conforman Ciudad Universitaria, las cuales quedaron distribuidas de la siguiente manera:



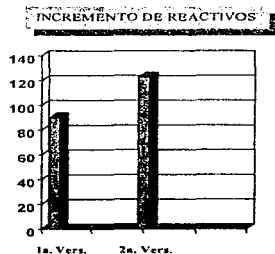
Tabla 1 Número de encuestas realizadas en las facultades de Ciudad Universitaria

Arquitectura	12
Ciencias	18
Ciencias P y S	13
Contaduría y Adm.	13
Derecho	11
Economía	9
Filosofía y Letras	12
Ingeniería	23
Medicina	10
Veterinaria	10
Odontología	10
Psicología	9
Química	12
Total	162

**FASE 2**

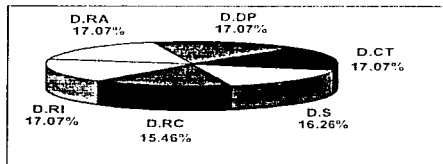
Se realizó un análisis de contenido con las respuestas que los profesores dieron en la encuesta, posteriormente se creó un banco de reactivos los cuales constituían la primera versión de la escala ESLAA, la cual estuvo conformada por 90 reactivos, los cuales fueron distribuidos a expertos con una amplia trayectoria dentro del desarrollo de investigaciones en la construcción de instrumentos de medición, a fin de solicitar su cooperación en la revisión de los reactivos; con la finalidad de que la escala cumpliera con los requisitos que debe contener un instrumento psicológico de este tipo, posteriormente se realizaron las correcciones y se amplió la escala, de acuerdo a la recomendaciones sugeridas por los expertos con las siguientes características principales: ( Anexo 2 )

- 1.- Cada dimensión tenía 18 y 20 reactivos.
- 2.- La mitad de los reactivos de cada dimensión eran a favor de la misma y los restantes eran en contra.
- 3.- Los reactivos tenían un máximo de 20 palabras.
- 4.- Se evitaron al máximo los adjetivos de negación.



En la versión final quedo constituida por 123 reactivos distribuidos en las 6 dimensiones propuestas: **Condiciones de Trabajo:** 21 reactivos, **Sueldo:** 20 reactivos, **Relación con compañeros:** 19 reactivos, **Relación con la institución:** 21 reactivos, **Relación con alumnos:** 21 reactivos, **Desarrollo Profesional:** 21 reactivos.

DISTRIBUCION DE REACTIVOS POR DIMENSIONES



### FASE 3

Durante las fase 3 se decidió probar la escala constituida por 123 reactivos, en un grupo piloto de 60 profesores que laboran en Ciudad Universitaria, cuyas edades fluctúan entre los 30 y 50 años, la escala se aplicó a los profesores de manera individual en la facultad donde imparten clase. Antes de iniciar la aplicación se explicaba a los profesores lo siguiente: " estamos realizando la construcción de una Escala de Satisfacción Laboral en el Ámbito Académico, para lo cual les pedimos su valiosa cooperación contestando la siguiente escala de acuerdo a las instrucciones".

Si accedían a participar se les entregaba la escala y se les indicaba que no había tiempo límite para contestarla. ( Ver Anexo 3 )

#### ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Con base a los datos recabados en el estudio piloto se realizó un análisis de reactivo para obtener el poder discriminativos de estos, mediante la correlación de cada reactivo con el puntaje total de la escala..

En este proceso se eliminaron los reactivos que presentaban bajas correlaciones con la escala total, con un nivel de significancia mayor a .05 que no median alguna dimensión del concepto satisfacción laboral (Nunally, 1995).

Para el tratamiento estadístico se utilizó el paquete para las ciencias sociales (SPSS, para windows95)

Tabla 2 Resultados del Análisis Discriminativo del ensayo piloto

1	.774	20	.352	39	.343
2	.047**	21	.041**	40	.000**
3	.001**	22	.402	41	.555
4	.500	23	.048**	42	.130
5	.000**	24	.003**	43	.001**
6	.214	25	.287	44	.340
7	.013**	26	.047**	45	.006**
8	.024**	27	.031**	46	.100
9	.513	28	.082**	47	.801
10	.001**	29	.021**	48	.058**
11	.000**	30	.019**	49	.001**
12	.626	31	.000**	50	.024**
13	.209	32	.035**	51	.268
14	.673	33	.002**	52	.717
15	.041**	34	.002**	53	.028**
16	.072	35	.004**	54	.001**
17	.001**	36	.117	55	.001**
18	.000**	37	.337	56	.130
19	.054**	38	.000**	57	.138

Reactivos	Relacion	Reactivos	Relacion	Reactivos	Relacion
58	.511	80	.018**	102	.014**
59	.006**	81	.001**	103	.060
60	.003**	82	.754	104	.001**
61	.003**	83	.219	105	.000**
62	.400	84	.375	106	.026**
63	.104	85	.000**	107	.001**
64	.014**	86	.000**	108	.172
65	.000**	87	.007**	109	.614
66	.000**	88	.000**	110	.025**
67	.000**	89	.188	111	.167
68	.191	90	.327	112	.021**
69	.001**	91	.000**	113	.002**
70	.000**	92	.754	114	.790
71	.075	93	.127	115	.011**
72	.441	94	.001**	116	.078
73	.000**	95	.124	117	.630
74	.007**	96	.039**	118	.000**
75	.000**	97	.107	119	.000**
76	.005**	98	.066	120	.008
77	.000**	99	.005**	121	.006**
78	.065	100	.350	122	.058
79	.005**	101	.313	123	.036**

**\*\* Reactivos aceptados**

#### FASE 4

Durante esta fase se aplicó la escala en su versión final a una muestra de 350 profesores elegidos aleatoriamente, ( 5 sujetos por cada reactivo, Nunally 1995), que laboran en Ciudad Universitaria, con Nombramientos: Técnico académico, ayudantes, Profesores ordinarios de Asignatura interinos y definitivos A y B; Profesores e Investigadores ordinarios de carrera Asociado y Titular A, B y C. ( Ver Anexo 4 )

## CAPITULO V RESULTADOS

## ANALISIS DE LA MUESTRA

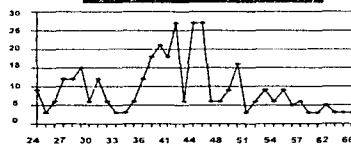
La muestra final estuvo conformada por 350 profesores; de los cuales 202 eran hombres y 148 mujeres.

CLASIFICACION DE LOS PROFESORES POR SEXO



La edad de los profesores se distribuyó en el intervalo de edades de 24-66 años. En donde se observa que el grupo de edad predominante es el de 42 y 45 años (media de 41.79 años)

EDAD DE LOS PROFESORES

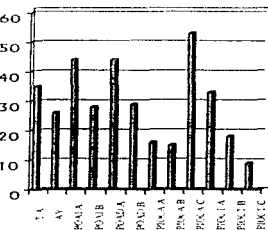


# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

## CAPÍTULO V RESULTADOS

En relación al nombramiento de los profesores de la muestra se encuentran, que estos son en su mayoría profesor Investigador Ordinario de Carrera Asociado, Profesor Ordinario De Asignatura Interino "A" Y Técnicos Administrativos respectivamente.

