



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA

SATISFACCION LABORAL DE DOCENTES DE LA FACULTAD
DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

T E S I S

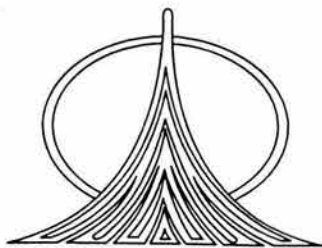
PARA OBTENER EL TITULO DE

QUIMICO FARMACEUTICO BIOLOGO

P R E S E N T A

JONATHAN MENDEZ PEREZ

AREA ESPECIFICA DEL PROYECTO INVESTIGACION EDUCATIVA
DIRECTOR DE TESIS: MTRO. J. LUIS ALFREDO MORA GUEVARA
ASESOR DE LA TESIS: DRA. MA. GUADALUPE SANCHEZ VILLERS



MEXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES "ZARAGOZA"

DIRECCIÓN

JEFE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR PRESENTE.

Comunico a usted que el alumno MÉNDEZ PÉREZ JONATHAN con número de cuenta 9713934-0 de la carrera de Q. F. B. se le ha fijado el día 01 del mes de Septiembre de 2004 a las 09:00 hrs. para presentar examen profesional, que tendrá lugar en la sala de exámenes profesionales Campus II de esta Facultad, con el siguiente jurado:

- PRESIDENTE MTRO. JUAN FRANCISCO SÁNCHEZ RUÍZ
VOCAL MTRO. JOSÉ LUIS ALFREDO MORA GUEVARA
SECRETARIO Dra. GUADALUPE SÁNCHEZ VILLERS
SUPLENTE Q.F.B. YOLANDA FLORES CABRERA
SUPLENTE M. en C. VICENTE JESÚS HERNÁNDEZ ABAD

Handwritten signatures of the jury members on a set of lines.

El título de la tesis que se presenta es : Satisfacción Laboral de Docentes de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza.

Opción de titulación: Investigación Educativa

A T E N T A M E N T E. "POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU" México, D.F. a, 05 de julio de 2004.

MTRO. JUAN FRANCISCO SÁNCHEZ RUIZ DIRECTOR

RECIBI:

OFICINA DE EXÁMENES PROFESIONALES Y DE GRADO

Vo.Bo.

Handwritten signature of Roberto Cruz González Meléndez

Q.F.B. ROBERTO CRUZ GONZÁLEZ MELÉNDEZ JEFE DE LA CARRERA DE Q.F.B.

AGRADECIMIENTOS

A mis presentes...

A Dios por haberme dado la bendición de terminar la carrera

A la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México por darme la oportunidad de prepararme para servir a mi patria.

A mi Padre Isidro Jesús Méndez Tejero, por su apoyo y consejos.

A mi Tía Eva Pérez Pérez por su apoyo incondicional.

A mi Hermana Vasty Jael Méndez Pérez por sus sabios consejos.

A mis Familiares por su amor y apoyo.

A mi Amigos:

Juan Francisco Sánchez Ruiz por su amistad y apoyo en mi formación profesional.

Vicente Jesús Hernández Abad, por sus consejos y asesorías.

Elizabeth Guadalupe Sánchez González, por su tiempo para resolver las dudas.

Luis Alfredo Mora Guevara por sus consejos y estima.

Roció Ramírez Hernández por su comprensión y apoyo.

Roció Cassaigne Hernández por sus consejos y tiempo que me dedico.

Ángel San Román por su estima y apoyo en mi formación profesional.

Luz María Gutiérrez Román por su apoyo y estima.

Esteban Atilano por su apoyo y estima.

Gustavo López por su apoyo, consejos y estima

Oscar González por su apoyo, estima y consejos.

Rosario Benítez por su apoyo y estima.

Karen Roxana Hernández por su apoyo y compañerismo en estos tiempos.

Del staff de la Asociación Farmacéutica Mexicana A. C.: Ing. Ricardo Montes, Ma. de Lourdes López, Héctor M. Ramírez, Juan Carlos Medina, Sougen García, María del Carmen Delgado, Javier Padilla, Genaro Vargas, Ma. Cristina Hernández, Juan Antonio Elizarrarás, Armando Palomo, Herminia Colín, Margarita López, Alejandra Rosales, Nuria Espíritu Santo, Emma D. Pérez, Ma. Cristina Belmont, Ma. de Jesús Oseguera, Lucía Huerta,

Jorge Guevara y Luisa Castellano por su apoyo.

Cynthia Espinosa por su estima y alegría.

Elsa Espidio, Israel Villagrana y Alberto Martínez por su alegría y entusiasmo.

Brisa Méndez por su alegría y sinceridad.

Astrid Schilmann por su estima y consejos.

De la primera generación del Propedéutico, grupo PB, por soportarme.

De otras *Universidades* por su visión, alegría, optimismo y entusiasmo.

Mis profesores que fueron piezas importantes en mi formación académica.

De las Jefaturas de la Carreras de *QFB, IQ y Biología* por su entusiasmo y apoyo.

A mis compañeros con lo que finalice la carrera, por su alegría y compañerismo.

A mis ausentes...

3 de diciembre de 1992

3 de noviembre de 1996

4 de abril de 2003

8 de mayo de 2003

29 de mayo de 2003

13 de septiembre de 2003

Reflexión

“El instante de la partida está próximo. Hoy cerramos, con esta reunión, el capítulo más bello de nuestra juventud: ¡la vida de estudiantes! Mañana, de este foco que formamos, se desprenderán doce haces luminosos que serán los caminos por los cuales cabalgaremos sin más compañía que los conocimientos adquiridos a través de más de veinte años de estudio. Yo les pido que con el pensamiento y los recuerdos nos mantengamos siempre unidos...”

*Rafael Olivera Figueroa
Jornada de errores médicos, 1995.*

Oración

¡Dios mío!, nunca dejes de escuchar las plegarias de los farmacéuticos.

¡Humanidad!, ama y comprende a quienes velan por tu salud

¡Farmacéuticos!, seguid luchando por salvar vidas de las garras de la muerte

Contenido

Resumen	3
Introducción	5
1. Satisfacción laboral	6
1.1 Definiciones	6
1.2 Factores de la satisfacción laboral	8
1.3 Satisfacción laboral en docentes	10
1.4 Estructura de las organizaciones	11
2. Clima Institucional	13
2.1 Antecedentes del clima organizacional escolar	13
2.2 Concepto de clima organizacional escolar	15
2.3 Antecedentes de instrumentos de medida del clima escolar	17
2.4 Investigaciones sobre clima organizacional escolar	20
3. Universidad Nacional Autónoma de México	22
3.1 Desarrollo histórico de la UNAM	22
3.2 Aportaciones a la sociedad y metas de la UNAM	23
3.3 Origen de la FES Zaragoza UNAM	24
3.3.1 Misión para el periodo 2000 – 2004	25
3.3.2 Visión para el período 2000-2004	26
3.3.3 Filosofía para el período 2000-2004	26
3.3.4 Objetivos para el período 2000 – 2004	26
3.3.5 Población 2000 – 2004	27
4. Diseño metodológico	29
4.1 Preguntas del investigador	29
4.2 Planteamiento del problema	29
4.3 Objetivo general	29
4.4 Objetivos particulares	30
4.5 Hipótesis	30
4.6 Diseño experimental	30
4.7 Diagrama de flujo	32
4.8 Análisis estadísticos propuestos	32
5. Resultados	33
5.1 Nivel de importancia	33
5.2 Nivel de acuerdo	51
5.3 Comparación de resultados entre niveles a partir de los gráficos de X^2 cuadrada	66
6. Análisis de resultados	75
6.1 Resultados del instrumento a partir del nivel de importancia	75
6.2 Resultados del instrumento a partir del nivel de acuerdo	77
6.3 Comparación de resultados entre niveles a partir de los gráficos de X^2 cuadrada	79
Conclusiones	81
Propuestas	82
Referencias	83
Anexos I	86
Anexos II	92
Anexos III	110

Resumen

El objetivo de este estudio es conocer el grado de satisfacción laboral que existe entre los docentes de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), mediante un instrumento que contiene dos secciones: una que aborda el nivel de importancia de la pregunta conforme al tema que toca, compuesta de 58 reactivos y, la segunda que se refiere al nivel de acuerdo que tiene la pregunta conforme a la respuesta del profesor, de 58 ítems. Las variables de estudio son: relaciones interpersonales, salario, superación laboral, clima institucional y satisfacción laboral.

Se aplicó el instrumento a 196 docentes, que representan el 12.56% de la población total. Con la información se creó una base de datos, se realizaron diversas pruebas mediante el paquete estadístico SPSS versión 9.0 y 11.0 para Windows. Estas pruebas fueron: χ^2 , ANOVA's simples, pruebas de *t* de *Student* y regresiones lineales simples y múltiples.

Los resultados de estos estudios estadísticos y descriptivos, demuestran que el instrumento utilizado presenta validez, buena confiabilidad y pertinencia; pero es recomendable considerar los cambios a los ítems que presentaron algunas anomalías para que el instrumento tenga mayor grado de confianza en un estudio posterior. Los resultados de la investigación permiten observar que la satisfacción laboral de los profesores de la FES Zaragoza UNAM, está ligada a la *superación*, en comparación con las variables *salario*, *relaciones interpersonales*, *investigación*, etc., es decir, que los profesores desean superarse en sus áreas. La variable que siguió a *superación*, fue *relación de docentes–autoridad* y demuestra que existe desacuerdo entre ambos. Se concluye que sí existe una concordancia directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral de acuerdo con lo planteado en las concepciones teóricas. En *relación docente-docente*, se observa que, en términos generales, no existe buena relación debido al nivel y categoría de contratación, a la ocupación de algún cargo administrativo del área o carrera a la que pertenece y al grado de estudios.

En el caso de los salarios, se observó que algunos profesores se sienten mal remunerados en comparación con otros profesores.

Es importante reconocer que la investigación es pieza fundamental en las diferentes carreras de la Facultad; así lo hacen constatar los resultados obtenidos en el nivel de importancia, aunque también, los docentes no están muy de acuerdo en realizar esta actividad, debido a su nivel y

categoría (donde la mayoría de los docentes son de asignatura), o bien tiene que ver con el apoyo y/o estímulos que tenga para desarrollarse en esta área.

Entre las carreras existe un clima institucional muy variado, que va desde que algunas perciben mayor acercamiento con las autoridades (I.Q.); otras, que el salario es bajo en comparación a su desempeño (Enfermería), entre otros casos. Sí existen diferencias estadística entre las carreras y el clima institucional.

Las propuestas para las conclusiones a las que se llego son:

Establecer planes y estrategias de superación académica enfocadas a los docentes. Asimismo, en la variable *relación docentes-autoridad*, se recomienda que los canales de comunicación entre docentes y autoridades sean más dinámicos, es decir, mayor y mejor relación. En la variable *relación docentes-alumnos* diseñar planes y estrategias para su integración. Y la variable de *relación docente-docente* el desarrollar programas de integración.

En la variable de *salario*, sería interesante establecer un sistema adecuado que evalúe el desempeño laboral de estos docente y su percepción salarial, por lo que se requiere diseñar una investigación para obtenga la información suficiente para el sistema.

Es recomendable un segundo estudio enfocado en el área de la investigación, en virtud de que esta área es de suma importancia para el desarrollo de nuevas técnicas.

La satisfacción laboral de los docentes de esta Facultad es variada, no se puede asegurar de forma contundente que es negativa, pero a su vez, no se asegura que sea positiva. Es necesario hacer una segunda evaluación de las mismas variables en años posteriores, para que haya un estudio comparativo.

Introducción

La tesis, **Satisfacción Laboral de Docentes de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza** se refiere a los problemas prioritarios que afectan hoy día nuestros centros laborales. Los antecedentes marcan la importante problemática sobre el tema que tiene que ver con las interacciones personales que se dan durante el trabajo; así mismo, con la percepción salarial que generalmente es la causa de las desavenencias entre el empleado y su centro de trabajo. Otra situación de sumo interés es la superación personal que existe dentro de cada centro de trabajo; es decir, las personas siempre están actualizando sus conocimientos y habilidades, para que con ello puedan desempeñar mejor sus actividades.

Este estudio evalúa la satisfacción laboral de los docentes a través de las variables: relación profesor-alumno, profesor-profesor, clima laboral, satisfacción laboral y salario entre otros. Para ello, se aplicó un cuestionario a 196 profesores, que representan el 12.59% de la planta docente y obtener información sobre de la satisfacción laboral que tienen los docentes de la FES Zaragoza, para establecer las propuestas de implementación planes y programas.

Schermerhom (1997), define satisfacción laboral como: “Es el grado en que el individuo experimenta sentimientos negativos o positivos en relación con las distintas facetas de su actividad laboral, su ambiente de trabajo y sus relaciones con sus compañeros”. Aplicar esta definición en un centro de estudios como éste, donde laboran poco más de 1700 docentes, que perciben un salario, se desarrollan profesionalmente, están en continua superación académica e interactúan con sus compañeros, alumnos y superiores.

Capítulo 1.

Satisfacción laboral

1.1. Definiciones

La satisfacción laboral no es un aspecto fácil de definir y medir, ya que ésta va a estar dada en la medida en que coexistan varios factores, que al cubrir las diferentes necesidades del trabajador le proporcionan un bienestar de manera integral; como consecuencia de lo anterior, se tiene como producto final la *satisfacción laboral*.

Analizando la definición tradicional del término satisfacción, encontramos que proviene del latín "satisfacere", que es aquella acción de complacer o realizar una necesidad, deseo o aspecto.

La satisfacción laboral varía de acuerdo con diferentes factores como la posición profesional "status", sexo, edad, experiencia laboral, etc., ya que un determinado factor puede ser causa de satisfacción para una persona y de insatisfacción para otra.

Schermerhom, J. (1987), expresa la satisfacción laboral como "el grado en que el individuo experimenta sentimientos negativos o positivos en relación con las distintas facetas de su actividad laboral, su ambiente de trabajo y sus relaciones con sus compañeros".

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

McComic y Tiffin en (1974) citados por Terry Kuny en 1995 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, éste presenta una actitud positiva hacia el mismo y fortalece su satisfacción laboral."

Considerando la aportación de Terry Kuny, se puede 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 ésta le proporciona, entre otros.

Podemos considerar también la definición de Herzberg sobre la satisfacción laboral, la cual parte de factores motivacionales como un trabajo interesante y que sea un verdadero reto, la utilización de sus capacidades, la oportunidad de hacer algo significativo, reconocimiento de los logros y responsabilidad por su propio trabajo.

Ahora, con relación al concepto de insatisfacción, ocurre cuando algunos de los siguientes factores no se encuentran presentes en el trabajo: buen salario, días de descanso, vacaciones, seguros pagados y pensiones, buenas condiciones laborales y gente con la que congenie para trabajar (Herzberg, 1959).

Lo que atrae a un empleo en comparación con otros trabajos constituye la expectativa respecto de las recompensas materiales, sociales o psíquicas que puede ofrecer. Lo que retiene a la persona en el empleo, es el grado de compensación en relación con otro empleo y las aspiraciones que éste tiene.

El desempeño de la persona está sujeto a sus posibilidades y así las compensaciones que se esperan son posibles de alcanzar con su ejecución. Por lo tanto, es posible que el esfuerzo en el desempeño, la ejecución, el atractivo y la satisfacción con el trabajo, sean independientes unos de otros.

Hay que recordar, que el tema de satisfacción en general no es fácil de abordar, hablar de ella, y sobre todo en el ámbito laboral es hablar de un ideal, de una utopía personal, ya que no existe la satisfacción laboral como tal, tenemos que recordar que la combinación de factores que se encuentran rodeando nuestras actividades se mezcla entre sí: nuestras necesidades, motivaciones, ideologías, estado de ánimo, recompensas, etc., todas, dan como resultado una satisfacción, ya sea en el campo educativo, laboral, familiar, etc.

Por lo que se puede mencionar que la satisfacción se encuentra en todos los aspectos de nuestras vidas prácticamente.

Todos los elementos antes mencionados, por si solos no dan la satisfacción, el aumento o disminución que de ésta se obtiene como resultado del equilibrio de los aspectos que rodean al trabajo.

1.2. Factores de la satisfacción laboral

Categoría del puesto: El trabajo difiere en cuanto al valor y/o la importancia que se le asigna, se considera de 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 estimado), se siente más satisfecha en su trabajo.

Monotonía del empleo: Los empleos que tienen muy poca variedad, muy probablemente 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.

En un estudio realizado por Cox (citado por Rodríguez en 1991), se 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.

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

Sobre esta línea, Nash encontró que si las condiciones sociales son peores que las condiciones laborales del individuo, entonces éste se sentirá más satisfecho como trabajador y se considerará en una mejor posición. Esto se debe a que las condiciones sociales, se pueden considerar como otro factor de gran importancia, ya que los trabajadores usualmente comparan sus condiciones de trabajo con las condiciones de la sociedad donde habitan.

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 hallan más satisfechos.

Davis en 1998, (citado por Terry Kunny en 1995), encontró una relación significativa entre la edad y la satisfacción laboral.

Sueldo: Es raro que el salario se coloque en primer lugar en una lista de satisfacción en el empleo, cuando se 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 si quiera 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 éstas son apropiadas al tipo de trabajo y no representan un motivo de conflicto (Fleishman en 1976).

Odiorne (citado por Fleishman en 1976), realizó un estudio en la compañía General Electric, con 84 ejecutivos. Encontrando que estas personas, colocaban el factor condiciones de trabajo en un último lugar en una lista de 14 factores que afectan su satisfacción, pero conforme bajaba el nivel de empleo a técnico u obrero, se encontraba que se le da mayor importancia a este aspecto.

Relaciones con compañeros: Rodríguez en 1989, llega a la conclusión de que 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.

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

Involucración Organizacional: Varios autores, entre ellos Lawler y Porter en 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.

1.3. Satisfacción laboral en docentes

Como ya se ha visto anteriormente, la satisfacción laboral está dada por la relación que tienen diferentes factores, que al conjugarse en mayor o menor grado, nos dan como resultado el concepto que ha estado trabajando. Ahora, dicho concepto, para nuestro intereses lo debemos de extrapolar al área docente.

En nuestro país, después de realizar una búsqueda en revistas y libros, no se ha desarrollado el concepto de satisfacción laboral en docentes, por lo que nos apoyaremos en lo realizado por autores extranjeros, pero siempre buscando adaptarlo a nuestra sociedad. Lo cual se logra a través la consideración de las condiciones existentes en el país.

Lortie en su estudio de 1975, afirma 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 considerado como la suma de todos los logros y tareas que la persona encuentra dentro de la enseñanza.

Nias en 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 realizar 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 los que sugiere, la teoría, además de que algunos eran intrínsecos 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 Complutense de 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:

- ✓ Clima organizacional, satisfacción con el ejercicio de sus obligaciones.
- ✓ Posibilidad de promoción y ascenso.
- ✓ Estar dentro de un ambiente psicosocial universitario.
- ✓ Sueldo

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

1.4. Estructura de las organizaciones

Todas las organizaciones e instituciones públicas o privadas, tiene un elemento en común, están integradas por personas que en ellas laboran, siendo el recurso máspreciado con el que cuentan para lograr sus objetivos buscando el éxito de la empresa misma.

Barnard en 1971 (citado por Flores en 1995), define a las organizaciones como un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Para ello la organización tiene existencia siempre que:

- a) Haya personas capaces de comunicarse (comunicación)
- b) Este dispuestas a contribuir con acción (razón de ser).
- c) Tengan miras a cumplir un propósito común (objetivos de trabajo).

Cuando las aportaciones de las personas de una institución u organización varían, se debe a las diferencias individuales que en cada una e ellas existen, por lo que se establecen normas, valores y misión de la organización, aunado con los sistemas de recompensas y contribuciones aplicadas por la organización.

Guest en 1962, (citado por Dunnett en 1990), se refiere a la organización como un grupo grande de personas comprometidas en actividades dependientes que tienen un propósito en común bien determinado.

Como vemos, la satisfacción laboral esta interrelacionada con diferentes parámetros. Que a su vez todas esa variables nos proporcionan el clima institucional, del cual hablaremos en el siguiente capítulo.

Capítulo 2.

Clima Institucional

2.1. Antecedentes del clima organizacional escolar

Es difícil precisar el concepto del clima organizacional escolar. De acuerdo con González Galán (2000), desde el principio del siglo XX se comienza a hablar de este tema como ambiente o atmósfera de la escuela, como factor importante de la vida de un centro educativo, sin mucha terminología.

Rensis Likert, quien fue un autor renombrado en los años 60, dice que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento de los jefes y por las condiciones organizacionales que perciben. Lo que cuenta es la forma como ven las cosas. La realidad influye en la percepción por medio de diversos factores interrelacionados entre sí.

Dichos factores son:

- Los parámetros ligados al contexto de la tecnología y a la estructura organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa en la organización así como el salario que gana.
- Las características personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción del clima que tienen los demás miembros de la organización.

Likert, establece una tipología de climas con base en el rol de la dirección y concretamente la confianza dada a los subordinados: autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo y de participación / decisión en grupo. Los climas autoritarios corresponden a climas cerrados y los dos últimos corresponden a climas abiertos. Recomienda el establecimiento de climas abiertos en pro de la eficacia individual y organizacional. Los cuestionarios de medida del clima desarrollados por él se orientan a comparar el clima actual de la organización con el clima ideal, que es el clima abierto.

El clima viene a ser una variable que resume de diversos componentes o factores que concurren en la organización. Algunos de ellos vienen dados por las características personales o la estructura organizacional y son relativamente poco modificables.

Otros factores vienen dados por la acción de los directivos y pueden ser más maleables. Por último la percepción del clima de los demás miembros del grupo y que a su vez incide en la percepción del individuo es un factor modificable pero no fácilmente controlable. Desde una perspectiva sistémica podríamos considerar el clima como una variable de proceso, clave para la obtención de buenos resultados; pero sin olvidar que a su vez dichos resultados inciden en las percepciones mismas, y por ende en el clima.

También el tamaño de la organización parece influir en el clima. Por lo general, las empresas grandes tienden a desarrollar climas de trabajo con relaciones impersonales. Los autores Payne y Mansfield (citados por Brunet en 1987), establecen que en las grandes corporaciones las relaciones se vuelven más formales y convencionales, la realización de las tareas más rutinarias; la percepción del clima se diferencia según la posición jerárquica. Por ejemplo: Los individuos de más alto rango, van o tienden a percibir el clima más amigable, democrático, centrado en los empleados e innovador, que los individuos de nivel inferior. Por lo que, las organizaciones con más niveles jerárquicos y centralizados, tienden a producir climas cerrados y poco propicios a la creatividad.

Según Tepstra y colaboradores (citados por Brunet en 1987), la participación de los empleados en la toma de decisiones favorece el rendimiento individual y colectivo. Sin embargo, otras investigaciones muestran que la fijación democrática de objetivos no basta y por si sola, estas decisiones, puede resultar muy inconveniente para el rendimiento de la organización; es necesario al mismo tiempo que las decisiones tengan una retroalimentación adecuada mediante información sobre los resultados obtenidos, seguridad en su trabajo y posibilidad de recompensas.

Denison en su investigación en 1991, ha estudiado el vínculo entre el desempeño organizacional y el clima; llegando a la conclusión de que hay una relación positiva. Burke y Litwin en su investigación de 1992, respaldan lo dicho por Likert, respecto del impacto de un clima abierto y participativo; así como, la mutua interdependencia entre el buen desempeño y clima. Kangis en 2000, ha vuelto a examinar y encontrar una vinculación positiva, subrayando que la correlación es superior en las empresas con alto desempeño y pertenecientes a sectores en crecimiento.

La satisfacción en el trabajo es una variable relacionada con el clima, es decir, se crean climas para analizar su efecto en la satisfacción. Esto lo realizaron Litwin y Stringer en 1968. Un buen clima influye en una buena satisfacción en el trabajo y en una mayor productividad. La relación entre clima y satisfacción en el trabajo es más estrecha que la relación clima productividad, lo cual es bastante razonable pues en la productividad (o rendimiento) donde hay afectación importante de otros tipos de variables como las capacidades de los individuos, etc.

Los estudios que realizó Gilmore sobre el ejercicio del poder y estilo de liderazgo por parte de los directores de escuela y su efecto en el clima organizacional y los de Andersen sobre la personalidad de los directores de escuela y clima son muy interesantes; ya que aportan lo siguiente:

- Los directores seguros de sí mismos y sociables, tienden a desarrollar climas organizacionales abiertos; siendo al contrario los directores inseguros o maquiavélicos, que tienden a generar climas cerrados y autocráticos.

2.2 Concepto de clima organizacional escolar

Las definiciones sobre el concepto de clima organizacional escolar son variadas; entre las más destacados tenemos los siguientes:

- Stewart (1979) define al clima como el ambiente amorfo constituido por los miembros del centro, percibido en función de la posición del sujeto en la institución, pero afecta a todos y es percibido por los observadores.
- Moos (1973). Él considera al clima como un aspecto del ambiente o entorno conformado por las características psicosociales del grupo.
- Gilmer (1966) especifica que el clima organizacional se identifica con las características que distinguen una organización de otra y que influyen en el comportamiento de la gente que conforma la organización.
- Litwin y Stringer (1968) señalan que la percepción es el ingrediente crítico del clima, el cual se define como el conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, y que influye en su comportamiento.
- Halpin y Croft (1963). Utilizan una analogía: el clima es a la organización, lo que la personalidad al individuo.

- Tanguiri (1968), propone al clima como una configuración particular de variables situacionales (conductas, aptitudes, expectativas,...) tal como las percibe el observador o actor (aunque no siempre conscientemente) y que tiene consecuencias en su comportamiento. Este mismo autor, considera cuatro elementos del clima: el entorno o ecología (es decir, los aspectos físicos y materiales que inciden en el clima), el *milieu*, que tiene que ver con la interacción de las personas y los grupos, el sistema social relativo a la interacción y su cultura (creencias, valores, estructuras cognitivas y el significado).
- James, Jayce y Slocum (1988). Ellos consideran el clima psicológico como el conjunto de percepciones que reflejan cómo el entorno de trabajo, incluyendo los atributos organizacionales, son cognitivamente apreciados y representados en términos de su significado y relevancia para los individuos. El clima organizacional sería el agregado del clima psicológico percibido por los individuos en el nivel de la organización como un todo.
- Keefe, dice que el clima es relativamente persistente como patrón de percepciones compartidas acerca de las características de una organización y sus miembros.
- Moran y Volkwein (1992), Añaden a la anterior definición, cuatro elementos que son producto de la interacción de los miembros, y sirven de base para la interpretación de las situaciones vividas, que son reflejo de las normas culturales y actitudes, que influyen en el comportamiento.
- Brookover y compañía, (1979), conciben al clima como el conjunto de normas, expectativas y creencias que caracterizan el sistema social escolar tal como es percibido por sus miembros.

Observamos que la literatura sobre clima ha ido avanzando en una distinción importante: aunque el clima está influido por las características de los sujetos, de la organización misma o del entorno, finalmente es una percepción del ambiente organizacional y por tanto subjetiva y social. Parafraseando a Asensio (1993), podemos decir que es un paradigma, el cual, está compuesto por partes internas y un contexto de una persona implican fenómenos, que funcionan según las diferentes leyes a las que gobierna la conducta, por esto la percepción del clima no es necesariamente un mejor reflejo de las características de sus miembros o del entorno.

Según Hoy y Mikel (2001) define al clima organizacional a partir de autores anteriores, en concreto de Tanguiri, como la relativamente persistente cualidad del entorno de la escuela que es experimentada por sus participantes, afectado su comportamiento y está basado en su

percepción organizacional. En una publicación realizada en 1982, estos mismos autores, definen al clima como el conjunto de características internas que distinguen a una escuela de otra e influyen en el comportamiento de sus integrantes. El clima es el producto final de la interacción de los integrantes del sistema social.

Mentz y Westhuizen (1993), siguiendo a Hoy, definen al clima como la atmósfera general de la escuela que es resultado del modo en que el maestro experimenta su entorno de trabajo. Dependen fundamentalmente de las relaciones mutuas y del estilo de dirección.

González Galán (2000) añade al término de clima organizacional, el de clima de trabajo, que se define como la percepción global y dinámica que tienen los profesionales de una organización y de ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Lo distingue del clima organizacional en cuanto a que no intervienen en su conformación todos los miembros de la organización al excluirse los alumnos.

En general, los distintos autores hablan del clima como una percepción del ambiente o entorno de trabajo que distingue a una organización de otra, con efectos previsibles en el comportamiento organizacional.

2.3 Antecedentes de instrumentos de medida del clima escolar

El primer registro de instrumentos sistemático de medida del clima en el ámbito educativo, fue desarrollado por Pace y Stern en 1958, dando lugar al *College Characteristics Index* (CCI). Se diseñó con el objeto de medir la presión ambiental de los estudios y su efecto en el desempeño académico. Posteriormente Astin y Hollad en 1961, publican el *Environmental Assessment Technoque* (EAT) con el que miden el clima universitario a través de las características de los alumnos.

El *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ), diseñado por Halpin y Croft en 1962, marcó un hito en la historia de la medición del clima. Después de este cuestionario, se comenzaron a realizar las mediciones del clima a través de las percepciones, como lo había, propuesto Pace y Stern. Cabe mencionar en este sentido a Walberg, autor del *The Learning Environment Inventory* (LEI) en 1969, Coughlan quien en 1970 desarrolló el *School Survey* y Sinclair, autor del *Elementary School Environment Survey* (ESES), en el año de 1970.

En los años de 1970, se desarrollaron otros instrumentos de medición del clima de la clase, como fueron el *Classroom Environmet Scale* (CES) de Moos y Trickett; El *Learning Environment Inventory* (LEI) de Anderson; el *Organiational Climate Index* (OCI) de Stern. Son estudios relevantes los que realizó Anderson sobre el clima de clase a inicios de esta década, con *My School Inventory* (MSI) y *The Quality School Life* (QSL), diseñado por la U.S. *Environmental Protection Agency* y los llevados a cabo por Brookober y sus colaboradores, quienes desarrollaron a mediados de los 70 una tipología de factores (según se centren estos en alumnos, maestros o autoridades) así como MC Dill en un trabajo de 1969.

Algunos otros instrumentos desarrollados fueron: *School Climate Survey* (Stopl y Smith, 1995); el *Student Teacher Survey* y el *Parent Satisfaction Survey* aplicados en el NASSP's *Comprehensive Assessment of School Enviroment*. También son relevantes *Effective Schools Battery* (ESB), el *School Climate Profile* de Howard y adaptado por Villa a la población docente de España y el *Insitutional Climate Survey* (ICS) desarrollado por parte de Brown y VanWangoner (1999) con la intención de relacionar clima y eficacia organizacional.

Griffith (1995), partiendo del modelo de Stockard y Mayberry considera diferentes concepciones de clima organizacional a diferentes niveles: el nivel del salón de clases y el nivel de escuela. Proponen que el estudiante está inmerso, por un lado, en interacciones diarias e intensas en el salón de clases y a la vez en un clima institucional. Las variables que inciden en uno y otro clima son diversas.

Creo que es momento de hacer una pregunta, una vez terminada esta breve revisión de cuestionarios que se han diseñado para medir el clima. La pregunta sería ¿Todos los cuestionarios miden lo mismo? La respuesta sería no, ya que parten de conceptos de clima que son diversos. Sin embargo, podemos pensar que quizá los constructos subyacentes se sobrepongan e incluso pueda ser que midan parcialmente un mismo constructo de clima, pero más amplio. Si aceptamos el modelo que propone Tanguiri, al menos por afines de comparación entre propuestas, por ser el más amplio, vemos que:

- Los instrumentos de medida de clima tienden a ignorar la dimensión ecológica, salvo el LEI y el *School Survey*.
- De la dimensión del medio social (*milieu*) sólo se estudia la satisfacción: *LEI*, *MSI* Y *QSL*.
- La mayor parte de los atributos medidos caen en los rubros sistema social y cultural (conforme a la tipología de Taguiri).

Como alternativa a las limitaciones del uso de cuestionarios, algunos investigadores han abogado por mediciones objetivas de factores (coeficiente intelectual del alumno, aptitudes del mismo, tamaño y nivel socioeconómico de la escuela). Hace falta propuestas de evaluación de clima mediante observadores. (Torroba, 1993).

Los intentos por validar la medida de las percepciones mediante medidas objetivas, no han resultado satisfactorios, pues con frecuencia el comportamiento que dirige la percepción puede ser infrecuente pero intenso, impidiendo a un observador externo captarlo. Además es posible que dicho comportamiento se dé en un lugar inaccesible para el observador. (Anderson, 1982).

Ahora, frente a esta objeción importante que cuestiona la medición del clima, a través de la medición de las percepciones de los actores, la respuesta de Halpin y Croft, ya antigua, sigue teniendo mucho peso: para ser que lo menos importante es cual sea el comportamiento, lo que influye es la percepción del comportamiento pues esta percepción es la que influye en las respuestas de los miembros de la organización. Por lo que, sí resulta válido aplicar cuestionarios para detectar la percepción de los individuos.

Según Pascarella y Terenzini en 1991, los estudios cuantitativos realizados a partir de cuestionarios de percepciones no pueden ser rechazados, si bien es recomendable un mayor uso de métodos cualitativos juiciosos y creativos, capaces de acceder a información relevante que escapa a los métodos cuantitativos.

Hay que tener en cuenta que es posible encontrar buenas investigaciones que nos apoyen en la resolución de los problemas de investigación planteados. Ciertamente no podemos estar satisfechos con los resultados alcanzados, pero sí podemos seguir avanzando con la ayuda de las herramientas metodológicas y hallazgos obtenidos con ellas.

Para terminar con este tema, recordemos algunas recomendaciones de Anderson (1982) para asegurar la calidad de las investigaciones:

- Utilizar variables relevantes que pueden servir para fines de intervención educativa
- Utilizar muestras representativas—estratificadas para así captar mejor la relación del clima con variables clasificatorias.
- Efectuar estudios longitudinales para una mejor comprensión del fenómeno estudiado y controlar influencias casuales.

- Llevar a cabo experimentos a pequeña escala y medir los efectos para entender mejor las variables y la posibilidad de modificarlas.

2.4 Resultados de las investigaciones sobre clima organizacional escolar

Existen numerosas investigaciones sobre la influencia de ciertas variables en el clima, considerada como variable independientes. No es fácil distinguir cuáles de estas variables se relacionan con el clima y cuales lo producen (Asensio y Fernández, 1991); si, en efecto, puede considerarse al clima organizacional como una variable dependiente resultado de la interacción de las dimensiones de clima consideradas como variables independientes.

Asensio en 1993, siguiendo el modelo conceptual del clima de Tagiuri en 1968, hace una recapitulación de la investigación sobre el clima como variable dependiente de la variable—dimensiones ecológicas de medio, de sistema social y de cultura. Veamos a continuación las principales evidencias:

- Variable ecológica: hay evidencias de que el tamaño del centro, el tipo de edificios, la estructura organizativa, la disponibilidad de recursos y la tecnología influyen en el clima.
- Variables de medio: Las primeras investigaciones en la materia dejaron clara constancia de la importancia que tienen las características personales y las conductas de los sujetos en el clima. La personalidad del directivo ha sido estudiada como variable que incide en el clima. El sexo, el nivel socioeconómico, el rendimiento académico de los estudiantes, el nivel de remuneración tienen también, influencia relevante.
- Variables de sistema social: Con base en lo dicho por Asensio (1993), hay problemas de inconsistencia, pues los constructores medidos son diversos y los métodos de operacionalización también son diferentes. No obstante, hay evidencias de que el clima está influenciado, entre otras cosas, por la participación en la toma de decisiones, por el estilo de dirección, por la comunicación y cohesión entre los directivos y subordinados, por la implicación de los directivos en la marcha de la institución.
- Cultura: los valores y creencias de los diversos grupos y subgrupos sociales parecen tener una influencia en el clima. Este ultimo está influenciado por las prácticas de la organización, por la claridad de los objetivos y el consenso entre los miembros de la organización en torno a los mismos, por las expectativas de los profesores y directores

sobre estudiantes, por las relaciones de apoyo en el trabajo y por los sistemas de control y disciplinares, recompensas, castigos, etc.

Hay resultados suficientes para afirmar que el clima escolar incide significativamente en el rendimiento académico en la educación primaria y media (Purkey y Smith, 1983; Hay y Sabo, 1998; Sweetland y Hoy, 2000), pero también en otras variables no cognitivas como las, satisfacción de los agentes organizacionales y actitudes (González Galán, 2000) o la permanencia en el sistema escolar (Bonous - Hammarth, 2000). Los hallazgos apuntan a que la relación se da en las dos direcciones, siendo variables mutuamente dependientes (Hannum, Hoy t Sabo, 1996). En general, la influencia del clima escolar suele ser pobremente definida y con escasa vinculación con una teoría del funcionamiento de la escuela o del aprendizaje (Anderson, 1982). La falta de definición precisa del constructo clima, de sus dimensiones y de la interrelación entre dichas dimensiones y con otras variables, dificulta dilucidar este vínculo.