NOMBRAMIENTO DE LOS PROFESORES



\* Técnico Académico

\* Ayudantes

\*Profesor Ordinario de Asignatura Interino . A B

\*Profesor Ordinario de Asignatura Definitivo

A B

Profesor Investigador Ordinario de Carrera Asociados A

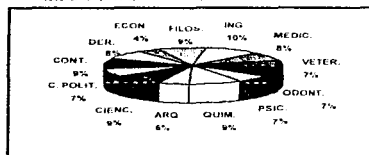
B C

\*Profesor Investigador Ordinario de Carrera Titular A B C



En lo referente a las facultades de procedencia de los profesores se puede observar que se realizaron un mayor número de aplicaciones en aquellas que tenían una población de profesores más elevadas

PORCENTAJE DE LAS APLICACIONES REALIZADAS



### ANALISIS ESTADISTICO

#### Análisis de consistencia interna

Determinar la consistencia o uniformidad de la prueba fue un aspecto que consideramos necesario. Para ello, se aplicó el análisis estadístico alfa de Cronbach a los 70 reactivos de la escala final que integran la última versión de la escala, así como a cada una de las dimensiones que la conformaban: Relación con Alumnos, Relación con compañeros, Relación con la Institución, Condiciones de Trabajo, Desarrollo Profesional y Sueldo.

La escala ESLAA en su totalidad, obtuvo un coeficiente de consistencia interna de .9320, lo cual indica que es confiable. además, este nivel de consistencia interna muestra que los reactivos se encuentran intercorrelacionados.

Por otra parte, en la **Tabla 3 se presentan los resultados del análisis de consistencia interna realizado para cada dimensión de satisfacción laboral. En ella se puede observar que la dimensión de Relación con Alumnos obtuvo un alpha de .6433, y Relación con compañeros .7414 y Relación con la Institución .7454 y Condiciones de Trabajo .6752 y Desarrollo Profesional .8374 y Sueldo -.0405. Por lo cual, puede establecerse que las dimensiones que por si solas presentan consistencia interna son la de Relación con Compañeros , Relación con la Institución y Desarrollo Profesional.**

**Tabla 3 Coeficientes de consistencia interna de las dimensiones que incluye**

**ESLAA.**

<b>Dimensión</b>	<b>Coefficiente</b>
<b>R con Alumnos</b>	<b>.6433</b>
<b>R con Compañeros</b>	<b>.7414</b>
<b>R con la Institución</b>	<b>.7454</b>
<b>Condiciones de Trabajo</b>	<b>.6752</b>
<b>Desarrollo Profesional</b>	<b>.8374</b>
<b>Sueldo</b>	<b>-.0405</b>

**Validez**

Los resultados de la aplicación de la versión final de la escala de satisfacción laboral, fueron analizados mediante un análisis factorial de componentes principales y con rotación varimax.

Las características señaladas para el análisis factorial, se determinaron con la finalidad de ignorar factores únicos y maximizar la varianza existente entre cada uno de los factores extraídos.

Dicho análisis identificó 6 factores iniciales con valores Eigen superiores a 2 y que representaban el 40.4% de la varianza total. Estos 6 factores elegidos agrupaban 43 reactivos. Tabla 4.

**Tabla 4**  
**5 factores iniciales de la escala ESLAA**

Factor	Eigen	%	Cumulado
1	14.41671	20.6	20.6
2	3.67660	5.5	26.1
3	3.07209	4.4	30.5
4	2.53495	3.6	34.1
5	2.29833	3.3	37.4
6	2.11171	3.0	40.4

Como se puede observar en la tabla 5, de los 70 reactivos que contiene la escala ESLAA, en el factor 1 se obtuvieron 13 reactivos, en el factor 2 9 reactivos, factor 3 9 reactivos, factor 4 6 reactivos.

factor5 11 reactivos y en el factor 6 5 reactivos. Además puede observarse que los siguientes reactivos presentan carga en más de un factor: R22, R29, R39, R45, R48, R51, R57, R59, R61, R64.

Tabla 5

Análisis factorial de ESLAA

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
R1*						
R2****						
R3**				31000		
R4***				32397		
R5****				66397		
R6***				78361		
R7****				77023		
R8*						
R9****		35759				
R10****						
R11**						
R12*****						
R13*****						
R14*						
R15**						
R16**						
R17*						
R18****						
R19****						
R20**						
R21*****						
R22*****	30485		34853			632292
R23*						
R24**						
R25*		53647				
R26****		44951				
R27*		75883				
R28**						
R29	30082					
R30*****	34254					
R31**	37765					
R32*****						
R33**					62251	
R34*			48141			
R35**						
R36*****					35009	
R37*						80037
R38**						76546
R39*					32558	49740

## CAPITULO V RESULTADOS

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
R40****	30931					
R41****		70157				
R42**		71292				
R43****			35735			
R44**					64592	
R45****	33771	31091			36104	
R46****	30977					
R47**					42524	
R48*			39076			32611
R49****		60453				
R51****			39505		48809	
R52****						
R53**						
R54***						
R55****						
R56***			33860			
R57***	69013				35703	
R58****						
R59****	33441	62054			30362	
R60**		32618				
R61****	39157		52345		48609	
R62**						
R63****	58065					
R64****		36728	31938			
R65****						
R66**						
R67***	63734					
R68****	33585					
R69****				32397		
R70****						

\*Relación con Alumnos

\*\*Relación con Compañeros

\*\*\*Relación con la Institución

\*\*\*\*Condiciones de Trabajo

\*\*\*\*\*Desarrollo Profesional

\*\*\*\*\*Sueldo

## **Discusión y Conclusiones**

Esta investigación tuvo como objetivo principal crear un instrumento válido y confiable para evaluar la satisfacción laboral en el ámbito académico.

A continuación se describe la forma en que fueron alcanzado algunos puntos.

- Es posible afirmar que ESLAA en su versión final es significativamente confiable a nivel global, ya que presenta un coeficiente de consistencia interna de .93, sin embargo, de manera independiente, algunas de la subescalas que la conforman, como; la dimensión de Relación con Alumnos, Condiciones de trabajo y Sueldo no muestran suficiente confiabilidad.

-Se establece que ESLAA posee validez de contenido, ya que los reactivos que la integran son representativos de la satisfacción laboral. Lo anterior se basa en el hecho de que:

1) Estaban basadas en un dominio de contenido bien definido (Nunnally,1995).

2) Fueron muestreados de forma adecuado por un grupo de profesores expertos en materia de construcción de escalas.

3) Presentaban un nivel de consistencia interna alto (.93). Al respecto Nunally (1995), menciona que un nivel moderado de consistencia interna entre los reactivos de la escala, proporciona evidencia circunstancial sobre la validez de contenido.

- Los resultados obtenidos a través del análisis factorial, indican que ESLAA no posee validez de constructo, ya que aún cuando presenta una multidimensionalidad propuesta, su estructura factorial solo explica el 40.4% de la varianza ; en lo que respecta a la forma como se agruparon los reactivos en los 6 factores encontramos que, en los factores: 1,5 y 6 están contenidos reactivos que en su mayoría se refieren a aspectos internos de la satisfacción de los maestros al dar clases.

Por otra parte en lo que se refiere a los reactivos agrupados en los factores: 2, 3, y 4, estos se refieren en su mayoría a los aspectos externos de la satisfacción, es decir aspectos que están fuera de la impartición de cátedra y que además dado su carácter de negación, hablan de la influencia negativa que ejercen sobre la satisfacción laboral.