Es más discutible el vínculo entre clima en instituciones de educación superior y rendimiento académico, quizá por problemas de definición conceptual y metodológicas. Son menos comunes las investigaciones sobre el efecto del clima en productos educativos efectivos o simplemente no cognitivos. Sin embargo, sí parece haber evidencias de que el clima influye en el desarrollo moral, valores, autoconceptos, ansiedad, agresividad y otras conductas de los agentes organizacionales (Asensio, 1993).

Por ultimo, una variable muy cercana al clima, es el liderazgo directivo. Parece tener un efecto significativo en el desempeño de la organización, según lo reportado por Leitwood y Montgomery en 1985; Quintero y Barrueco en 1993; Pritchett y colaboradores en 2000. Según estos estudios, los docentes consideran que el liderazgo del director y un entorno de trabajo con metas claras, ordenado y exigente inciden en el rendimiento. Llamando la atención que el liderazgo del director sea considerado el factor más importante en algunos estudios.

Como vemos, el clima institucional es importante desde el punto de vista organizacional. Esto hay que verlo aplicado a nuestra casa de estudios, por lo que debemos para ello, saber los antecedentes, que es lo de que trata el capítulo siguiente.

Capítulo 3.

Universidad Nacional Autónoma de México

3.1 Desarrollo histórico de la UNAM.

La Universidad fue creada por el poder civil, mediante la Real Cédula de 1551, apadrinada por el poder religioso y la cual se convirtió en Real y Pontificia Universidad de México desde finales del siglo XVI, constituyéndose en una de las más importantes instituciones en el proyecto de construcción del Nuevo Mundo. Al lograrse la independencia del país, la ya secular Institución iniciaría, como corresponde a tan agitados tiempos, un periodo de cierres y aperturas al compás de los vaivenes del México Post independiente. El cierre definitivo, por lo que se refiere al convulsionado siglo antepasado, fue decretado por Maximiliano en 1865. Fue necesario un compás de espera de 45 años para que las escuelas de enseñanza superior volvieran a agruparse nuevamente en la que hoy es su *Alma Mater*, gracias a la visión de maestro Don Justo Sierra, apasionado creyente de lo que la institución representaría para la sociedad mexicana, el cual, sin cejar en su lucha, fue capaz de aguardar más de un cuarto de siglo para ver cristalizado su proyecto, la creación-recreación, de hecho de la Universidad de México (UNAM, 2000).

En el mes de abril de 1910, Don Justo Sierra presentó, en primer lugar, la Ley Constitutiva de la Escuela Nacional de Altos Estudios, que formaría parte de la Universidad, después, el día 26 del mismo mes, el proyecto para la fundación de la Universidad Nacional. La nueva Institución estaría constituida por las escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes (en lo concerniente a la enseñanza de la Arquitectura) y de Altos Estudios. Por fin, después de aprobado el proyecto, el 22 de septiembre tuvo lugar la inauguración solemne de la Universidad Nacional de México. El primer rector de la institución fue Joaquín Eguía y Lis. A partir de esta fecha, se convirtieron en universitarios los profesores y estudiantes de las escuelas nacionales ya existentes. Con la promulgación de la constitución de 1917, se consagra a la educación como una responsabilidad del Estado, a fin de transformar al ser humano en un ser útil para la sociedad (UNAM, 2000).

La primera gran crisis de la Universidad tiene lugar en 1929, de donde se obtiene la autonomía, que por cierto, se interpreta de muchas formas de acuerdo al cariz político que se quiera; pero

el espíritu, es que la UNAM se pueda gobernar al margen de los caprichos políticos (en ese tiempo por el maximato del Gral. Plutarco Elías Calles), esos años fueron de ingobernabilidad y carencias presupuestales fuerte. En 1944 la Universidad se colapsa y Don Alfonso Caso aporta una solución genial al problema de gobernabilidad: distinguió las cuestiones políticas de las academias y subordinó las primeras a la decisión de cuerpos comunitarios representativos y las segundas a un consejo representativo del mérito académico y de la voluntad del Consejo Universitario: la *Junta de Gobierno* (UNAM, 2000).

Durante la rectoría del Dr. Pablo González Casanova y ante la inminente másificación de la UNAM y para dar respuesta a los jóvenes en la zona metropolitana de la ciudad de México, se crea el proyecto para la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (se plantean en ese entonces 16, de las cuales sólo se tienen cinco), la ENEP Zaragoza, se inaugura el 19 de enero de 1976. En mayo de 1993, se convierte en Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. La FES Zaragoza es una unidad multiprofesional periférica de la UNAM (Sánchez, 2001).

La UNAM está inmersa en un proceso de cambio a fin de dar respuesta al manejo de los recursos que el pueblo de México entrega a la Institución; además, lograr reforzar las funciones sustantivas que son la docencia (programa de reforzamiento de las licenciaturas y el bachillerato), la investigación (al realizar el 50% de la investigación en México y se tiene el compromiso de seguir en esa línea) y la extensión (al tener bajo su responsabilidad el patrimonio de importantes inmuebles y de desarrollar en ellos proyectos que expandan la cultura a la mayoría de la población mexicana) (Barnés, 1997).

3.2 Aportaciones a la sociedad y metas de la UNAM

A lo largo de su historia, la UNAM ha marcado el rumbo y ha sido líder en el cultivo y desarrollo de prácticamente todas las disciplinas científicas, humanísticas y sociales, así como en la creación artística y difusión de la cultura. La permanente actualización de sus planes de estudio y de sus profesores e investigadores le ha permitido mantenerse a la vanguardia a lo largo de su historia, y estar preparada para afrontar exitosamente el futuro. En el país, nuestra institución es pionera en la investigación en campos científicos como la genómica o la ecología, y en disciplinas humanísticas y sociales como la filosofía de la ciencia y los estudios regionales. Es indudable que a lo largo de su historia, particularmente del siglo XX, ha sido la UNAM de donde han surgido los hombres y mujeres que han realizado aportaciones que constituyen buena parte

de la ciencia y cultura nacionales, y ha contribuido, como ninguna otra institución, al desarrollo económico, político y social de nuestro país (Barnés, 1997).

La Universidad Nacional del siglo XX ha cumplido con creces el ideal del Maestro Justo Sierra. Indisolublemente ligada a la nación, no sólo ha contribuido a mexicanizar el saber, sino también a universalizar el saber mexicano. En ella se han formado muchos de los más ilustres personajes de la ciencia, las humanidades, la cultura y las artes de México y de América Latina. Basta mencionar que los tres mexicanos que han merecido el premio Nobel pasaron por sus aulas: Alfonso García Robles, Nobel de la paz en 1982, Octavio Paz, Nobel de Literatura en 1990, y Mario Molina, Nobel de Química en 1995 (UNAM, 2000).

En el futuro previsible el mundo estará cada vez más interrelacionado con todos los ámbitos de la actividad humana. Como parte de este proceso de globalización, los países más desarrollados se agrupan en unidades políticas o comerciales que habrán de permitirles participar con mayores ventajas en la competencia internacional, arrastrando en esta estrategia a los países en desarrollo. Precisamente los países con menor grado de desarrollo que se mantengan al margen de esta tendencia se verán amenazados por la perspectiva de una situación cada vez más dependiente, con un rezago tecnológico más pronunciado y con una población creciente a la que dar empleo, lo que sin duda generará mayores flujos de migración del sur al norte, agudizando las tensiones políticas y sociales ya existentes (Barnés, 1997).

3.3. Descripción de la FES Zaragoza UNAM

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) plantel Zaragoza fue inaugurado el 19 de enero de 1976.

La Facultad de Estudios Superiores (FES) Zaragoza se convirtió en Facultad en Mayo de 1993, gracias al doctorado en ciencias, la cual responde a este reto y se consolida como un polo de cultura en el oriente de la zona metropolitana, formando profesionales del área de la salud, del comportamiento y del área químico biológicas. Actualmente cuenta con dos Campus, enclavados en la zona oriente de la Delegación Iztapalapa, tiene además ocho clínicas multidisciplinarias, una en la delegación Iztapalapa de la Ciudad de México, otra en el municipio de los Reyes de la Paz y seis más en el municipio de Nezahuacóyotl en el Estado de México.

Los dos Campus de la FES Zaragoza se encuentran en la delegación Iztapalapa, que representa el 8% del territorio en el oriente del D.F., con una enorme población; de dos millones

de personas, con carencias de agua, drenaje, servicios urbano, de instalaciones de salud, con altos índices de pobreza y delincuencia, con gran cantidad de inmigrantes de otras regiones del país, lo que causa una falta de pertenencia y produce un desprecio y descuido por su medio ambiente y un nulo sentido cívico y de solidaridad social, además junto con la crisis económica, la desintegración familiar es frecuente, el municipio de Nezahualcóyotl y de los Reyes de la Paz en el Estado de México son los lugares que albergan a las clínicas multidisciplinarias, cuyas características poblacionales y socio económicas son muy similares a la de la delegación Iztapalapa, de ese entorno se nutre la FES Zaragoza de sus trabajadores, docentes y alumnos, por lo que es un reto la convivencia y el cuidado de sus instalaciones, sin embargo su población en su gran mayoría son gente trabajadora y con una elevada moral y ética, pero un pequeño segmento en especial de los alumnos de nuevo ingreso llegan a presentar problemas académicos, de salud y de comportamiento, que después de un buen diagnóstico se deben de resolver (Sánchez, 2000; Arce, 2001).

Esta unidad multiprofesional da cabida mayoritariamente a los jóvenes que habitan el oriente de la ciudad de México, en las delegaciones de Iztacalco, Venustiano Carranza e Iztapalapa y los municipios del oriente del Estado de México como Los Reyes de la Paz, Nezahualcóyotl, Chimalhuacan, Chalco y Texcoco, son en la mayoría áreas, marginadas y con grandes carencias de servicios educativos y de salud.

Para la administración del periodo 2000 – 2004, cuyo director fue el Mtro. Juan Francisco Sánchez Ruiz, se construyeron las siguientes definiciones:

3.3.1 Misión para el período 2000 – 2004

Formar recursos humanos de calidad, en las áreas de la salud y del comportamiento y químico-biológicas, preparados multidisciplinariamente para que contribuyan al estudio y solución de los problemas prioritarios de los sectores más desprotegidos de la sociedad, enfrentándolos con una amplia capacidad crítica, tolerante y propositiva; para que actúen como agentes de cambio con un alto sentido de compromiso y de solidaridad social; y que, sustentados en el humanismo, la ciencia y la tecnología asuman el mejor papel, como los profesionistas y universitarios que la sociedad contemporánea requiere (Sánchez, 2000).

Simultáneamente, la Facultad impulsa la docencia y la investigación multi e interdisciplinarias en las áreas antes mencionadas, con una estrecha vinculación entre ambas funciones y el servicio para potenciar la formación de recurso humanos de calidad con la generación de conocimientos

y el desarrollo tecnológico orientados principalmente a la identificación de soluciones a los problemas de la sociedad (Sánchez, 2000).

Contribuye así mismo, a la preservación, difusión y extensión de la cultura nacional y los valores universales que permitan un enriquecimiento integral de la sociedad en su conjunto, con énfasis hacia la comunidad universitaria, y apoya, con una adecuada eficiencia en la administración del recurso, el logro de los propósitos sustantivos institucionales (Sánchez, 2000).

3.3.2 Visión para el período 2000 – 2004

La FES Zaragoza es una de las instituciones que conforman la UNAM y tiene como principio fundamental la formación de Recursos Humanos de calidad, preparados para el estudio, investigación y/o solución de los problemas de la comunidad y sociedad en general, extender y divulgar la Cultura y el Conocimiento a la comunidad y sociedad a través de planes y programas de divulgación y difusión. Integrar en programas de vinculación la docencia con el servicio y la investigación, que permitan a su vez profundizar en la generación del conocimiento (Sánchez, 2000).

La revisión periódica de planes y programas de estudio permitirá equilibrar los contenidos éticos, científicos humanísticos y ecológicos, generando nuevos y mejores diseños curriculares que respondan adecuadamente a las políticas de evaluación, acreditación y certificación generadas por el Estado (Sánchez, 2000).

3.3.3. Filosofía para el período 2000 – 2004

Educación mediante una adecuada interacción del Campus Universitario de Zaragoza con los Sectores Comunitario, Social, Privado, Industrial y Gubernamental (Sánchez, 2000).

3.3.4. Objetivos para el período 2000 – 2004

Impulsar la formación, superación y actualización del docente en congruencia con el modelo pedagógico multidisciplinario, dotándolo de herramientas metodológicas para el desarrollo de la docencia, de acuerdo con la misión de la FES-Zaragoza.

Proporcionar educación integral, científica y humanística que permita un desempeño profesional de excelencia.

Fortalecer la capacidad institucional para la generación de conocimientos e información para la toma de decisiones, vinculando la investigación con la docencia y el servicio, de forma que contribuya al desarrollo tecnológico y a la solución de problemas nacionales (Sánchez, 2000).

Relacionar el quehacer universitario promoviendo la difusión y generación de la cultura nacional y universal y los beneficios de la extensión universitaria, con las necesidades, expectativas y valores de nuestra sociedad.

Ajustar la organización y gestión de la FES Zaragoza a la transformación integral de la UNAM, de manera que la administración se constituya en el soporte de calidad, eficiencia y productividad que requieren las funciones sustantivas.

Coadyuvar al proceso de creación del Sistema de Campus Universitarios y avanzar en la descentralización de la FES Zaragoza.

Aumentar la viabilidad institucional para la ejecución del Plan de Desarrollo, con la aplicación de estrategias y procedimientos que aseguren el avance armónico de todas las acciones institucionales previstas en el presente periodo administrativo (Sánchez, 2000).

3.3.5. Población 2000 - 2004

La población estudiantil de licenciatura en FES Zaragoza es de 7000 alumnos, la eficiencia terminal en promedio es del 34%, la mayoría de los alumnos (65%) requiere de año y medio a dos años más, del reglamentario para terminar su carrera, el 70% de la población estudiantil se encuentra en los cuatro primeros semestres o en los dos primeros años, lo que indica que un alto porcentaje de alumnos reprueban las materias o módulos básicos, en gran medida porque es inadecuado su perfil de ingreso y son deficientes sus conocimientos (UNAM, 2001; Sánchez, 2001).

La planta docente está conformada de 1552 docentes, 808 mujeres y 755 hombres, distribuidos por carrera de la siguiente forma

Tabla 1. Distribución de la planta docente de la FES Zaragoza

Carrera	Hombres	Mujeres	Total
Biología	65	49	114
Cirujano dentista	128	151	279
Enfermería	47	110	157
Médico cirujano	343	163	506
Psicología	111	97	208
Ingeniería química	63	45	108
Q.F.B.	76	108	184

Con una edad promedio de 43 años en las mujeres y de 45 años en los hombres y una antigüedad laboral de 14.3 años en los hombres y de 14.7 años en las mujeres.

Se cuenta con la siguiente proporción de docentes por nivel y categoría. Profesores de asignatura 1115 (71% de la planta docentes de la facultad), profesores de carrera (tiempo completo) 260 (17%), ayudantes de profesor 169 (11%) y técnicos académicos 16 (1%) (Sánchez, 2002.)

Además, cuenta con 800 trabajadores, tiene varios posgrados con 119 alumnos (Sánchez, 2002).

Las carreras de licenciatura que se imparten son Biología, licenciatura en Enfermería, Enfermería¹ nivel técnico. Ingeniería Química, Médico Cirujano, Odontología, Psicología y Químico Farmacéutico Biólogo. Con enorme potencial humano y de infraestructura (con falta de un adecuado programa de mantenimiento preventivo y correctivo), enclavada esta facultad en zonas con muchas carencias de equipamiento urbano y problemática poblacional y socioeconómica, lo cual se traduce en problemas, pero que también son interesantes retos a enfrentar (Sánchez, 2001).

¹ La modalidad de Enfermería en nivel técnico en el año 2001 fue la última vez que se impartió en la FES Zaragoza, por contar con el plan de estudios de licenciatura en Enfermería.

Capítulo 4.

Metodología

4.1 Preguntas del investigador

1. ¿Qué es la satisfacción laboral?
2. ¿Cómo influye la satisfacción laboral en el desempeño del docente?
3. Las relaciones interpersonales, ¿afectan la calidad en la educación?
4. ¿Al docente le satisface hacer investigación?
5. ¿Al investigador le gusta ó satisface dar clases?
6. ¿El clima laboral afecta ó influye en la satisfacción del docente?
7. ¿El docente se siente realizado frente al grupo?
8. ¿La vida personal del docente influye en su desempeño?
9. ¿Qué tanto influye el sindicato sobre el docente?
10. ¿Influye la relación docente–superior en la satisfacción laboral?
11. ¿A que grado interfiere la relación docente–alumno en la satisfacción del académico?
12. ¿Cómo afectan los apoyos de la institución al desempeño del docente?
13. ¿Cómo influye la categoría del docente en su satisfacción?
14. ¿Cómo interviene la relación docente-docente en la satisfacción laboral?
15. ¿La calidad en al educación, esta influenciada con la satisfacción laboral del docente?

4.2 Planteamiento del problema

Desde su creación, la FES Zaragoza UNAM, no ha contado con un estudio que evalúe la satisfacción laboral de los profesores, en el que se puedan detectar los problemas más frecuentes, como serían relación profesor–alumno, profesor–profesor, clima laboral, satisfacción laboral, salario, entre otros aspectos. Estos problemas, afectan el desempeño del docente y puede repercutir en la formación académica del alumno.

4.3 Objetivo General

- ✓ Obtener información sobre de la satisfacción laboral que tienen los profesores de la FES Zaragoza.

4.4 Objetivos particulares

- ✓ Determinar cómo afecta el clima institucional en el desempeño de la práctica docente, así como en sus relaciones interpersonales.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y las carreras.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y el género del profesorado.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y la antigüedad laboral.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y el salario.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y la investigación.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y la superación académica.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas entre el clima institucional y las relaciones interpersonales.

4.5 Hipótesis

El clima institucional de la FES Zaragoza UNAM es adecuado para el logro de la misión, visión y objetivos de la Facultad.

4.6 Diseño Experimental

Población de estudio:

196 profesores encuestados, con la siguiente distribución.

Carrera	Número total de docentes*	Numero de profesores
Biología	114	26
Cirujano Dentista	279	31
Enfermería	157	28
Ingeniería Química	108	25
Medicina	506	29
Psicología	208	31
QFB	184	26
Total	1556	196

* Según datos de la Secretaría Académica

Criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión:

- Se considero a los profesores contratados en la FES Zaragoza UNAM que aceptaron contestar el cuestionario y que lo haya devuelto al encuestador.

Exclusión:

- Se excluyó a los profesores no están contratados en la FES Zaragoza UNAM y que no aceptaron el contestar el cuestionario.
- Se excluyó a los profesores contratados en la FES Zaragoza UNAM que imparten clases en más de una carrera que ya hayan contestado el cuestionario.

Variables:

- Clima laboral.
- Salario.
- Carrera
- Género del profesorado.
- Antigüedad laboral.
- Satisfacción laboral.
- Investigación.
- Superación académica.
- Relaciones interpersonales.
 - Profesor – alumno
 - Profesor – profesor
 - Profesor – autoridades

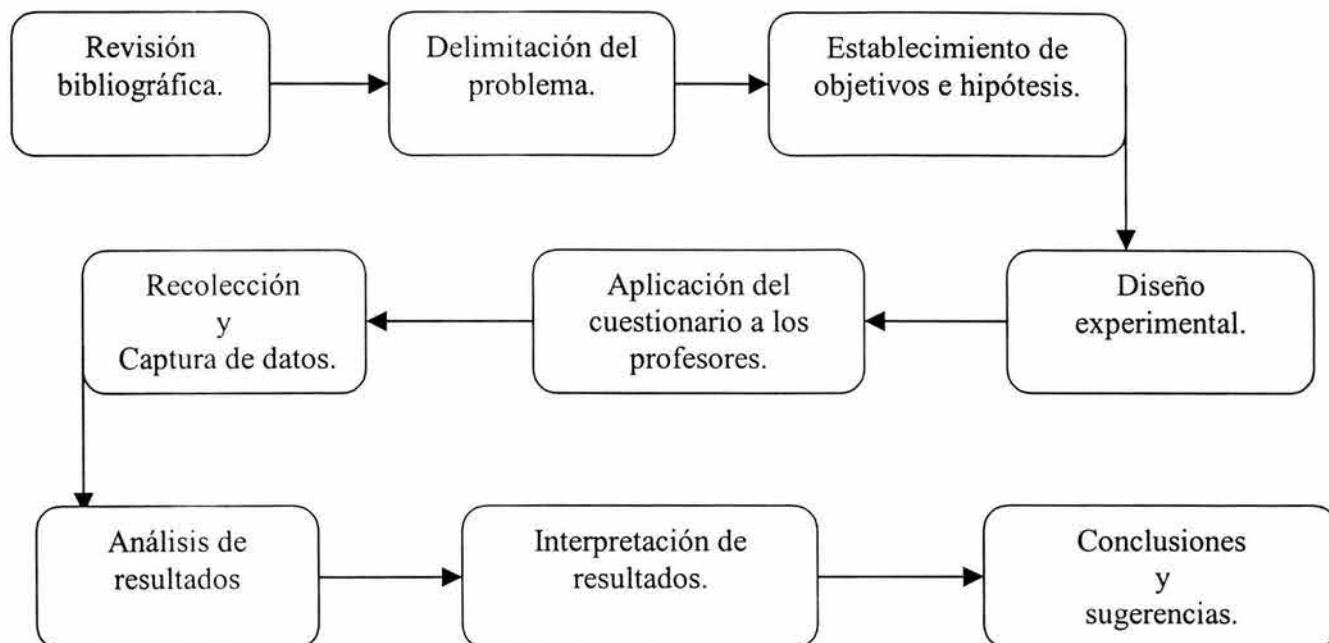
Materiales:

Se aplicó un cuestionario, dividido en dos secciones. La primera sección, contó con 14 preguntas de tipo general. La segunda sección, consta 58 de preguntas, las cuales abarcaron distintas áreas. Dichas áreas son: clima laboral, salario, satisfacción laboral, investigación, superación académica y relaciones interpersonales. Anexo I.

Método:

- Se revisó el cuestionario que se aplicó, para que no exista confusión en el lenguaje que se utilizo.
- Posteriormente, se aplicó el cuestionario a los profesores, de forma indistinta. Es decir, que no se consideró ningún argumento para aplicarlo.
- Se aplicó un día por carrera.
- Se recolectaron los datos obtenidos y serán capturados, utilizando el programa SPSS 11.0 para Windows.
- Se analizaron los resultados obtenidos.

4.7 Diagrama de flujo



4.8 Análisis estadísticos propuestos

- Análisis de confiabilidad del instrumento.
- Análisis de factores
- Análisis descriptivos de los ítems
- Estadística descriptiva
- Estadística paramétrica: *t de Student*, ANOVA simple, Regresión simple.
- Estadística multivariada: regresión múltiple, análisis de correspondencia múltiple.
- Estadística no paramétrica: χ^2 .

Capítulo 5.

Resultados y análisis

5.1 Nivel de Importancia

Validez

Se realizó un análisis de la validez de los ítems de la pregunta 1 (v1) "En general, me siento satisfecho(a) con mi trabajo docente" a la pregunta 58 (v58) "La institución me informa adecuadamente acerca de nuevas prestaciones", siendo todos ellos válidos.

Confiabilidad del Instrumento

Número de casos = 119.0

Número de ítem = 58

Alpha de Cronbach = 0.9634

La confiabilidad del instrumento tiene una Alpha de Cronbach de 0.9634, por lo que su confiabilidad es muy alta.

Al realizarse la misma prueba pero por partición del instrumento en dos, se tiene:

Alpha Cronbach para la primera parte = 0.9038

Alpha Cronbach para la segunda parte = 0.9575

Por lo que la consistencia del instrumento en la primera parte es menor que en la segunda.

Al revisar la tabla de estadísticas totales de ítem en la columna correspondiente a la correlación de cada ítem con todo el instrumento se observa que valores menores a 0.3 se tienen que revisar redacción o contenido para ver la pertinencia de que se quede se modifique o se elimine del instrumento. Para este caso: v1, v2, v4 a la v8, v11 y v12. Anexo II

Tabla de estadísticas totales de ítem

	Escala De media Si el Ítem Elimina	Escala Varianza Si el Ítem Elimina	Corrección Ítem- Total Correlación	Alpha Si Ítem Elimina
V1	150.4958	354.0487	.2825	.9635
V2	150.4790	354.5907	.2758	.9635
V3	150.7899	348.0657	.4389	.9632
V4	150.5714	352.4843	.3084	.9635
V5	150.5294	354.3021	.2223	.9637
V6	150.6471	352.3151	.2926	.9636
V7	150.5210	353.9974	.2850	.9635
V8	150.7143	352.7990	.2831	.9636
V9	150.7899	347.2690	.4528	.9632
V10	150.9832	348.6607	.3806	.9634
V11	150.7311	353.9271	.2121	.9638
V12	150.4706	355.2173	.2557	.9635
V13	150.5210	352.5907	.3816	.9633
V14	150.6471	348.7218	.5327	.9629
V15	150.7815	341.9688	.6554	.9624
V16	150.8319	342.3613	.5987	.9626
V17	150.6891	346.5889	.5247	.9629
V18	150.6639	351.2759	.3307	.9635
V19	150.5630	349.4346	.5508	.9629
V20	150.6975	350.2636	.4252	.9632
V21	150.6471	349.7896	.4714	.9630
V22	150.5714	349.7724	.4983	.9630
V23	150.7983	342.1793	.7413	.9621
V24	150.5042	351.8284	.4842	.9631
V25	150.5630	350.9769	.4524	.9631
V26	150.7143	344.1550	.6155	.9626
V27	150.8655	340.2021	.6965	.9622
V28	150.8151	339.2198	.7524	.9620
V29	150.5714	349.6199	.5587	.9628
V30	151.0336	340.0328	.6421	.9625
V31	150.7731	344.0074	.6249	.9625
V32	150.8824	339.6471	.7193	.9621
V33	150.6807	346.7785	.5831	.9627
V34	150.6471	347.7896	.5445	.9628
V35	150.7143	344.9685	.6259	.9625
V36	150.7983	340.5691	.7603	.9620
V37	150.8824	339.0538	.8062	.9618
V38	150.7479	344.8173	.6077	.9626
V39	150.9496	340.2686	.6744	.9623
V40	150.6218	348.6100	.5127	.9629
V41	150.7227	347.5241	.5142	.9629
V42	150.8571	347.5642	.4370	.9632
V43	150.5630	348.9600	.6119	.9627
V44	150.5210	351.2008	.4774	.9631
V45	150.5126	350.7604	.5182	.9630
V46	150.6555	349.9396	.4262	.9632

V47	150.6723	345.0696	.6772	.9624
V48	150.7227	344.3885	.6179	.9626
V49	150.8739	341.0263	.6283	.9625
V50	150.8067	340.9200	.6967	.9622
V51	150.9244	338.2908	.6700	.9624
V52	150.7815	339.6298	.7391	.9621
V53	150.8571	341.8523	.6071	.9626
V54	150.8151	338.3384	.7739	.9619
V55	150.7815	340.4095	.7211	.9622
V56	150.8655	338.4902	.7259	.9621
V57	150.9244	337.0027	.7374	.9621
V58	150.8403	339.2540	.6850	.9623

Posteriormente se realizó un **análisis de factores**, para determinar validez de constructor. Lo primero que se encontró en la tabla de comunalidades, es que todos los ítems son pertinentes y tienen un valor aceptable.

Al ver la tabla de varianza explicada, en la columna de valores verdaderos iniciales, se tiene que el valor de columna de Káiser que da el corte en 1.0, da como corte 13 componentes o factores, para explicar la conformación del constructor para estudiar. (Anexo II)

En la matriz de componentes, el componente o factor 1, explica la mayoría de los ítems.

Solamente en las siguientes presuntas puede existir confusión, o no entender la pregunta:

- ✓ Las condiciones físicas de los salones son las adecuadas (luz, ventilación, higiene)
- ✓ Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente
- ✓ Mis alumnos confían en mí
- ✓ Resuelvo exitosamente situaciones difíciles que se me presentan en la docencia
- ✓ Soy reconocido por mi trabajo docente
- ✓ Seguiría trabajando en la docencia aún sin necesidad económica
- ✓ Me gusta convivir con mis alumnos
- ✓ Mis compañeros reconocen mis logros
- ✓ Me gusta convivir con mis alumnos
- ✓ Mi trabajo docente me da la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer

El Segundo componente explica solamente a 7 ítems que son:

- ✓ Me gustaría continuar en la docencia un tiempo más
- ✓ Aspiro a ser el mejor docente en mi área

- ✓ Mi familia y amigos valoran mi trabajo como docente
- ✓ Valoro los logros que he obtenido en mi trabajo docente
- ✓ Mi trabajo docente se encuentra entre mis prioridades de vida
- ✓ Me siento más satisfecho de mi trabajo docente a medida que pasa el tiempo
- ✓ Me siento contento de regresar a mi trabajo docente después de vacaciones

Todos ellos relacionados con la familia y la valoración del docente. (Anexo II)

Por lo que podemos decir que el instrumento explora adecuadamente el constructor por estudiar.

Se realizó una prueba *t de Student* en el nivel de importancia para conocer si existen diferencias de género con las variables Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos - docente, relación docente - docente y relación docente - autoridad.

En la tabla para datos independientes se observa que la relación alumno–docente, es inferior a 0.05, por lo que se infiere que hay diferencia significativa. Y al observar la tabla de las estadísticas se tiene que el valor que presentan las mujeres es de 2.8, contra 2.6 que presentan los hombres. Todas las demás *t de Students* no hay diferencias significativas.

Prueba de Independencia

		Levene's Test Equality of		t-test for Equality of						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Interval of Difference	
									Lower	Upper
Clima	Equal assumed	1.028	.312	-693	191	.489	-.0500	.07219	-.19239	.09238
	Equal not			-709	160.396	.479	-.0500	.07051	-.18925	.08924
Salario	Equal assumed	1.032	.311	-1.726	191	.086	-.1449	.08396	-.31048	.02073
	Equal not			-1.687	138.961	.094	-.1449	.08588	-.31467	.02493
Satisfacción	Equal assumed	3.590	.060	-1.853	191	.065	-.0727	.03925	-.15015	.00470
	Equal not			-1.771	129.250	.079	-.0727	.04106	-.15395	.00851
Investigació	Equal assumed	.662	.417	.132	191	.895	.0101	.07674	-.14127	.16147
	Equal not			.135	160.203	.893	.0101	.07499	-.13800	.15820
Superación	Equal assumed	1.046	.308	-1.253	191	.212	-.0929	.07418	-.23924	.05338
	Equal not			-1.233	142.092	.220	-.0929	.07535	-.24188	.05603
Relación alumno	Equal assumed	9.877	.002	-2.768	190	.006	-.1480	.05345	-.25340	-.04253
	Equal not			-2.592	119.203	.011	-.1480	.05709	-.26101	-.03492
Relación docente	Equal assumed	.350	.555	.035	189	.972	.0025	.07249	-.14046	.14551
	Equal not			.036	165.055	.971	.0025	.07020	-.13607	.14113
Relación autoridad	Equal assumed	.314	.576	-1.569	189	.118	-.1187	.07570	-.26808	.03058
	Equal not			-1.560	147.398	.121	-.1187	.07610	-.26913	.03164

A continuación se presenta la prueba de ANOVA simple en el nivel de importancia de Carrera contra Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos - docente, relación docente - docente y relación docente - autoridad.

Donde el valor de la variable Salario es inferior a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se dice que hay diferencias significativas con respecto a la media, con un 95% de confianza.

ANOVA

		Suma de Cuadrado	df	Media	F	Sig.
Clima	Entre Grupos	1.435	6	.239	1.010	.420
	Dentro de Grupo	44.50	188	.237		
	Total	45.93	194			
Salari	Entre Grupos	6.448	6	1.075	3.607	.002
	Dentro de Grupo	56.02	188	.298		
	Total	62.46	194			
Satisfacci3n	Entre Grupos	.484	6	.081	1.157	.331
	Dentro de Grupo	13.10	188	.070		
	Total	13.59	194			
Investigaci3n	Entre Grupos	1.518	6	.253	.958	.455
	Dentro de Grupo	49.66	188	.264		
	Total	51.18	194			
Superaci3n	Entre Grupos	1.347	6	.225	.903	.494
	Dentro de Grupo	46.75	188	.249		
	Total	48.10	194			
Relaci3n alumno	Entre Grupos	1.197	6	.200	1.530	.171
	Dentro de Grupo	24.39	187	.130		
	Total	25.59	193			
Relaci3n docent	Entre Grupos	.883	6	.147	.624	.711
	Dentro de Grupo	43.89	186	.236		
	Total	44.78	192			
Relaci3n autorida	Entre Grupos	1.849	6	.308	1.197	.309
	Dentro de Grupo	47.87	186	.257		
	Total	49.72	192			

Para saber qu3 prueba Post Hoc se observa en la tabla de homogeneidad de Varianza de Levene, que para la variable Salario es menor a 0.05, por lo que la prueba que se utilizar3 es Tamhane al no existir homogeneidad de varianza

Prueba de Homogeneidad de Variable

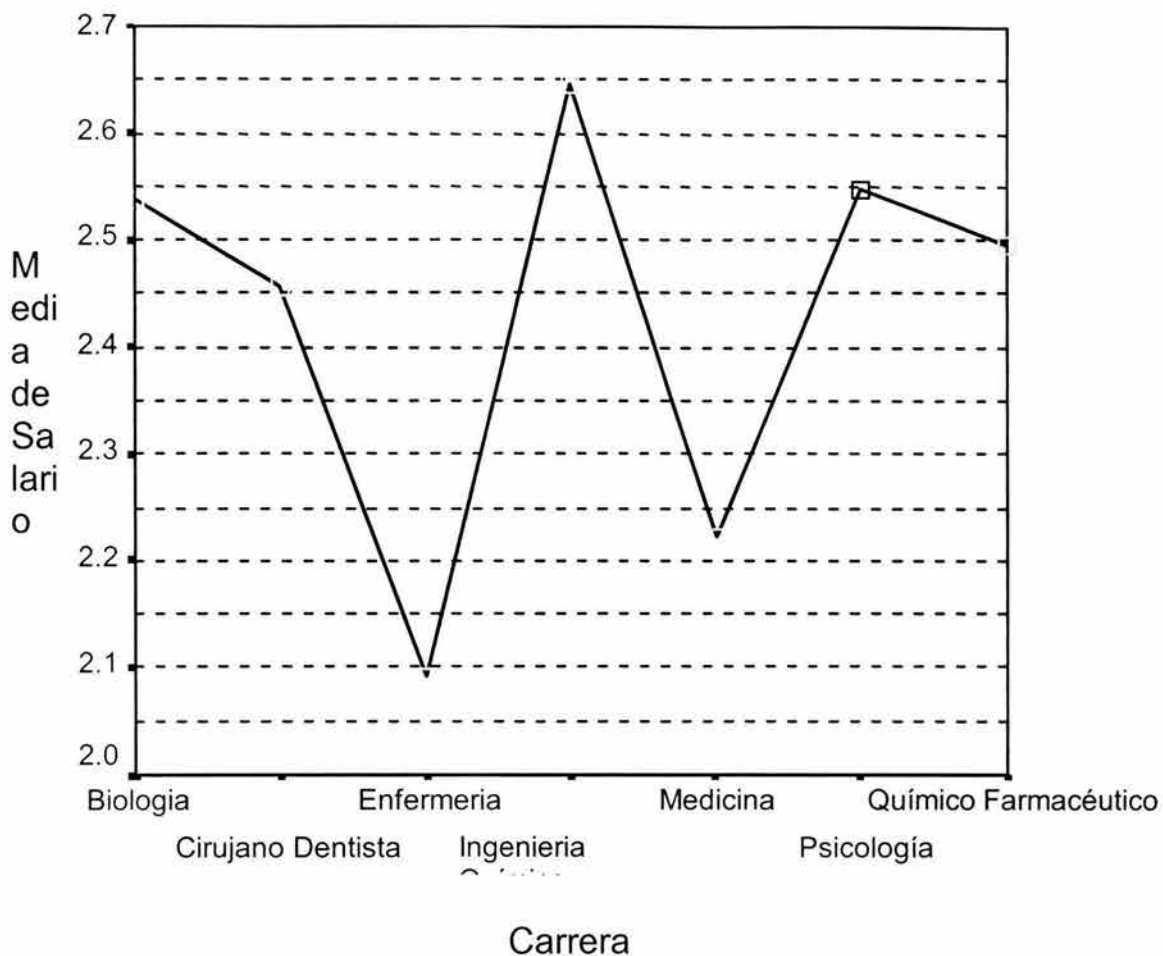
Salario

Leven c	df1	df2	Sig.
4.120	6	188	.001

Al observar la tabla Post Hoc se ven que existe diferencia significativa entre los profesores de Ingenier3a Qu3mica y Enfermer3a.

Al observar la tabla con los valores estadisticos que se encuentran en ANEXO II, se tiene que el valor promedio de la opini3n de los profesores de Ingenier3a Qu3mica. sobre la variable salario es de 2.6450 y la opini3n de los profesores de Enfermer3a con respecto de la misma variables

es de 2.0916. Para el resto de los profesores de las carreras su opinión sobre esta variable no muestra diferencias significativas. (Anexo II)



Posteriormente se realizó la prueba de ANOVA simple de Investigación contra Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos - docente, relación docente-docente y relación docente - autoridad.