Todo lo anterior concuerda con los estudios realizados por HERZBERG en 1959 en donde afirma que existen factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo.

Es necesario resaltar que los resultados del análisis factorial deben considerarse como preliminares, ya que el contenido de los reactivos fue construido de una manera empírica.

Tomando en cuenta lo anterior se acepta la hipótesis de trabajo 1 , que afirma que la ESLAA es confiable. En lo que se refiere a la hipótesis 2 que afirma que la escala ESLAA es válida; se rechaza, por lo tanto la satisfacción laboral en profesores universitarios no puede ser valorada a través de escala ESLAA.

De acuerdo a los resultados de la muestra final, se puede apreciar que gran parte de los sujetos pertenecían al género masculino , en su mayoría presentaban una edad entre 35 y 45 años, la mayor parte de ellos provenían de las facultades de Ingeniería , Ciencias Filosofía y Letras, Química, Derecho y Medicina. En su mayoría los profesores tenían la categoría de asignatura

En primer lugar , es importante resaltar que el porcentaje de hombres, y mujeres era casi el mismo , esto se debe a que; hoy en día la mujer se desempeña a la par del hombre en casi todos los ámbitos laborales

En lo que respecta a la facultad de procedencia, aumentaba el número de profesores de acuerdo a la población estudiantil la cual determina la mayor o menor demanda de personal docente



En lo que respecta a la edad de los profesores y de nombramiento están altamente correlacionadas, ya que debido a que el mayor número de profesores fueron de asignatura esta redujo el promedio de edad debido a que esta categoría constituye la base de todos los nombramientos que otorga la Universidad a sus profesores, quienes a medida que aumentan el tiempo como profesores y elevan su desempeño alcanzan las siguientes categorías institucionales dentro de la organización del personal académico universitario.

### **Sugerencias y Limitaciones**

A lo largo del desarrollo de este estudio, nos encontramos con diversas limitaciones. En primer lugar, el acceso a la información de satisfacción laboral en el ámbito académico fue difícil, debido a que en nuestro país no se han desarrollado investigaciones a este respecto, por lo cual recurrimos a los medios electrónicos para obtener la información, la cual es muy variada pero requiere un mayor desarrollo en investigaciones de satisfacción laboral en profesores Universitarios.

Debido a las dificultades para encontrar profesores que pudieran brindar el tiempo suficiente para aplicar personalmente la escala, se tuvo que recurrir a la autoaplicación, lo que de alguna manera restaba la posibilidad de controlar variables como: distracción, falta de espontaneidad en las respuestas y también pérdida de cuestionarios al ser imposible localizar a los profesores. Por tal motivo se recomienda que la escala sea aplicada contando con el apoyo de directivos que permita concentrar a los docentes durante la aplicación, con la finalidad de obtener una estructura factorial mejor distribuida, que en este caso, por ser un estudio de carácter exploratorio, no se logro.

Es recomendable que para estudios ulteriores, se investigue aún mas el papel que juega el factor sueldo en la satisfacción del profesor el cual por su complejidad fue difícil explicar de forma estadística.

Por otra parte, se considera fundamental para continuar con esta línea de investigación, realizar estudios comparativos entre categoría y facultad de procedencia de los profesores, utilizando este instrumento confiable y válido, lo cual representa la principal aportación de esta investigación; los resultados de estos estudios se espera sea significativamente diferentes de acuerdo a los puntos de vista que los profesores nos dieron acerca de su satisfacción laboral.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS Y TESIS:

Alarcón, R. (1991). Métodos y diseños de investigación. Perú: Fondo Editorial.

Alvarado, G. C y Delgado, F. I. (1996) Estudio preliminar a la construcción de una escala de calidad de vida para pacientes que sobreviven a padecimiento oncológico. Tesis de Licenciatura, UNAM. México.

Anastasi, A. (1978). Test psicológicos. España: Aguilar.

Bermejo, S. C. (1989). Satisfacción laboral en un grupo de policías auxiliares. Tesis de Licenciatura, UNAM. México.

Bringas, R. E. (1987). Construcción de una escala de satisfacción laboral y autoestima de la mujer mexicana a través de su rol sexual, modernización y nivel socioeconómico. Tesis de Licenciatura, UNAM.

Brow, F. G. (1980) Principios de la medición en psicología y educación. México: Manual Moderno.

Edwards, A. L. (1957). Techniques of attitudes scale construction. New York: Irvington publishers, Inc.

Gaticia, A. F. (1980). La motivación. México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, A. (1991) Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Kerlinger, F. (1988). Investigación del comportamiento. México: Mc Graw Hill.

- Magnusson, D. (1975). Teoría de los test. México: Trillas.**
- Méndez, I., Namihira, D., Moreno, L. y Sosa, C. (1984). El protocolo de la investigación. México: Trillas.**
- Mc Guigan, F.S. (1992). Psicología experimental: Enfoque metodológico. México: Trillas.**
- Morales, M. L. (1975) Psicometría aplicada. México: Trillas.**
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. H. (1995). Teoría Psicométrica. México: Mc Graw Hill.**
- Padua, J., Ahmen, I., Apezchea, H. y Borsotti, Carlos. (1979). Técnicas de investigación aplicada a las ciencias sociales. México: Fondo de Cultura Económica.**
- Rodríguez, A. M. y Mendoza, G. M. (1991). Satisfacción Laboral en mujeres conductoras del STC (metro). Tesis de licenciatura, UNAM. México.**
- Rojas, S. R. (1994). Guía para realizar investigaciones sociales. México, De: Pleza y Veldes.**
- Siegel, S. (1986). Estadística no paramétrica. México: Trillas.**
- Summers, E. G. (1976). Medición de actitudes. México: Trillas.**
- UNAM, Dirección General de Asuntos del Personal Académico. (1984). Diagnostico del personal académico de la UNAM. México.**
- UNAM, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. (1982). Legislación. México.**

UNAM, Secretaría General Administrativa. (1984). Curso de inducción a la Universidad. México.

UNAM, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria (1988) Encuestas 1988. México

Vroom, V. (1964). Work and motivation: New York: Weiley.

Varela, D. R. (1996). Estudio de confiabilidad y validez del Cornell Index. Tesis de Licenciatura, UNAM. México.

Wainerman, H.C. Escala de medición en ciencias sociales. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

#### HEMEROGRAFIA:

Ayala, G. (1996). Entrega del reconocimiento a la investidura. Profesor e Investigador Honoris Causa. Gaceta UNAM.

Colver, S. M., Wolfe, M. L., Cross, H. L. (1990). Testing a model of teacher satisfaction for blacks and whites. American Educational Research Journal. 27 (2): 323-349.

Cooper, L. C., Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. British Journal of Educational Psychology. 63 (1): 130-143.

Cross, H. L., Billing, S. B. (1995). Testing a model of special educators' intent to stay, in teaching. Exceptional Children. 60 (5): 411-421.

Fernández, J., Mateo, M. (1993). The development and factorial validation of the academic setting evaluation questionnaire. Educational and Psychological Measurement. 53 (2): 425-435.

Mc Cormick, J., Solman, R. (1992). Teachers' tributions of responsibility for occupational stress and satisfaction: an organisational perspective. Educational Studies. 18 (2): 201-222.

Pearson, C. L. (1995). The prediction of teacher autonomy from a ser of work- Related and attitudinal variables. Journal of Research and Development in Education. 28 (2): 79-85.

Reyes, P. (1990). Individual work orientation and teacher outcomes. The Journal of Educational Research. 83 (6): 327-335.

Saad, A. I., Isralowitz, E. R. (1992). Teachers' job satisfaction in transitional society within the bedovin Arab Schools of de Negev. The Journal of Social Psychology. 132 (6): 771-881.

Tim, H. (1994). Primary headteachers: Their job satisfaction and future career aspirations. Educational Research. 36 (39): 223-235.

Weaver, H. C. (1987). A career ladder's effect on teacher career and work attitudes. American Educational Research Journal. 24 (4): 479-503.

**ANEXOS**



**ANEXO I**  
**ENCUESTA DE OPINIÓN**

El presente estudio tiene como objetivo la construcción de una escala de satisfacción laboral a partir de una muestra representativa del personal académico de la UNAM.

La construcción de dicho instrumento se iniciara a partir de una encuesta de opinión de los académicos que se encuentra laborando en Ciudad Universitaria por lo cual solicitamos su valiosa cooperación al responder las siguientes preguntas que tiene como objetivo recabar los aspectos mas importantes de su satisfacción laboral dentro del ámbito académico.

Este cuestionario será anónimo y no le tomara mas de 5 minutos el responderlo.

**GRACIAS POR SU COOPERACIÓN**

ATENTAMENTE:

  
\_\_\_\_\_  
Doris María Arámburo Rodríguez

  
\_\_\_\_\_  
Maricela Mejía Chávez

  
\_\_\_\_\_  
Norma Angélica Molina Rosales

## SATISFACCION LABORAL ENCUESTA

**1.- ¿ Que entiende usted por satisfacción laboral dentro del ámbito académico?**

---

---

---

**2.- ¿Que necesita para sentirse satisfecho (a) dentro de su labor académica? (Mencione por lo menos cuatro)**

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

**3.- ¿De las necesidades que acaba de mencionar cual considera que es la más importante?**

---

---

4.- ¿ Por que?

---

---

5.- Ahora de las necesidades que menciono en el reactivo 2  
¿Cual es la menos importante?

---

---

6.- ¿ Por que?

---

---

7.- Escriba 10 adjetivos relacionados con la satisfacción laboral  
en el ámbito académico, según su punto de vista.

<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Comentarios**

**Que mas podria usted decir con respecto a la  
satisfacción laboral dentro del ámbito académico**

---

---

---

---

**Sexo:** M \_\_\_ F \_\_\_      **Edad:** \_\_\_\_\_

**Facultad:** \_\_\_\_\_      **Categoría:** \_\_\_\_\_

**No. de horas clases por semana:** \_\_\_\_\_



## ANEXO 2

### SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

El propósito de la presente investigación es construir una escala de satisfacción laboral en el ámbito académico.

La primera fase consistió en realizar una encuesta en las catorce facultades que conforman Ciudad Universitaria, para lo cual se aplicó un cuestionario con ocho reactivos, que pretendían conocer las dimensiones que conforman la satisfacción laboral en los profesores.

Posteriormente se realizó un análisis de contenido de los cuestionarios y como resultado se obtuvieron cada uno de los reactivos que conforman esta escala.

En la siguiente fase se requiere la validación por jueces, para lo cual solicitamos su valiosa participación como juez de la escala.

La escala trata de medir las siguientes dimensiones:

**Condiciones de Trabajo:** Es el grado de satisfacción del medio ambiente y materiales o herramientas que el profesor utiliza durante su labor docente.

**Sueldo:** Es el grado de satisfacción que el profesor exhibe en relación al salario y prestaciones que percibe en el lugar donde desempeña su labor académica.

**Relación con Compañeros:** Se refiere a que tan agradable le resulta al profesor las relaciones que establece con sus compañeros de trabajo.

**Relación con la Institución:** Se refiere al grado de satisfacción que exhibe el sujeto en relación a la institución en la cual desempeña su labor académica.

**Relación con los Alumnos :** Se refiere a que tan agradable le resulta al docente las relaciones que establece con sus alumnos

**Desarrollo Profesional:** Se refiere al grado de satisfacción que exhibe el docente ante las oportunidades de desarrollo profesional en los ámbitos de investigación, intercambio y posgrado que su institución le brinda.

## **INSTRUCCIONES**

De lado derecho de cada reactivo encontrara usted cinco líneas.

En la primera línea deberá escribir; si, cuando considere que el reactivo mide satisfacción laboral en el ámbito académico y un; no, si considera que no la mide.

En la segunda línea deberá colocar la dimensión que a su juicio pertenece el reactivo de acuerdo a las siguientes iniciales.

Condiciones de Trabajo: **CT**

Sueldo: **S**

Relación con Compañeros: **RC**

Relación con la Institución: **RI**

Relación con los Alumnos: **RA**

Desarrollo Profesional: **DP**

En la tercera línea deberá escribir un signo positivo (+), si usted considera que el reactivo esta a favor de la dimensión y un signo negativo (-) si el reactivo esta en contra de la dimensión.

Por ultimo en la cuarta línea le solicitamos escriba el componente en el cual se encuentran el reactivo; de acuerdo a las siguientes definiciones y utilizando sus abreviaturas.

Componente Cognitivo.- Incluye las creencias evaluativas que se tienen acerca de un objeto. **CG**

Componente Afectivo.- Incluye las emociones o sentimientos ligados con el objeto de la actitud. **CA**

Componente Conductual.- Incluye la disposición conductual del individuo a responder al objeto. **CO**

**GRACIAS POR SU COOPERACIÓN**

**ATENTAMENTE:**

\_\_\_\_\_  
Dora María Aramburo Rodríguez

\_\_\_\_\_  
Maritza Mejía Chávez

\_\_\_\_\_  
Norma Angélica Molina Rosales

## SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

- |  |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|
| 1.-Es importante para el profesor ser reconocido por la institución en la que se imparten clases               | _____ | _____ | _____ |
| 2.-El alumno debe reconocer la labor del maestro   | _____ | _____ | _____ |
| 3.-Las clases deben ser impartidas en instalaciones adecuadas  | _____ | _____ | _____ |
| 4.-Una clase pueda ser impartida en condiciones físicas no adecuadas   | _____ | _____ | _____ |
| 5.-El intercambio académico es imprescindible  | _____ | _____ | _____ |
| 6.- El apoyo financiero es determinante para realizar proyectos de investigación                               | _____ | _____ | _____ |
| 7.-Una remuneración adecuada permite tener mayor interés en la realización de otras labores académicas         | _____ | _____ | _____ |
| 8.-Una de las funciones principales del profesor es la formación de buenos profesionistas                      | _____ | _____ | _____ |
| 9.- En la actividad docente debe existir libertad de cátedra   | _____ | _____ | _____ |
| 10.-El ser demasiado teórico no funciona en el ámbito profesional  | _____ | _____ | _____ |
| 11.-Es importante para un profesor tener la certeza de conservar su puesto dentro de una institución           | _____ | _____ | _____ |
| 12.- En todo ambiente académico debe existir respeto entre compañeros y alumnos                                | _____ | _____ | _____ |
| 13.- La actualización de conocimientos de los profesores permite estar a la vanguardia en el trabajo académico | _____ | _____ | _____ |
| 14.- Los conocimientos que brinda un profesor a sus alumnos deben ser actuales                                 | _____ | _____ | _____ |
| 15.- Un trabajo agradable y remunerado da como resultado la satisfacción laboral                               | _____ | _____ | _____ |
| 16.- La remuneración adecuada es una condición para el desarrollo de una buena cátedra                         | _____ | _____ | _____ |