Donde el valor de la variable Investigación es inferior a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se dice que hay diferencias significativas con respecto a la media, con un 95% de confianza.

ANOVA

		Suma de Cuadrados	df	Media de Cuadrado	F	Sig.
Clima	Entre Grupos	.554	4	.139	.578	.679
	Dentro de Grupos	45.04	188	.240		
	Total	45.60	192			
Salari	Entre Grupos	1.687	4	.422	1.314	.266
	Dentro de Grupos	60.33	188	.321		
	Total	62.02	192			
Satisfacci3n	Entre Grupos	.554	4	.139	2.002	.096
	Dentro de Grupos	13.01	188	.069		
	Total	13.56	192			
Investigaci3n	Entre Grupos	2.680	4	.670	2.619	.036
	Dentro de Grupos	48.10	188	.256		
	Total	50.78	192			
Superaci3n	Entre Grupos	1.984	4	.496	2.040	.090
	Dentro de Grupos	45.71	188	.243		
	Total	47.70	192			
Relaci3n alumno	Entre Grupos	.672	4	.168	1.294	.274
	Dentro de Grupos	24.27	187	.130		
	Total	24.94	191			
Relaci3n docent	Entre Grupos	1.470	4	.368	1.598	.177
	Dentro de Grupos	42.79	186	.230		
	Total	44.26	190			
Relaci3n autorida	Entre Grupos	.319	4	.080	.304	.875
	Dentro de Grupos	48.86	186	.263		
	Total	49.17	190			

Para saber qu3 prueba Post Hoc se observa en la tabla de homogeneidad de Varianza de Levene, que para la variable Investigaci3n es mayor a 0.05, por lo que la prueba que se utilizara es Tamhane al s3 existir homogeneidad de varianza

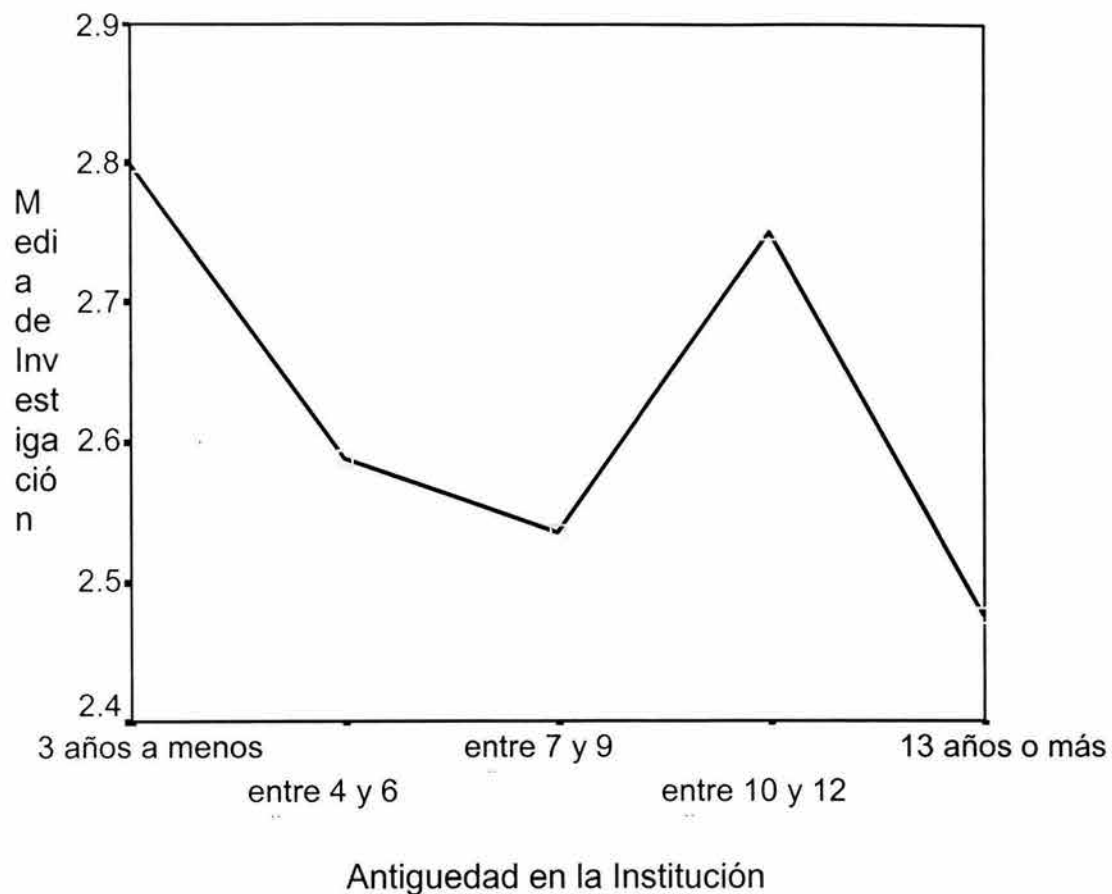
Prueba de Homogeneidad de Varianza

Investigaci3n

Leven Statisti	df1	df2	Sig.
1.36	4	18	.24

Al observar la tabla Post Hoc se ven que existe diferencia significativa entre los profesores de 3 a3os o menos y 13 a3os o m3s.

Gráfico de Media de investigación contra Antigüedad en la Institución



Esto coincide con lo visto en el marco teórico, donde existe relación entre la antigüedad laboral y la satisfacción. En este caso, se refleja en el área de investigación.

Para buscar si existe asociación de variable clima laboral contra las demás variables, se realizó una regresión múltiple en el nivel de importancia, por la técnica de entrada por pasos. Dando como resultado que las variables Superación, Relación docente–autoridad, Salario y Relación docente–docentes son las variables que aportan en conjunto con un 89.9% de asociación con respecto a la variable independiente, como se muestra en la tabla siguiente.

Sumatoria del Modelo

Modelo	R	R	Ajuste R	Std. Error the	Change				
					R Chan	F	df1	df2	Sig. F
1	.84 ^a	.71	.71	.2561	.71	471.4	1	19	.00
2	.87 ^b	.77	.77	.2287	.05	49.10	1	18	.00
3	.89 ^c	.80	.80	.2130	.03	29.97	1	18	.00
4	.89 ^d	.80	.80	.2107	.00	5.04	1	18	.02

a. Predictores: (Constante),

b. Predictores: (Constante), Superación, Relación

c. Predictores: (Constante), Superación, Relación

d. Predictores: (Constante), Superación, Relación docente autoridad,

Para realizar un estudio comparativo en el nivel de importancia entre variables se construyeron varias χ^2 cuadradas, como a continuación se nombra:

La variable carrera se comparó contra el ítem 17 "Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación".

Interpretación:

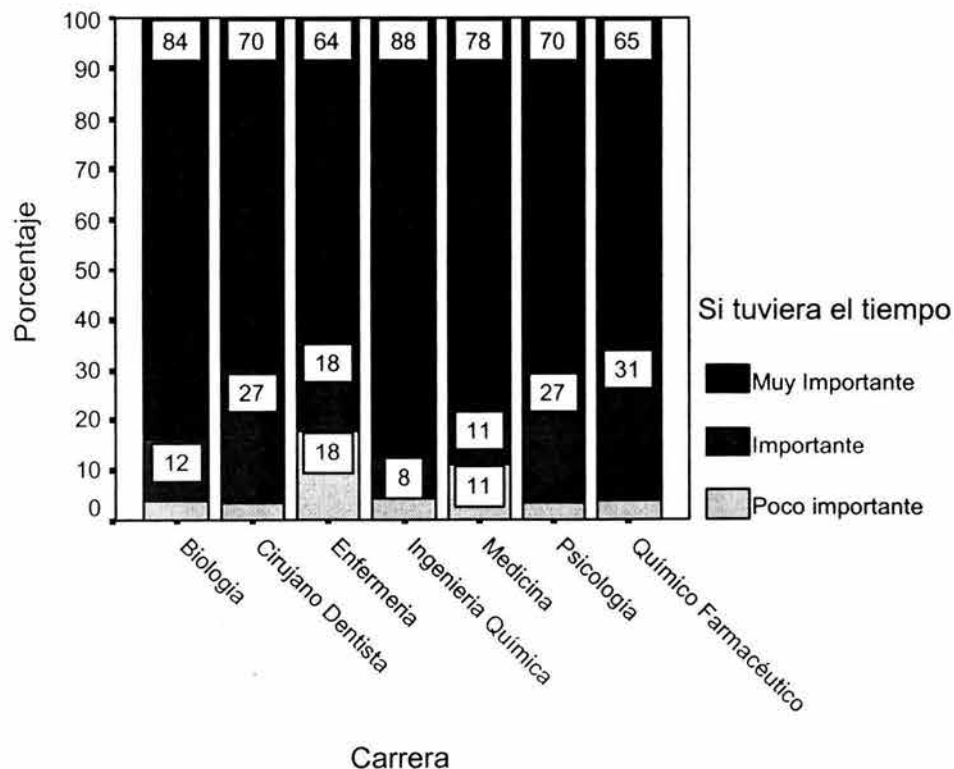
El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.194 que es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	15.93 ^a	12	.19
Likelihood	14.96	12	.24
Linea-por-Linea Asociación	.25	1	.61
# de casos validos	190		

a. 9 cells (42.9%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.1 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 17 "Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación" entre el 64 y 88% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.1

La variable carrera se comparó contra el ítem 18 “Aspiro a ser el mejor docente en mi área”

Interpretación:

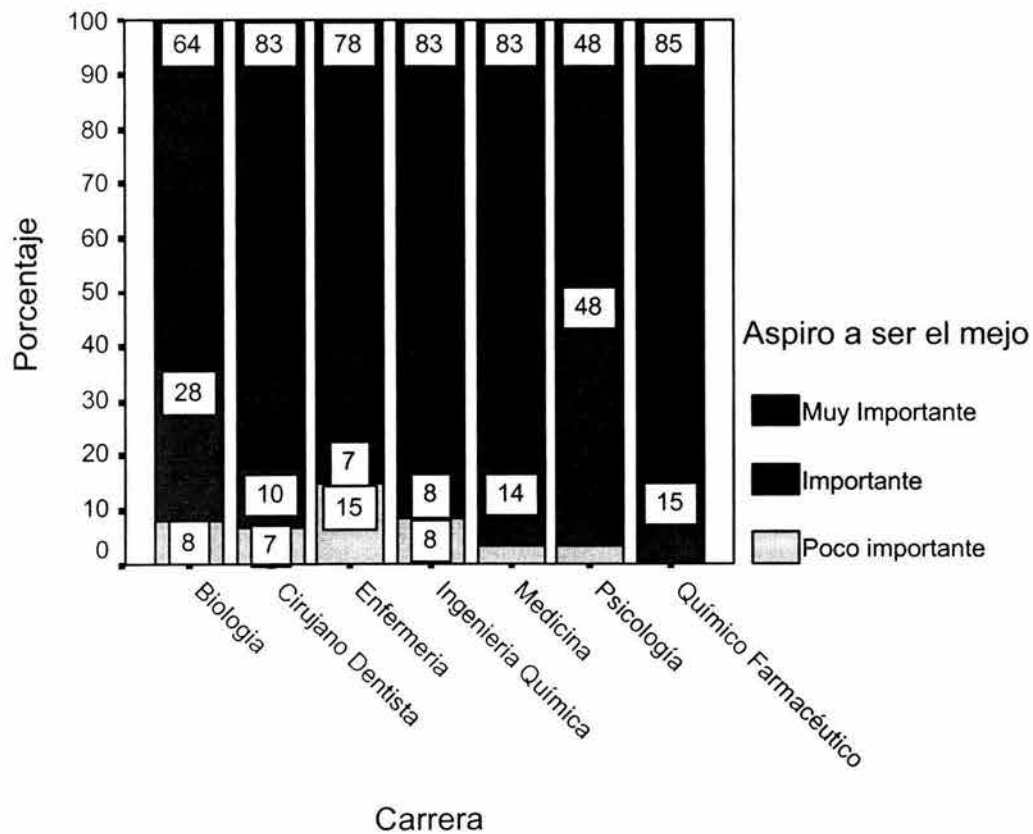
El valor de χ^2 cuadrada de Pearson, es de 0.003 es inferior a 0.05. A lo que corresponde que no existe independencia entre variables, esto significa que Carrera si influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	30.12 ^a	12	.003
Likelihood	28.64	12	.004
Linea-por-Linea Asociación	.238	1	.625
# de casos validos	191		

a. 9 cells (42.9%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.2 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 18 “Aspiro a ser el mejor docente en mi área” oscila entre el 48 y 85% de los docentes que lo consideran muy importante.



Gráfica 5.1.2

La variable carrera se comparó contra el ítem 25 "Tengo la preparación adecuada para la docencia"

Interpretación:

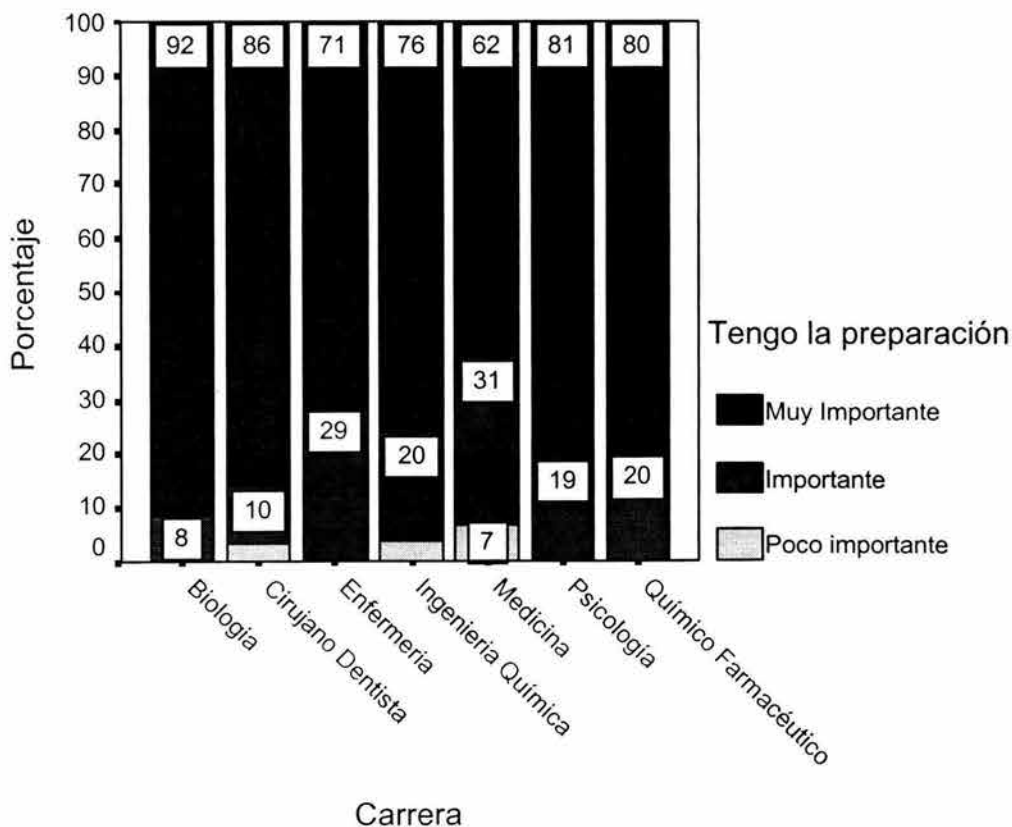
El valor de X^2 cuadrada de Pearson, es de 0.305 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de X^2

	Valores	df	Asymp. (2-
X ² Pearson	13.93 ^a	12	.305
Likelihood	15.23	12	.229
Linea-por-Linea Asociación	1.189	1	.276
# de casos validos	191		

a. 10 cells (47.6%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.3 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 25 "Tengo la preparación adecuada para la docencia" oscila entre el 62 y 92% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.3

La variable carrera se comparó contra el ítem 31 "En la institución se respira un clima agradable"

Interpretación:

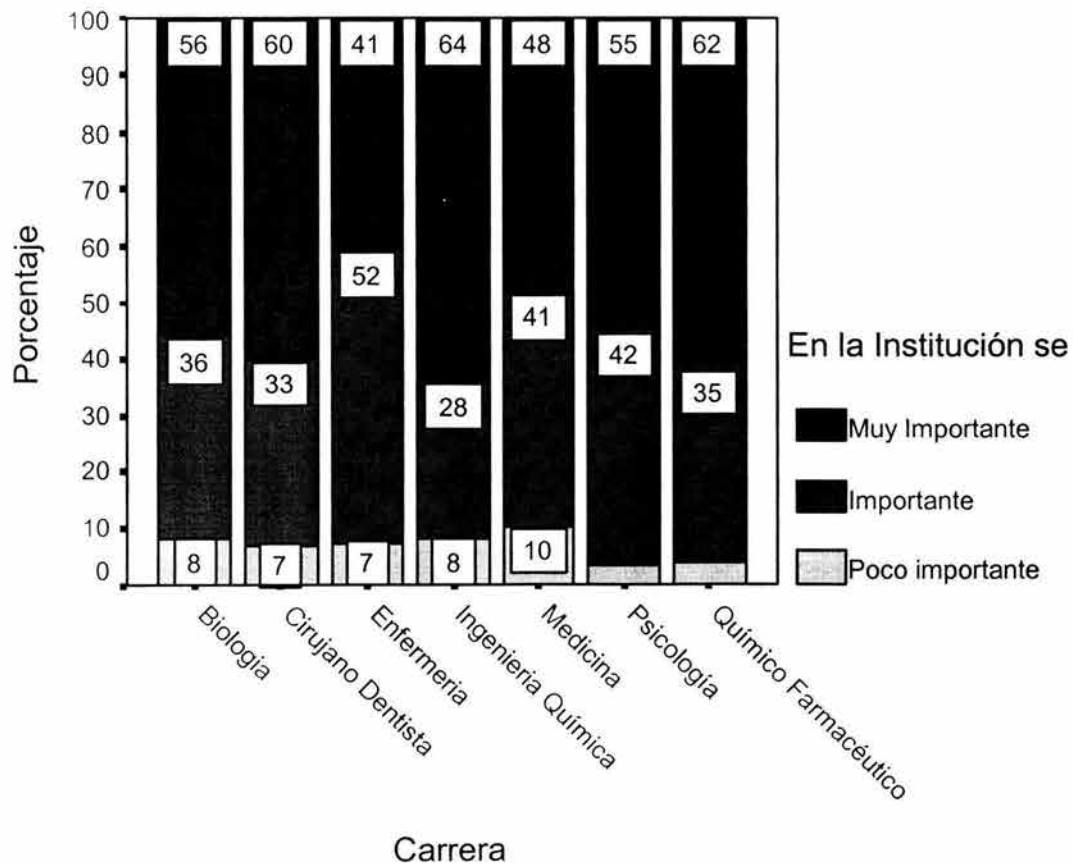
El valor de X^2 cuadrada de Pearson, es de 0.915 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de X^2