17. - Contar con una comunicación óptima entre profesor y alumno facilita el desempeño de las funciones

\_\_\_\_\_

18. - El profesor debe tener perspectiva hacia el futuro dentro de la institución

\_\_\_\_\_

19. -La actualización del profesor es la forma de mantenerse motivado

\_\_\_\_\_

20. - La calidad y la trascendencia en la investigación son aspectos que satisfacen a un profesor

\_\_\_\_\_

21. - Debe existir la colaboración entre profesores

\_\_\_\_\_

22. - El profesor requiere contar con ingresos apropiados y estables

\_\_\_\_\_

23. -El profesor requiere alumnos mejor seleccionados y preparados

\_\_\_\_\_

24. - La proyección profesional del profesor da sentido a la existencia individual

\_\_\_\_\_

25. - Es importante el reconocimiento de la labor académica desempeñada por el profesor

\_\_\_\_\_

26. - El reconocimiento es una fuente de motivación para el profesor

\_\_\_\_\_

27. - La docencia satisface la necesidad de proyectar y crear

\_\_\_\_\_

28. - El impartir clases le da felicidad al profesor

\_\_\_\_\_

29. -El impartir clases brinda la oportunidad de progresar y evitar estancamiento de conocimientos

\_\_\_\_\_

30. - El compromiso del profesor es realizar su mayor esfuerzo para el cumplimiento de las metas educativas trazadas

\_\_\_\_\_

31. - Es importante que un salón de clases se encuentre en condiciones óptimas de limpieza

\_\_\_\_\_

32. - La retribución económica permite desempeñar la labor académica

\_\_\_\_\_

33. - la adquisición de conocimientos por parte del alumno resulta satisfactorio para el profesor

\_\_\_\_\_

34. - Se requiere la evaluación constante a los alumnos para elaborar programas adecuados

\_\_\_\_\_

35. - Que exista definitividad en el puesto, da seguridad al profesor

\_\_\_\_\_

36. - El reconocimiento por parte de las autoridades es importante para el profesor

\_\_\_\_\_

37. - Para un profesor es motivante que los alumnos demanden su clase

\_\_\_\_\_

38. - Es satisfactorio para el profesor ser capaz de superar la carencia de recursos físicos

\_\_\_\_\_



39.- Para profesores altamente experimentados resulta poco atractivo el impartir clases	_____	_____	_____
40.- Un sueldo bajo causa en el profesor una baja autoestima	_____	_____	_____
41.- Un grupo numeroso de alumnos provoca una menor eficiencia en el aprendizaje	_____	_____	_____
42.- El éxito en el trabajo depende de hacer las cosas bien	_____	_____	_____
43.- El reconocimiento de los compañeros profesores es intrascendente para un buen desempeño académico	_____	_____	_____
44.- Es necesario contar con un ayudante	_____	_____	_____
45.- Impartir cátedra carece de un fin lucrativo	_____	_____	_____
46.- El alumno es el factor más importante en la actividad del profesor	_____	_____	_____
47.- La vida académica debe ser fomentada y estimulada	_____	_____	_____
48.- Los apoyos institucionales fortalecen sustancialmente al profesor	_____	_____	_____
49.- La labor docente provoca satisfacción personal en el profesor	_____	_____	_____
50.- Es satisfactorio que la Universidad otorgue libertad al profesor en la realización de proyectos de investigación	_____	_____	_____
51.- En la docencia debe estar presente el amor y el respeto hacia sí mismo y a los demás	_____	_____	_____
52.- La satisfacción laboral en el ámbito académico es la autorrealización	_____	_____	_____
53.- La labor académica debe ser ejercida con convicción y completo desapego a la retribución económica	_____	_____	_____
54.- La esencia de la satisfacción personal de un profesor es la transmisión de conocimientos	_____	_____	_____
55.- La remuneración injusta de la labor docente impide la satisfacción laboral	_____	_____	_____

56.- El apoyo de la institución es indispensable para la realización de la docencia

\_\_\_\_\_

57.- Es importante para el profesor tener la certeza de estar realizando algo útil

\_\_\_\_\_

58.- El desempeño académico por parte de los alumnos depende de la capacidad del profesor para motivarlos

\_\_\_\_\_

59.- El impartir clases representa una gran oportunidad

\_\_\_\_\_

60.- Es más satisfactorio el trabajo si existe una preparación pedagógica completa

\_\_\_\_\_

61.- La docencia y la investigación deben ir unidas

\_\_\_\_\_

62.- Guiar y apoyar a los alumnos a la adquisición de conocimientos es una gran satisfacción

\_\_\_\_\_

63.- Los alumnos también proporcionan aprendizaje a los profesores

\_\_\_\_\_

64.- La diversidad de interrogantes e inquietudes de los alumnos en la clase son satisfactorios para el profesor

\_\_\_\_\_

65.- La enseñanza debe ser activa y participativa

\_\_\_\_\_

66.- El maestro debe poseer la capacidad de transmitir la emoción que siente por el objeto de estudio

\_\_\_\_\_

67.- Es importante la convivencia con los alumnos

\_\_\_\_\_

68.- Es un privilegio tener estudiantes entusiastas

\_\_\_\_\_

69.- La universidad representa un papel protagonista en la sociedad

\_\_\_\_\_

70.- Discusión en el aula, experimentación en el laboratorio y reflexión en la biblioteca constituyen la labor central de cualquier carrera profesional

\_\_\_\_\_

71.- En el posgrado es donde mejor se conjugan y articulan las funciones de docencia e investigación

\_\_\_\_\_

72.- Ser profesor de la UNAM es un gran honor

\_\_\_\_\_

73.- Existe la necesidad de crear más centros de investigación

\_\_\_\_\_

74.- La Universidad preparar a científicos capaces de participar en intercambio académico a nivel mundial

\_\_\_\_\_

75.- La investigación es una tarea fundamental para edificar un país más fuerte, próspero y más justo

\_\_\_\_\_

76.- El contribuir en la formación de nuevos recursos humanos que participen en el desarrollo del país es satisfactorio para el profesor

\_\_\_\_\_

77.- La demanda de educación en todos los niveles y actualización profesional, propician el diseño de nuevas formas educativas

\_\_\_\_\_

78.- Los avances educativos deben permitir el fácil y el rápido acceso de los conocimientos y de información

\_\_\_\_\_

79.- La función de los profesores es cultivar las ciencias, desarrollar las artes, practicar la enseñanza y desplegar la cultura

\_\_\_\_\_

80.- La necesidad de conocimiento debe ser un bien compartido

\_\_\_\_\_

81.- La Universidad es el espacio a toda ideología e ideas que sepan someterse a la crítica y al rigor intelectual

\_\_\_\_\_

82.- Es un privilegio ser maestro

\_\_\_\_\_

83.- La docencia es ante todo un asunto vital y pasional además de intelectual para los profesores

\_\_\_\_\_

84.- El profesor debe nutrirse de las dudas novelescas y de la fresca intuición de sus alumnos

\_\_\_\_\_

85.- El docente también orienta, las inquietudes de aprendizaje visual de los hombres y las mujeres comunes

\_\_\_\_\_

86.- Es necesario desarrollar programas que relacionen la teoría y la práctica

\_\_\_\_\_

87.- Un profesor debe profesar la misma vocación por aprender y la misma devoción por enseñar a los alumnos

\_\_\_\_\_

88.- Un maestro comparte conocimientos

\_\_\_\_\_

89.- La necesidad del saber se satisface al enseñar

\_\_\_\_\_

90.- La Universidad brinda una percepción del mundo real y una construcción del mundo ideal

\_\_\_\_\_

**ANEXO 3**  
**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL**  
**EN EL ÁMBITO ACADÉMICO**

**En la presente escala hay una lista de afirmaciones, usted debe indicar en que medida esta de acuerdo o desacuerdo en cada una de ellas, hay cinco tipos de respuestas posibles: 1 = Completamente en desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Completamente de acuerdo.**

**Especifique su respuesta haciendo un círculo alrededor del número que mejor exprese su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas; hay puntos de vista diferentes.**

**CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES.**

**GRACIAS.**

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL  
EN EL ÁMBITO ACADÉMICO**

Conteste todas las afirmaciones de acuerdo a las instrucciones.