	Valores	df	Asymp. (2-
X ² Pearson	6.021 ^a	12	.915
Likelihood	6.159	12	.908
Linea-por-Linea Asociación	.198	1	.656
# de casos validos	193		

a. 7 cells (33.3%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.4 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 31 "En la institución se respira un clima agradable" oscila entre el 41 y 64% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.4

La variable carrera se comparó contra el ítem 34 "Mi director es una persona competente"

Interpretación:

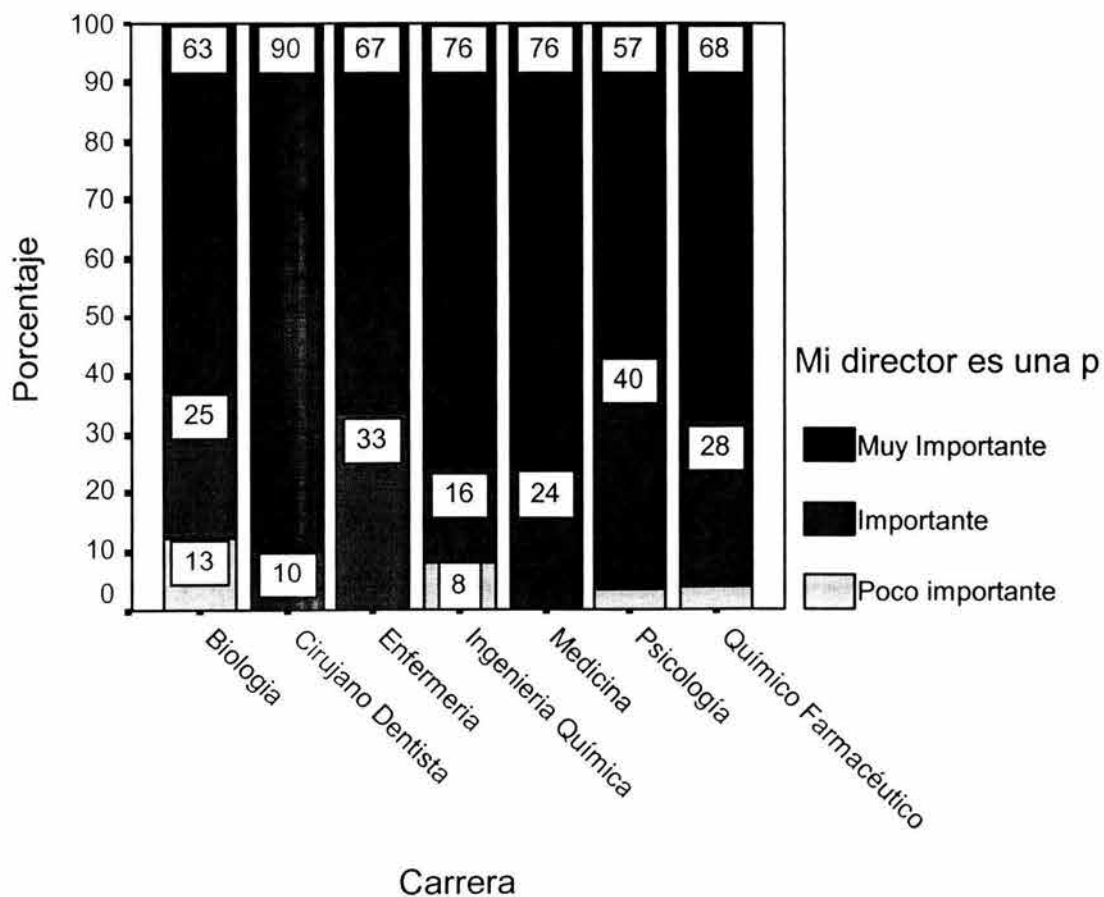
El valor de χ^2 cuadrada de Pearson, es de 0.089 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe dependencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	18.98 ^a	12	.089
Likelihood	20.28	12	.062
Linea-por-Linea Asociación	.349	1	.555
# de casos validos	189		

a. 7 cells (33.3%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.5 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 34 "Mi director es una persona competente" oscila entre el 57 y 90% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.5

La variables carrera se comparó contra el ítem 41 "Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente"

Interpretación:

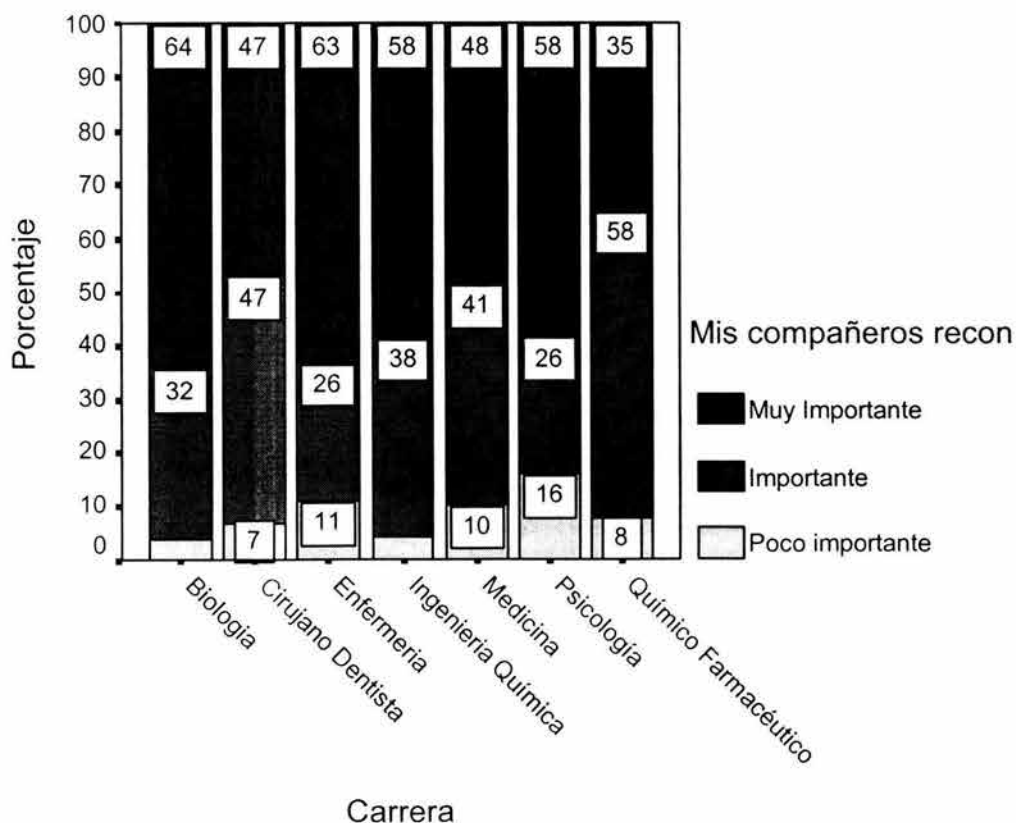
El valor de χ^2 cuadrada de Pearson, es de 0.390e es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	12.71 ^a	12	.390
Likelihood	12.74	12	.388
Linea-por-Linea Asociación	2.443	1	.118
# de casos validos	192		

a. 7 cells (33.3%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.6 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 41 "Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente" oscila entre el 35 y 64% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.6

La variable carrera se comparó contra el ítem 43 "Mis alumnos valoran mi trabajo docente"

Interpretación:

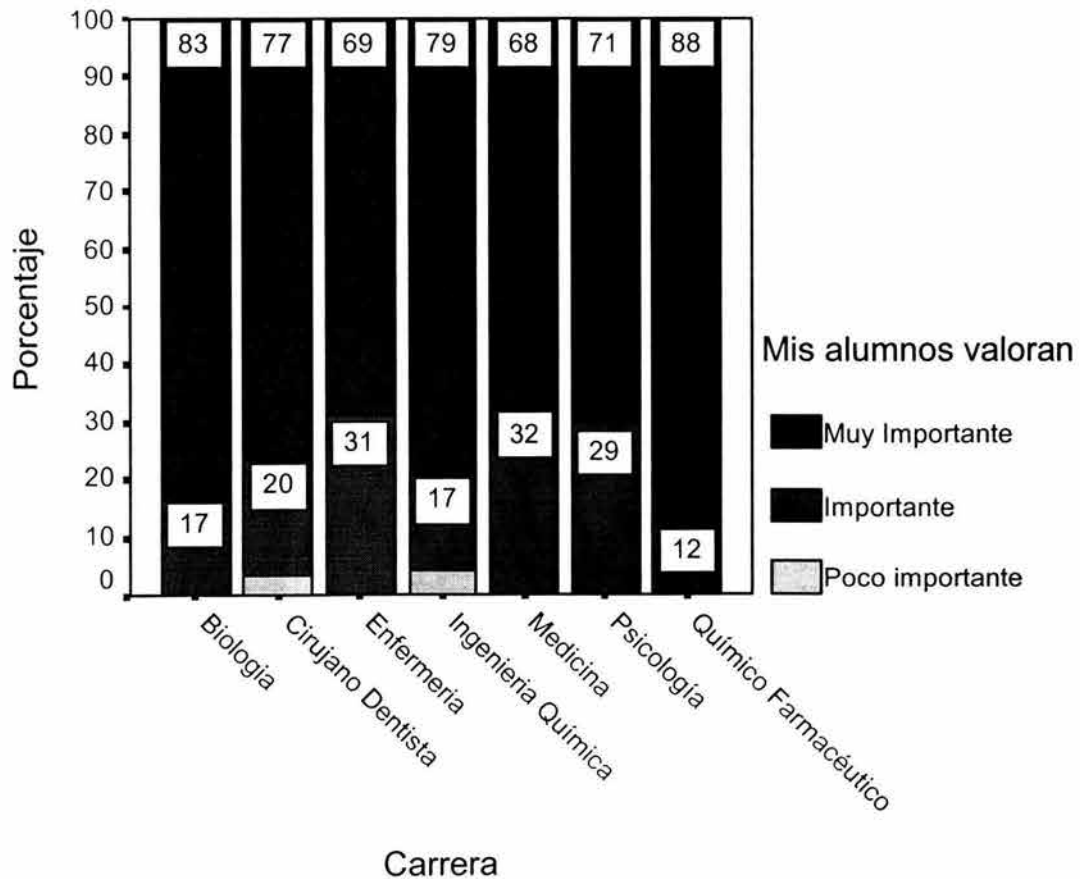
El valor de χ^2 cuadrada de Pearson, es de 0.554 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	10.71 ^a	12	.554
Likelihood	10.80	12	.546
Linea-por-Linea Asociación	.020	1	.888
# de casos validos	188		

a. 7 cells (33.3%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.7 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 43 "Mis alumnos valoran mi trabajo docente" oscila entre el 68 y 88% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.7

La variable carrera se comparó contra el ítem 54 "Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente"

Interpretación:

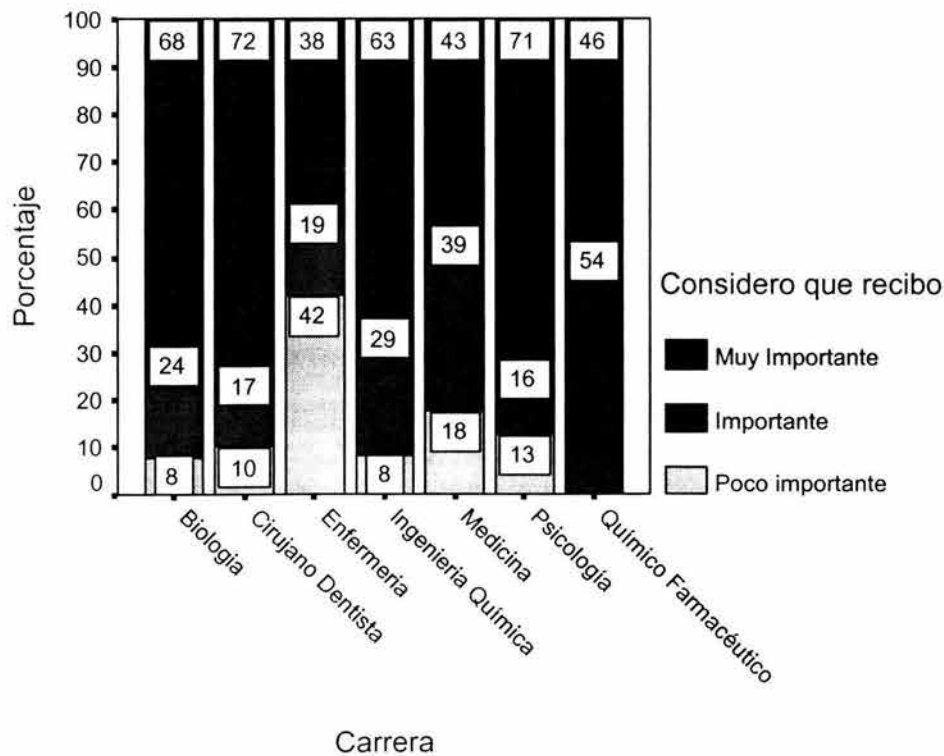
El valor de χ^2 cuadrada de Pearson, es de 0.000 es inferior a 0.05. A lo que corresponde que no existe independencia entre variables, esto significa que Carrera si influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
X ² Pearson	36.91 ^a	12	.000
Likelihood	35.21	12	.000
Linea-por-Linea Asociación	.060	1	.807
# de casos validos	189		

a. 7 cells (33.3%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.1.8 se puede observar que en todas las carreras la opinión al ítem 54 "Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente" oscila entre el 43 y 72% de los docentes consideran muy importante.



Gráfica 5.1.8

5.2 Nivel de acuerdo

Válidez

Se realizó un análisis de la validez de los ítems de la pregunta "En general, me siento satisfecho(a) con mi trabajo docente" a la pregunta 58 (v58) "La institución me informa adecuadamente acerca de nuevas prestaciones", siendo todos ellos validos.

Confiabilidad del Instrumento

Número de casos = 101.0

Número de ítems = 58

Alpha de Cronbach = 0.9519

La confiabilidad del instrumento tiene una Alpha de Cronbach de 0.95194, por lo que su confiabilidad es muy alta.

Al realizarse la misma prueba pero por partición del instrumento en dos, se tiene:

Alpha Cronbach para la primera parte = 0.9106

Alpha Cronbach para la segunda parte = 0.9262

Por lo que la consistencia del instrumento en la primera parte es menor que en la segunda.

Al revisar la tabla de estadísticas totales de ítem en la columna correspondiente a la correlación de cada ítem con todo el instrumento se observa que valores menores a 0.3 se tienen que revisar redacción o contenido para ver la pertinencia de que se quede se modifique o se elimine del instrumento. Para este caso: v4 y v25. (Anexo III)

Tabla de estadísticas totales de ítem

	Escala De media Si el Ítem Elimina	Escala Varianza Si el Ítem Elimina	Corrección Ítem- Total Correlación	Alpha Si Ítem Elimina
V1	208.5248	1335.5119	.4133	.9514
V2	208.2574	1344.6531	.4375	.9514
V3	209.0000	1325.1600	.3827	.9517

V4	208.3168	1352.8386	.2604	.9519
V5	208.5149	1333.7323	.4797	.9512
V6	208.5941	1329.1636	.4968	.9511
V7	208.3960	1340.0216	.4888	.9513
V8	208.6436	1329.7117	.5057	.9511
V9	209.1287	1318.3133	.4995	.9510
V10	209.5545	1316.9495	.4851	.9511
V11	208.7327	1325.6378	.4947	.9511
V12	208.2574	1344.6931	.3933	.9515
V13	208.3267	1340.8222	.4671	.9513
V14	208.5446	1333.1105	.5332	.9511
V15	209.6634	1298.4855	.5712	.9507
V16	210.2475	1301.5281	.5528	.9508
V17	208.7822	1323.1321	.4145	.9515
V18	208.6040	1340.5016	.3247	.9517
V19	208.3465	1336.3287	.5604	.9511
V20	208.6832	1338.1986	.3944	.9515
V21	208.6337	1341.9345	.3988	.9515
V22	208.6436	1325.5917	.5644	.9509
V23	209.7723	1288.0176	.6720	.9501
V24	208.2574	1344.3531	.4245	.9515
V25	208.5446	1344.9905	.2931	.9518
V26	209.3366	1305.2855	.5621	.9507
V27	210.5149	1292.6923	.6574	.9502
V28	209.8317	1296.5214	.6066	.9505
V29	208.5545	1335.6095	.3715	.9516
V30	210.3168	1299.2386	.6034	.9505
V31	209.5941	1304.2836	.6299	.9504
V32	209.9307	1296.5451	.6570	.9502
V33	209.0594	1326.2964	.4755	.9512
V34	208.9802	1315.2596	.5631	.9508
V35	208.9703	1301.2291	.6643	.9503
V36	209.4257	1296.1669	.7087	.9500
V37	209.7723	1293.8776	.6971	.9500
V38	209.2673	1327.4378	.4119	.9514
V39	210.1485	1297.0677	.6454	.9503
V40	208.6832	1340.7586	.3754	.9515
V41	208.9802	1325.8996	.4511	.9513
V42	209.2673	1324.6978	.4485	.9513
V43	208.6238	1341.7770	.3826	.9515
V44	208.3465	1340.9887	.4462	.9514
V45	208.3267	1344.3222	.3679	.9516
V46	208.3663	1347.0945	.3559	.9516
V47	209.2673	1317.6578	.5105	.9510
V48	209.6139	1316.7994	.4631	.9513
V49	210.4851	1316.1923	.3788	.9520
V50	210.1287	1298.9133	.5963	.9506
V51	210.1782	1300.8879	.5277	.9510
V52	209.6436	1310.9517	.5016	.9511
V53	209.8713	1296.5933	.5848	.9506
V54	210.3465	1302.2487	.5944	.9506
V55	210.2277	1314.1576	.4543	.9514
V56	210.5941	1309.4636	.5372	.9509
V57	211.0000	1317.6400	.4893	.9511
V58	210.7327	1313.7778	.4690	.9513

Posteriormente se realizó un **análisis de factores** en el nivel de acuerdo, para determinar la validez de constructor. Lo primero que se encontró en la tabla de comunalidades, es que todos los ítems son pertinentes y tienen un valor aceptable.

Al ver la tabla de varianza explicada, en la columna de valores verdaderos iniciales de Káiser, se tiene que el valor de 1 da como corte 15 componentes o factores, para explicar la conformación del constructor para estudiar.(Anexo III).

La matriz de componentes, el componente o factor 1, explica la mayoría de los ítems.

Solamente en las siguientes presuntas puede existir confusión, o no entender la pregunta:

- ✓ Los directores promueven las relaciones entre los profesores
- ✓ Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente
- ✓ Me siento más satisfecho de mi trabajo docente a medida que pasa el tiempo
- ✓ Mi familia y amigos valoran mi trabajo como docente.
- ✓ La docencia me ha permitido tener crecimiento personal
- ✓ La institución me informa acerca de nuevas prestaciones
- ✓ Me siento competente en mi trabajo docente.
- ✓ Mi trabajo docente es interesante
- ✓ Valoro los logros que he obtenido en mi trabajo docente.

Los ítems que aparecen en la tercer columna son:

- ✓ Mis alumnos respetan mis conocimientos.
- ✓ Mis alumnos valoran mi trabajo docente.
- ✓ Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente.
- ✓ Mis alumnos confían en mi
- ✓ Me llevo bien con mis compañeros de trabajo en la Universidad.

Todos ellos son del tema de relaciones interpersonales. (Anexo III)

Se realizó una prueba *t de Student* en el nivel de acuerdo para conocer si existen diferencias de género con las variables Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos - docente, relación docente-docente y relación docente - autoridad.

En la tabla *t de Student* para datos independientes, se observa que en todas las variables no hay diferencias significativas.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Satisfacción Lat	Equal variance assumed	.999	.319	-.818	192	.415	-.0703	.08603	-.24003	.09934
	Equal variance not assumed			-.764	119.887	.447	-.0703	.09213	-.25276	.11206
Salario	Equal variance assumed	.043	.835	-.149	192	.882	-.0216	.14515	-.30787	.26473
	Equal variance not assumed			-.148	147.057	.883	-.0216	.14579	-.30967	.26654
Clima Laboral	Equal variance assumed	.163	.686	1.150	189	.252	.1616	.14055	-.11564	.43885
	Equal variance not assumed			1.176	157.452	.241	.1616	.13742	-.10982	.43303
Investigación	Equal variance assumed	.318	.573	1.505	191	.134	.2695	.17906	-.08368	.62270
	Equal variance not assumed			1.535	158.650	.127	.2695	.17555	-.07721	.61624
Superación	Equal variance assumed	.876	.350	.729	191	.467	.1165	.15993	-.19892	.43199
	Equal variance not assumed			.739	155.800	.461	.1165	.15775	-.19506	.42814
Relación Alumn Docente	Equal variance assumed	.970	.326	-1.736	188	.084	-.1844	.10625	-.39401	.02516
	Equal variance not assumed			-1.689	132.540	.094	-.1844	.10922	-.40046	.03161
Relación Docen Docente	Equal variance assumed	5.777	.017	.836	189	.404	.1304	.15595	-.17718	.43806
	Equal variance not assumed			.897	177.825	.371	.1304	.14535	-.15639	.41727
Relación Docen Superiores	Equal variance assumed	.256	.614	.125	189	.901	.0201	.16091	-.29734	.33749
	Equal variance not assumed			.127	154.109	.899	.0201	.15847	-.29298	.33312

A continuación se presenta la prueba de ANOVA simple en el nivel de acuerdo de Carrera contra Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos - docente, relación docente - docente y relación docente - autoridad.

Los valores obtenidos de cada una de las variables son mayores de 0.05; por lo que no existe diferencia significativa entre las carreras y las variables estudiadas, con un 95% de confianza.

ANOVA

		Suma de CUadrados	d	Media de Cuandados	F	Si
Salario	Entre Grupos	11.1	6	1.8	2.0	.06
	Entre Grupos	172.9	18	.91		
	Total	184.0	19			
Clima	Entre Grupos	7.9	6	1.3	1.5	.18
	Entre Grupos	164.9	18	.88		
	Total	172.9	19			
Investigación	Entre Grupos	10.0	6	1.6	1.1	.32
	Entre Grupos	271.5	18	1.4		
	Total	281.6	19			
Superación	Entre Grupos	12.2	6	2.0	1.8	.09
	Entre Grupos	211.5	18	1.1		
	Total	223.8	19			
Relación Docente	Entre Grupos	3.7	6	.62	1.2	.28
	Entre Grupos	92.7	18	.50		
	Total	96.5	19			
Relación Docente - Docente	Entre Grupos	3.7	6	.63	.57	.74
	Entre Grupos	203.3	18	1.0		
	Total	207.1	19			

Posteriormente se realizó un la prueba de ANOVA simple de Antigüedad contra Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos - docente, relación docente-docente y relación docente - autoridad.

Los valores obtenidos de cada una de las variables son mayores de 0.05; por lo que no existe diferencia significativa entre la antigüedad y las variables estudiadas, con un 95% de confianza.

ANOVA

		Suma de Cuadrados	df	Media	F	Sig.
Satisfacción	Entre Grupos	.943	4	.236	.697	.595
	Dentro de Grupo	63.96	189	.338		
	Total	64.90	193			
Salario	Entre Grupos	2.346	4	.586	.611	.655
	Dentro de Grupo	181.41	189	.960		
	Total	183.75	193			
Clima	Entre Grupos	5.461	4	1.365	1.549	.190
	Dentro de Grupo	163.96	186	.882		
	Total	169.42	190			
Investigación	Entre Grupos	5.635	4	1.409	.966	.427
	Dentro de Grupo	274.08	188	1.458		
	Total	279.71	192			
Superación	Entre Grupos	6.287	4	1.572	1.376	.244
	Dentro de Grupo	214.81	188	1.143		
	Total	221.10	192			
Relación Docente	Entre Grupos	.822	4	.205	.399	.809
	Dentro de Grupo	95.19	185	.515		
	Total	96.01	189			
Relación Docente	Entre Grupos	5.360	4	1.340	1.244	.294
	Dentro de Grupo	200.42	186	1.078		
	Total	205.78	190			
Relación Superiore	Entre Grupos	4.023	4	1.006	.877	.479
	Dentro de Grupo	213.30	186	1.147		
	Total	217.32	190			

Para buscar si existe asociación de variable clima laboral contra las demás variables, se realizó una regresión múltiple en el nivel de acuerdo, por la técnica de entrada por pasos. Dando como resultado que las variables Superación, Salario, Relación docente–autoridad, y Relación docente–docentes son las variables que aportan en conjunto con un 86.6% de asociación con respecto a la variable independiente, como se muestra en la tabla siguiente.

Sumatoria del Modelo

Modelo	R	R Cuadrada	Ajuste R Cuadrada	Std. Error of the Estimate
1	.785 a	.617	.615	.58947
2	.836 b	.698	.695	.52450
3	.858 c	.736	.732	.49142
4	.866 d	.750	.745	.47967

- a. Predictores: (Constante), Superación
- b. Predictores: (Constante), Superación, Relación Docente - Superiores
- c. Predictores: (Constante), Superación, Relación Docente - Superiores, Salario
- d. Predictores: (Constante), Superación, Relación Docente - Superiores, Salario, Relación Docente - Docente

Para realizar un estudio comparativo en el nivel de acuerdo entre variables comparativas se construyeron varias χ^2 , como a continuación se nombra:

La variable carrera se comparó contra el ítem 17 “Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación”.

Interpretación:

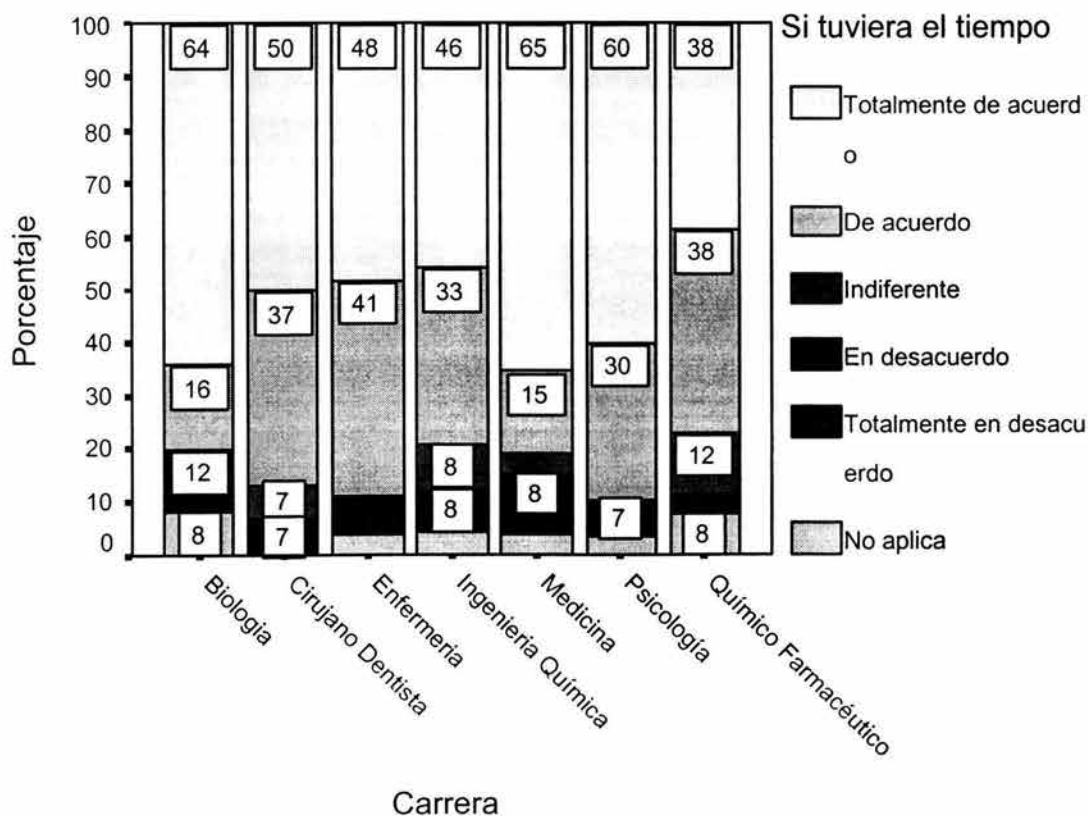
El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.437 que es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
X ² Pearson	30.56 ^a	30	.437
Likelihood	37.58	30	.161
Linea-por-Linea Asociación	.182	1	.669
# de casos validos	188		

a. 28 cells (66.7%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.1 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 17 “Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación” entre el 38 y 65% de los docentes se consideran totalmente de acuerdo.



Gráfica 5.2.1

La variable carrera se comparó contra el ítem 18 “Aspiro a ser el mejor docente en mi área”

Interpretación:

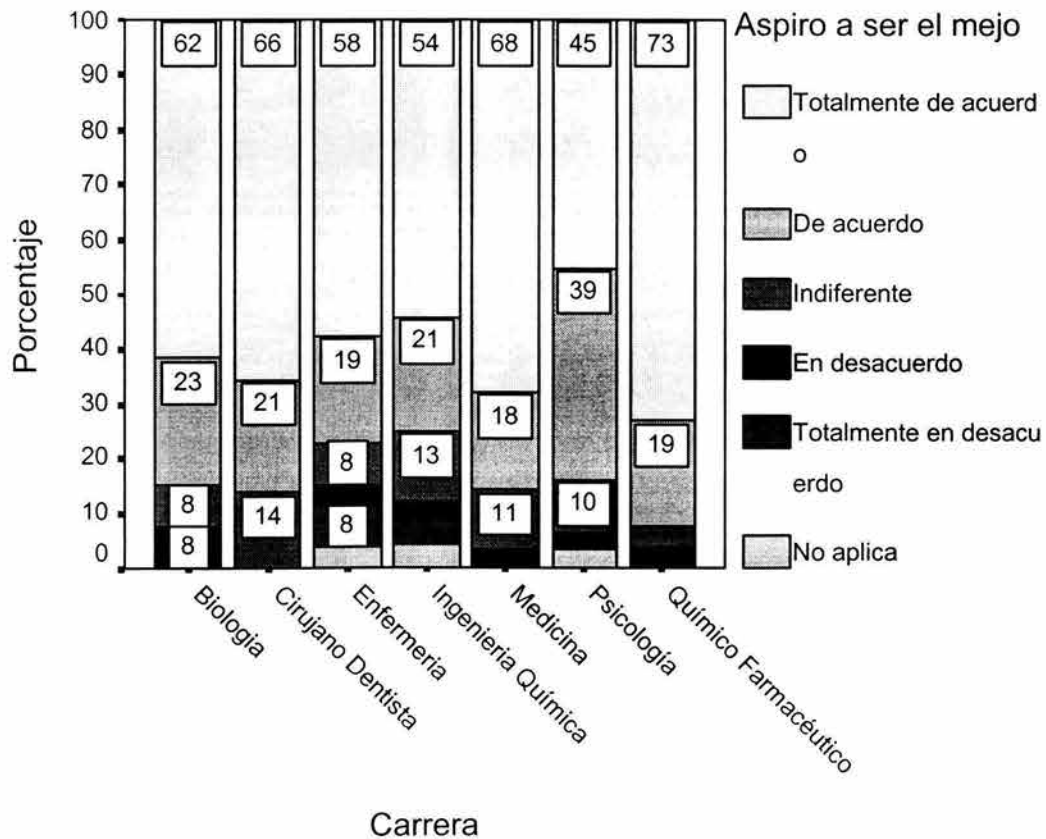
El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.766 es superior a 0.05. A lo que corresponde que si existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	24.14 ^a	30	.766
Likelihood Ratio	24.60	30	.744
Linea-por-Linea Asociación	.094	1	.759
# de casos validos	190		

a. 28 cells (66.7%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.2 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 18 “Aspiro a ser el mejor docente en mi área” oscila entre el 45 y 73% de los docentes se consideran totalmente de acuerdo.



Gráfica 5.2.2

La variable carrera se comparó contra el ítem 25 “Tengo la preparación adecuada para la docencia”

Interpretación:

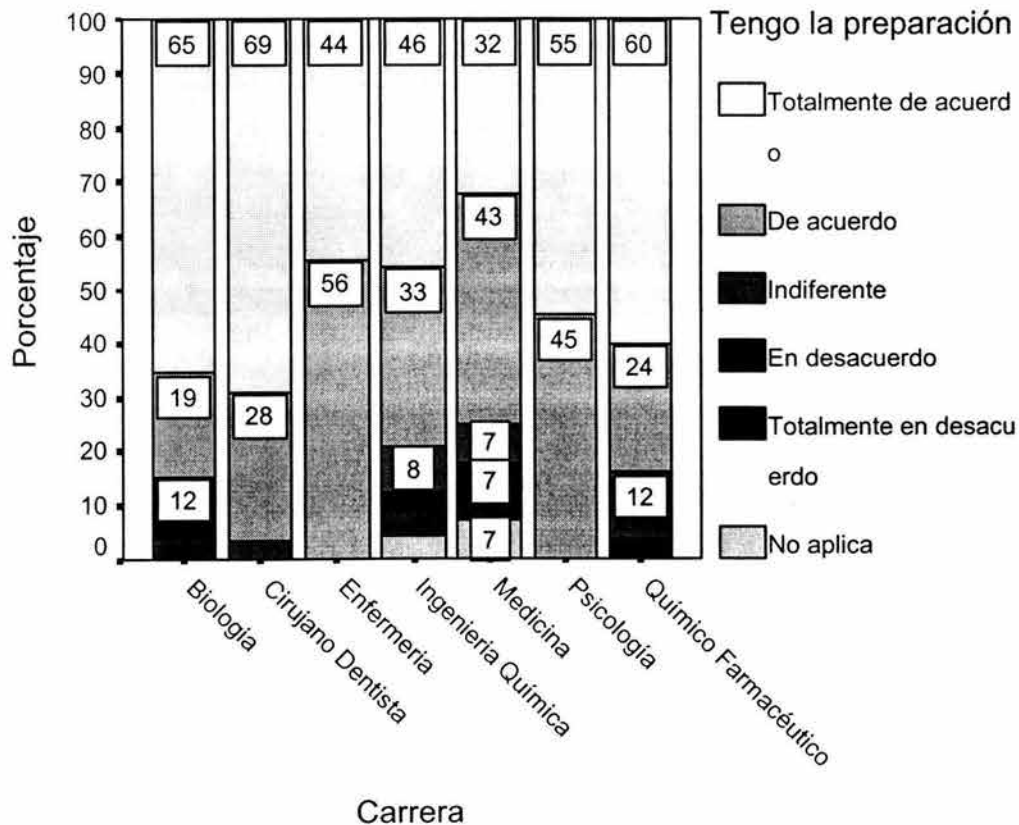
El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.057 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	43.16 ^a	30	.057
Likelihood Ratio	47.21	30	.024
Linea-por-Linea Asociación	.447	1	.504
# de casos validos	190		

a. 28 cells (66.7%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.3 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 25 “Tengo la preparación adecuada para la docencia” oscila entre el 32 y 69% de los docentes se consideran totalmente de acuerdo.



Gráfica 5.2.3

La variable carrera se comparó contra el ítem 31 “En la institución se respira un clima agradable”

Interpretación:

El valor de X^2 de Pearson, es de 0.665 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de X^2

	Valores	df	Asymp. (2-
X ² Pearson	26.39 ^a	30	.655
Likelihood	27.00	30	.623
Linea-por-Linea Asociación	.091	1	.763
# de casos validos	191		

a. 22 cells (52.4%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.4 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 31 “En la institución se respira un clima agradable” oscila entre el 10 y 27% de los docentes se consideran totalmente de acuerdo.