Completamente en desacuerdo ( 1 )

En desacuerdo ( 2 )

Indeciso ( 3 )

De acuerdo ( 4 )

Completamente de acuerdo ( 5 )

1.-Es necesario que el lugar donde imparto clases, cuente con una buena iluminación	1	2	3	4	5
2.-Es muy importante que el alumno reconozca mi labor docente	1	2	3	4	5
3.-Es importante tener la certeza de estar realizando algo útil para un mejor desarrollo de la sociedad	1	2	3	4	5
4.-Una remuneración adecuada me permite tener mayor interés en la realización de otras labores académicas	1	2	3	4	5
5.-Es importante tener una relación de respeto con mis compañeros docentes	1	2	3	4	5
6.-El carecer de una comunicación óptima con mis alumnos, dificultan el desarrollo de mi clase	1	2	3	4	5
7.-Es altamente gratificante que la Universidad me otorgue libertad de cátedra	1	2	3	4	5
8.-Es irrelevante contar con mobiliario en el espacio donde imparto mi cátedra	1	2	3	4	5
9.-El reconocimiento de mis compañeros profesores es intrascendente para un buen desempeño académico	1	2	3	4	5
10.-Es importante tener la certeza de estar realizando algo útil para un mejor desarrollo de la sociedad	1	2	3	4	5
11.-El papel que juega la Universidad en el desarrollo económico del país, resulta intrascendente en mi labor como profesor	1	2	3	4	5
12.- Mi labor académica es ejercida por convicción y completo desapego a la retribución económica	1	2	3	4	5
13.- La docencia es una profesión como cualquier otra	1	2	3	4	5

14.- Una relación de confianza con mis compañeros resulta satisfactoria	1	2	3	4	5
15.- Carece de importancia contar con el apoyo de materiales audiovisuales al impartir mi cátedra	1	2	3	4	5
16.- El tener un trabajo bien remunerado da como resultado mi satisfacción laboral	1	2	3	4	5
17.- Los conocimientos que brindo a mis alumnos son válidos dentro del campo de estudio que imparto	1	2	3	4	5
18.- El intercambio académico carece de importancia para mí	1	2	3	4	5
19.- El reconocimiento de la Universidad a mi labor docente es una fuente de mi satisfacción	1	2	3	4	5
20.- Que exista definitividad en el puesto me da seguridad	1	2	3	4	5
21.- Al impartir mi clase es necesario que exista un espacio con dimensiones físicas de acuerdo al número de alumnos	1	2	3	4	5
22.- Dentro de mi labor académica carece de importancia el contar con ingresos apropiados y estables	1	2	3	4	5
23.- Es satisfactorio que los demás compañeros reconozcan mi labor docente	1	2	3	4	5
24.- El impartir clases representa una gran oportunidad en mi desarrollo personal	1	2	3	4	5
25.- Carece de importancia ser reconocido por la institución en la que imparto clase	1	2	3	4	5
26.- Requiero alumnos mejor seleccionados y preparados	1	2	3	4	5
27.- El contar con espacios recreativos dentro de la Universidad me resulta innecesario	1	2	3	4	5
28.- Uno de mis principales intereses como profesor es recibir un buen sueldo	1	2	3	4	5
29.- Resulta intrascendente contar con compañeros que poseen una trayectoria académica reconocida	1	2	3	4	5
30.- Es molesto que los alumnos cuestionen sin fundamentos, los conocimientos que les brindo	1	2	3	4	5
31.- Requiero que el espacio donde imparto clases se encuentre en condiciones óptimas de limpieza	1	2	3	4	5

32.- En mi labor docente esta presente el amor y el respeto hacia mi mismo y a los demás	1	2	3	4	5
33.- El intercambio con otros profesores me enriquece intelectualmente	1	2	3	4	5
34.- Es satisfactorio contar con los materiales de trabajo necesarios para impartir mi clase	1	2	3	4	5
35.- La docencia solo satisface mis necesidades económicas	1	2	3	4	5
36.- Es apremiante eliminar toda relación de conflicto entre mis compañeros docentes	1	2	3	4	5
37.- Una remuneración inadecuada causa en mi una baja autoestima	1	2	3	4	5
38.- Es satisfactorio que exista diversidad de interrogantes e inquietudes de los alumnos en la clase	1	2	3	4	5
39.- Es irrelevante tener la certeza de conservar mi puesto dentro de la institución	1	2	3	4	5
40.- El contar con la colaboración de mis compañeros docentes es irrelevante	1	2	3	4	5
41.- Es importante contar con una sala de maestros que me permita descansar y distraerme en los recesos	1	2	3	4	5
42.- La esencia de mi satisfacción personal es la transmisión de conocimientos	1	2	3	4	5
43.- Es un privilegio tener estudiantes interesados y participativos en el contenido de mi clase	1	2	3	4	5
44.- Mi cátedra carece de un fin lucrativo	1	2	3	4	5
45.- Es satisfactorio que la Universidad me otorgue apoyo económico e institucional en la realización de proyectos de investigación	1	2	3	4	5
46.- Es recomendable tener un contacto social limitado con mis compañeros docentes	1	2	3	4	5
47.-Una remuneración inadecuada provoca en mi una falta de interés al impartir cátedra	1	2	3	4	5
48.- Me resulta indiferente la adquisición de conocimientos por parte del alumno	1	2	3	4	5
49.- Una de las funciones más agradable de un profesor es guiar a los alumnos en la adquisición de nuevos conocimientos	1	2	3	4	5



50.- La convivencia entre profesores da como resultado un ambiente agradable dentro de la Universidad	1	2	3	4	5
51.- El ruido externo afecta el buen desarrollo de mi clase	1	2	3	4	5
52.- Un sueldo bajo afecta negativamente mi entusiasmo al impartir clases	1	2	3	4	5
53.-La docencia limita mi necesidad de proyectar y crear nuevos conocimientos	1	2	3	4	5
54.- Para mí es un gran honor ser profesor de la UNAM	1	2	3	4	5
55.- Es poco importante hacer amistad con los compañeros profesores.	1	2	3	4	5
56.- La obtención de un sueldo alto esta fuera de mi objetivo al desarrollar la labor docente	1	2	3	4	5
57.- Es importante que no existan interrupciones durante el desarrollo de mi clase	1	2	3	4	5
58.- Los estímulos económicos que la Universidad me otorga, juegan un papel irrelevante en mi labor como docente	1	2	3	4	5
59.- El intercambio de conocimientos con otros profesores me enriquece intelectualmente	1	2	3	4	5
60.- Carece de importancia que los alumnos demanden mi clase	1	2	3	4	5
61.- La retribución económica juega un papel secundario en el buen desarrollo de mi cátedra	1	2	3	4	5
62.- Es un orgullo que la Universidad nos brinde el espacio a toda ideología	1	2	3	4	5
63.- Es importante que entre los profesores exista una relacion de amistad	1	2	3	4	5
64.- El actualizar mis conocimientos, me permite estar a la vanguardia en el trabajo académico	1	2	3	4	5
65.- Los apoyos institucionales son innecesarios para lograr un buen desarrollo en mi cátedra	1	2	3	4	5
66.- El reconocimiento de mis compañeros a mi labor docente me resulta indiferente	1	2	3	4	5
67.- El no percibir un buen salario como docente propicia la búsqueda de otras alternativas laborales	1	2	3	4	5
68.- El alumno es poco importante en la esencia de mi vocación como profesor	1	2	3	4	5

69.- La motivación hacia la docencia incrementa mi deseo de actualización	1	2	3	4	5
70.- El apoyo financiero que recibo de la Universidad es determinante para realizar mis proyectos de investigación	1	2	3	4	5
71.- Los intereses de un profesor son principalmente de carácter intelectual y cultural más que económica	1	2	3	4	5
72.- No son necesarias las instalaciones y herramientas en el desarrollo de mi labor docente	1	2	3	4	5
73.- Para evitar que influyan en mi comportamiento, mantengo un contacto limitado con mis compañeros docentes.	1	2	3	4	5
74.- El impartir cátedra carece de trascendencia en mi desarrollo personal	1	2	3	4	5
75.- Es altamente satisfactorio que la Universidad desarrolle programas de actualización para los profesores.	1	2	3	4	5
76.- Carece de importancia tener perspectiva hacia el futuro dentro de la institución	1	2	3	4	5
77.- El percibir un buen sueldo me permite solventar la actualización de mis conocimientos	1	2	3	4	5
78.- Carece de importancia el contar con material audiovisual de apoyo a mi clase	1	2	3	4	5
79.- El intercambio de opiniones con los profesores, me permite mejorar la manera de impartir mi clase	1	2	3	4	5
80.- Dentro de una clase el único capaz de proporcionar conocimientos es el profesor	1	2	3	4	5
81.- Es molesto que existan distracciones externas que afecten la atención de los alumnos durante mi clase	1	2	3	4	5
82.- El tener proyección profesional da sentido a mi existencia individual	1	2	3	4	5
83.- La búsqueda de ingresos adicionales, propicia una falta de atención al desarrollo de mi labor docente	1	2	3	4	5
84.- Una de mis funciones principales es la formación de buenos profesionistas	1	2	3	4	5
85.- La Universidad brinda a la sociedad mejores alternativas ideológicas	1	2	3	4	5

86.- El enseñar limita mi oportunidad de adquirir nuevos conocimientos	1	2	3	4	5
87.- Es necesario tener acceso a espacios recreativos dentro de la Universidad	1	2	3	4	5
88.- Es intrascendente para el buen desarrollo de mi cátedra, tener buena relación con los demás profesores	1	2	3	4	5
89.- El monto de mi sueldo no afecta ni entusiasmo al impartir clase	1	2	3	4	5
90.- Es agradable compartir conocimientos a mis alumnos	1	2	3	4	5
91.- Es altamente satisfactorio ser parte de una de las Universidades más grande de América Latina	1	2	3	4	5
92.- Los profesores desarrollarían una mejor cátedra si percibiera mejores salarios	1	2	3	4	5
93.- El impartir clases me brinda la oportunidad de superarme profesionalmente	1	2	3	4	5
94.- Es irrelevante la convivencia con mis alumnos	1	2	3	4	5
95.- Por su importancia la docencia requiere de una mejor retribución económica	1	2	3	4	5
96.- El tener una relación de amigos con otros profesores permite que mi estancia en la Universidad sea más agradable	1	2	3	4	5
97.- La esencia de mi labor docente son los conocimientos que brindo a mis alumnos y no las instalaciones y materiales	1	2	3	4	5
98.- Considero que la Universidad, juega un papel irrelevante en el desarrollo social del país	1	2	3	4	5
99.- La satisfacción laboral dentro del ámbito académico es parte de mi autorrealización	1	2	3	4	5
100.- Una verdadera vocación de mis alumnos por aprender incrementa mi interés por enseñar	1	2	3	4	5
101.- Es satisfactorio que la Universidad cuente con las mejores bibliotecas del país	1	2	3	4	5
102.- Mi motivación en la docencia no depende del salario que percibo	1	2	3	4	5
103.- Mi único objetivo es enseñar y no establecer relaciones de tipo social con los demás profesores	1	2	3	4	5

104.- El que exista calidad en la investigación que desarrollo es importante en mi desempeño como profesor	1	2	3	4	5
105 - El contacto con mis alumnos fomenta la emoción que siento por mi objeto de estudio	1	2	3	4	5
106 - La Universidad inhibe el desarrollo intelectual e ideológico del maestro	1	2	3	4	5
107.- La existencia de material de apoyo no es condición para que el alumno adquiera un buen aprendizaje	1	2	3	4	5
108.- La principal retribución a mi labor docente es la oportunidad de transmitir conocimientos y no la percepción de un salario	1	2	3	4	5
109 - Es desagradable que mis compañeros quieran influir en la forma en que desarrollo mi cátedra	1	2	3	4	5
110 - Como profesor tengo un contacto limitado con mis alumnos	1	2	3	4	5
111.- En la actualidad, la Universidad contribuye de manera escasa en el desarrollo del país	1	2	3	4	5
112 - Es altamente satisfactorio contribuir en la formación de científicos capaces de participar en intercambios académicos a nivel mundial	1	2	3	4	5
113 - El impartir cátedra tiene poco reconocimiento social	1	2	3	4	5
114 - Es desagradable trabajar con materiales obsoletos en el desarrollo de mi clase	1	2	3	4	5
115 - El contar con modernas instalaciones, es intrascendente en el desarrollo de mi cátedra	1	2	3	4	5
116 - El contribuir en la formación de nuevos recursos humanos que participan en el desarrollo del país, es altamente satisfactorio	1	2	3	4	5
117 - Debe existir siempre una posición de superioridad del maestro con respecto al alumno	1	2	3	4	5
118 - Es importante que los profesores cuenten con un cubículo que les permitan desarrollar actividades extracurriculares	1	2	3	4	5
119 - La posición que mantiene la docencia dentro de la sociedad me provoca una desvaloración en mi actividad como profesor	1	2	3	4	5
120.- No resulta indispensable contar con un cubículo	1	2	3	4	5

121.- Evite que el contacto personal con mis alumnos, influya en la relación de respeto que debe existir en el desarrollo de mi cátedra	1	2	3	4	5
122.- El tener la oportunidad de desarrollar mi cátedra dentro de un ambiente universitario es ajeno a mis aspiraciones personales	1	2	3	4	5
123.- Es satisfactorio que la Universidad brinde el espacio donde las ideas puedan someterse a la crítica y al rigor intelectual	1	2	3	4	5

#### ANEXO 4

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

Conteste todas las afirmaciones de acuerdo a las instrucciones.

Completamente en desacuerdo ( 1 )

En desacuerdo ( 2 )

Indeciso ( 3 )

De acuerdo ( 4 )

Completamente de acuerdo ( 5 )

1.-Es muy importante que el alumno reconozca mi labor docente	1	2	3	4	5
2.-Tener la certeza de estar realizando algo útil para el desarrollo de la sociedad, es importante para mí	1	2	3	4	5
3.-Es importante tener una relación de respeto con mis compañeros docentes	1	2	3	4	5
4.-Es altamente gratificante que la Universidad me otorgue libertad de cátedra	1	2	3	4	5
5.-Es irrelevante contar con mobiliario adecuado en el espacio donde imparto mi cátedra	1	2	3	4	5
6.-El papel que juega la Universidad en el desarrollo económico del país, resulta intrascendente en mi labor como profesor.	1	2	3	4	5
7.- Carece de importancia contar con el apoyo de materiales audiovisuales al impartir mi cátedra	1	2	3	4	5
8.- Los conocimientos que brindo a mis alumnos son válidos dentro del campo de estudio que imparto	1	2	3	4	5
9.- El intercambio académico carece de importancia para mí.	1	2	3	4	5

10.- Al impartir mi clase es necesario que exista un espacio con dimensiones físicas de acuerdo al número de alumnos	1	2	3	4	5
11.-Es satisfactorio que los demás compañeros reconozcan mi labor docente	1	2	3	4	5
12.- Una remuneración inadecuada afecta negativamente mi entusiasmo al impartir clases	1	2	3	4	5
13.- El impartir clases representa una gran oportunidad en mi desarrollo personal	1	2	3	4	5
14.- Requero alumnos mejor seleccionados y preparados	1	2	3	4	5
15.- Contar con espacios recreativos dentro de la Universidad me resulta innecesario	1	2	3	4	5
16.- Contar con compañeros que poseen una trayectoria académica reconocida resulta intrascendente para mí	1	2	3	4	5
17.- Es molesto que los alumnos cuestionen sin fundamentos, los conocimientos que les brindo	1	2	3	4	5
18.- Requero que el espacio donde imparto clases se encuentre en condiciones óptimas de limpieza.	1	2	3	4	5
19.- En mi labor docente está presente el amor y el respeto hacia mí mismo y a los demás.	1	2	3	4	5
20.- Los apoyos institucionales fortalecen mi labor académica.	1	2	3	4	5
21.- Contar con los materiales de trabajo necesarios para impartir mi clase es satisfactorio.	1	2	3	4	5
22.- La docencia solo satisface mis necesidades económicas	1	2	3	4	5
23.- Es satisfactorio que exista diversidad de interrogantes e inquietudes de los alumnos en la clase.	1	2	3	4	5
24.- El contar con la colaboración de mis compañeros docentes es irrelevante	1	2	3	4	5

25.- Es un privilegio tener estudiantes interesados y participativos en el contenido de mi clase.	1	2	3	4	5
26.- Es importante que los profesores cuenten con un cubículo que les permita desarrollar actividades extraclase.	1	2	3	4	5
27.- Una de las funciones más agradables de un profesor es guiar a los alumnos en la adquisición de nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
28.- La convivencia entre profesores da como resultado un ambiente agradable dentro de la Universidad.	1	2	3	4	5
29.-La docencia limita mi necesidad de proyectar y crear nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
30 - Es un gran honor para mi ser profesor de la UNAM	1	2	3	4	5
31.- Es poco importante hacer amistad con los compañeros profesores.	1	2	3	4	5
32.-El impartir clases me da la oportunidad de exponer los logros y avances científicos que el hombre ha desarrollado.	1	2	3	4	5
33.- El intercambio de conocimientos con otros profesores me enriquece intelectualmente	1	2	3	4	5
34.- Carece de importancia que los alumnos demanden mi clase	1	2	3	4	5
35 - Es importante que entre los profesores exista una relación de amistad.	1	2	3	4	5
36.- El actualizar mis conocimientos, me permite estar a la vanguardia en el trabajo académico.	1	2	3	4	5
37.- Los apoyos institucionales son innecesarios para lograr un buen desarrollo en mi cátedra.	1	2	3	4	5
38.- El reconocimiento de mis compañeros a mi labor docente me resulta indiferente.	1	2	3	4	5



<b>39.- El alumno es poco importante en la esencia de mi vocación como profesor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>40.- La motivación hacia la docencia incrementa mi deseo de actualización.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>41.- No son necesarias las instalaciones y herramientas en el desarrollo de mi labor docente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>42.- Mantengo un contacto limitado con mis compañeros docentes para evitar que influyan en mi comportamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>43.- El impartir cátedra carece de trascendencia en mi desarrollo personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>44.- Es altamente satisfactorio que la Universidad desarrolle programas de actualización para los profesores.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>45.- Carece de importancia tener perspectiva hacia el futuro dentro de la institución</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>46.- Carece de importancia el contar con material audiovisual de apoyo a mi clase</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>47.- El intercambio de opiniones con los profesores, me permite mejorar la manera de impartir mi clase</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>48.- Dentro de una clase el único capaz de proporcionar conocimientos es el profesor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>49.- Una de mis funciones principales es la formación de buenos profesionistas.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>50.- La Universidad brinda a la sociedad mejores alternativas ideológicas.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>51.- El enseñar limita mi oportunidad de adquirir nuevos conocimientos.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.- Es necesario tener acceso a espacios recreativos dentro de la Universidad.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>53.- Es agradable compartir conocimientos con mis alumnos.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.- El impartir clases me brinda la oportunidad de superarme profesionalmente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

55.- Por su importancia la docencia requiere de una mejor retribución económica.	1	2	3	4	5
56.- Considero que la Universidad, juega un papel irrelevante en el desarrollo social del país	1	2	3	4	5
57.- Es satisfactorio que la Universidad cuente con las mejores bibliotecas del país	1	2	3	4	5
58.- Mi único objetivo es enseñar y no establecer relaciones de tipo social con los demás profesores	1	2	3	4	5
59.- El que exista calidad en la investigación que desarrollo es importante en mi desempeño como profesor	1	2	3	4	5
60.- El contacto con mis alumnos fomenta la emoción que siento por mi objeto de estudio	1	2	3	4	5
61.- La Universidad inhibe el desarrollo intelectual e ideológico del maestro.	1	2	3	4	5
62.- Es desagradable que mis compañeros quieran influir en la forma en que desarrollo mi cátedra	1	2	3	4	5
63.- En la actualidad, la Universidad contribuye de manera escasa en el desarrollo del país	1	2	3	4	5
64.- Es altamente satisfactorio colaborar en la formación de científicos capaces de participar en intercambios académicos a nivel mundial	1	2	3	4	5
65.- Es desagradable trabajar con materiales obsoletos en el desarrollo de mi clase	1	2	3	4	5
66.- Debe existir siempre una posición de superioridad del maestro con respecto al alumno	1	2	3	4	5
67.- Es satisfactorio que la Universidad me otorgue apoyo económico e institucional en la realización de proyectos de investigación	1	2	3	4	5
68.- No resulta indispensable contar con un cubículo	1	2	3	4	5
69.- Es satisfactorio que la Universidad brinde el espacio donde las ideas puedan someterse a la crítica y al rigor intelectual	1	2	3	4	5
70.- Uno de mis principales intereses como profesor es recibir un buen sueldo	1	2	3	4	5