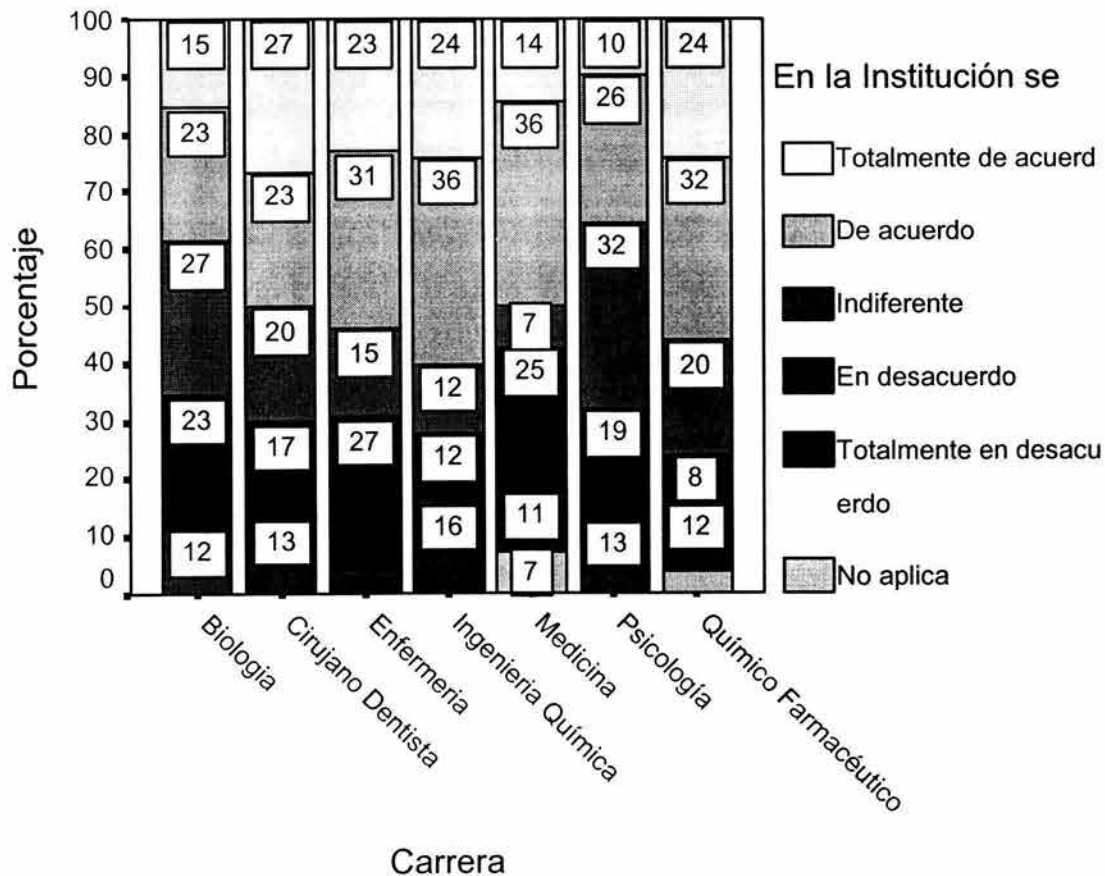


Gráfico 5.2.4

La variable carrera se comparó contra el ítem 34 " Mi director es una persona competente"

Interpretación:

El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.231 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	35.33 ^a	30	.231
Likelihood Ratio	40.74	30	.091
Linea-por-Linea Asociación	.520	1	.471
# de casos validos	190		

a. 28 cells (66.7%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.5 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 34 " Mi director es una persona competente" oscila entre el 13 y 58% de los docentes se consideran totalmente de acuerdo.

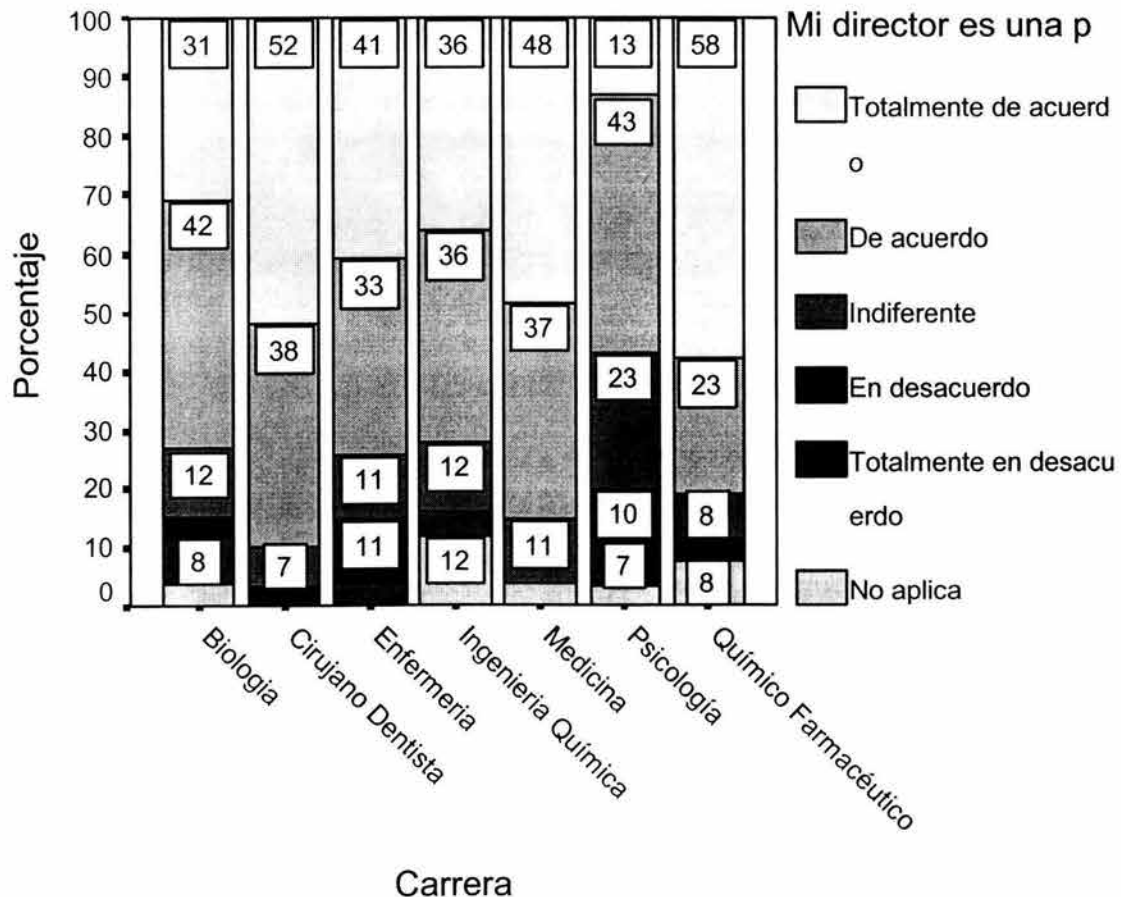


Gráfico 5.2.5

La variable carrera se comparó contra el ítem 41 “Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente”

Interpretación:

El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.556 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	28.26 ^a	30	.556
Likelihood Ratio	31.06	30	.412
Linea-por-Linea Asociación	2.760	1	.097
# de casos validos	189		

a. 22 cells (52.4%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.6 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 41 “Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente” oscila entre el 22 y 41% de los docentes consideran muy importante.

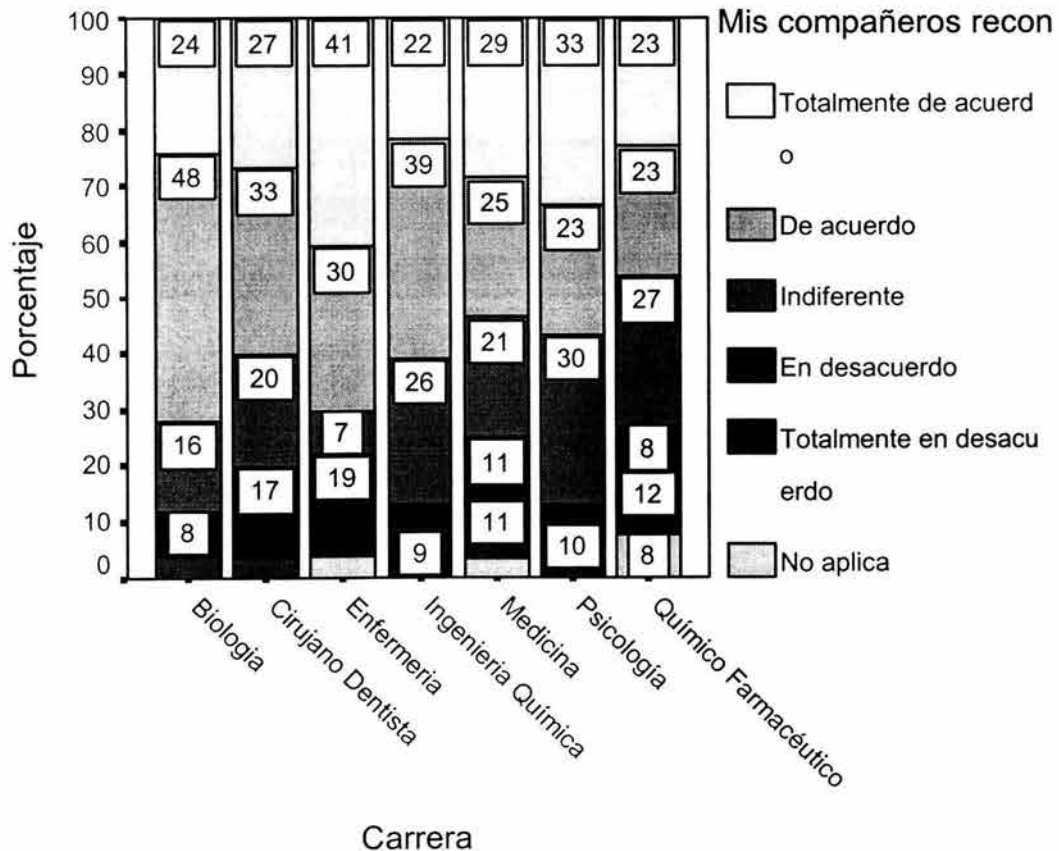


Gráfico 5.2.6

La variable carrera se comparó contra el ítem 43 “Mis alumnos valoran mi trabajo docente”

Interpretación:

El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.511 es superior a 0.05. A lo que corresponde que existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	29.12 ^a	30	.511
Likelihood Ratio	28.41	30	.549
Linea-por-Linea Asociación	.024	1	.877
# de casos validos	189		

a. 28 cells (66.7%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.7 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 43 “Mis alumnos valoran mi trabajo docente” oscila entre el 39 y 62% de los docentes consideran muy importante.

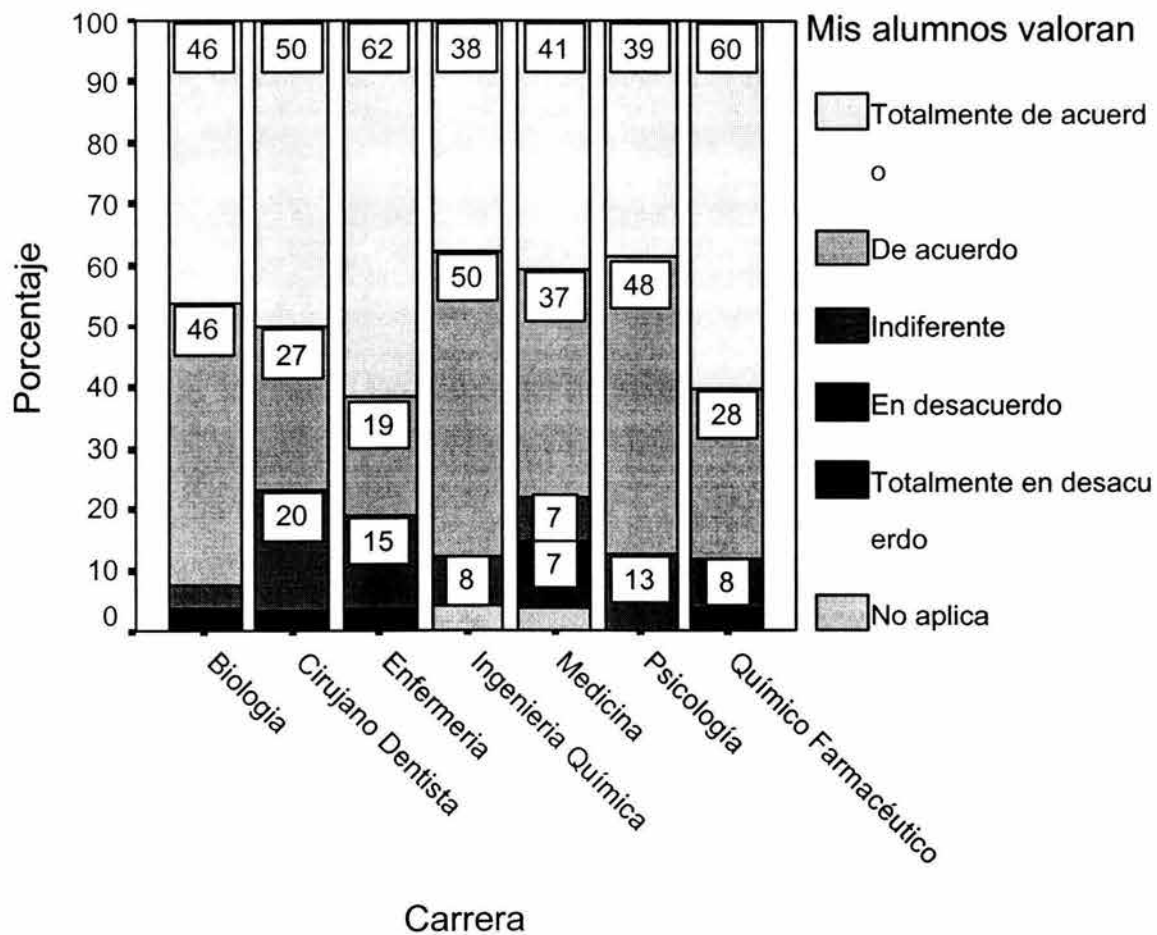


Gráfico 5.2.7

La variable carrera se comparó contra el ítem 54 "Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente"

Interpretación:

El valor de χ^2 de Pearson, es de 0.063 es superior a 0.05. A lo que corresponde que si existe independencia entre variables, esto significa que Carrera no influye en la opinión de la pregunta.

Prueba de χ^2

	Valores	df	Asymp. (2-
χ^2 Pearson	42.66 ^a	30	.063
Likelihood Ratio	49.72	30	.013
Linea-por-Linea Asociación	.650	1	.420
# de casos validos	186		

a. 21 cells (50.0%) have expected count less than minimum expected count is

En la gráfica 5.2.8 se puede observar, que en todas las carreras la opinión al ítem 54 "Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente" oscila entre menos del 10% y 23% de los docentes consideran muy importante.

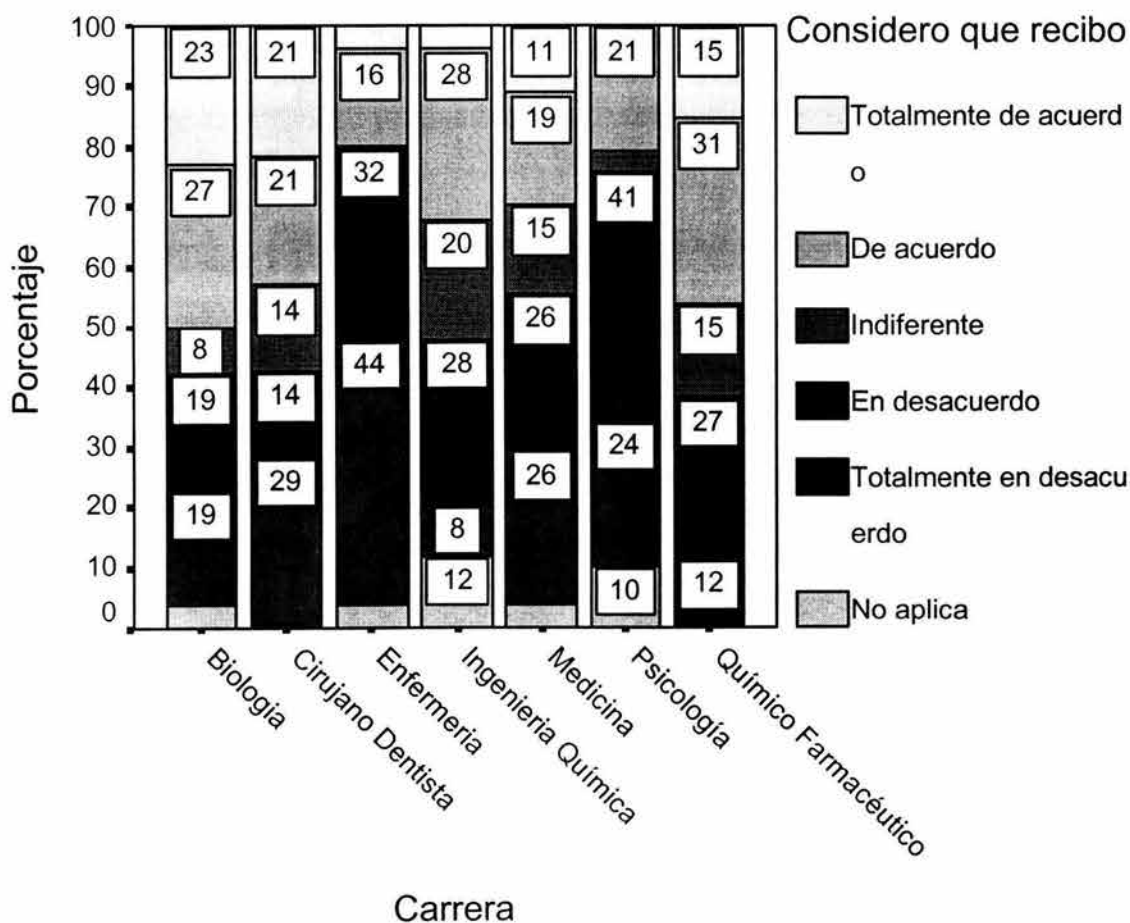
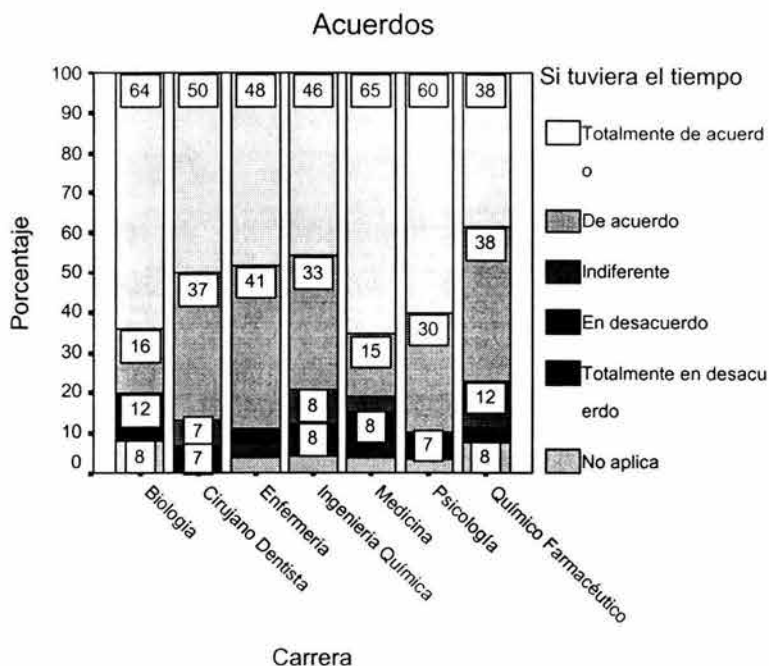
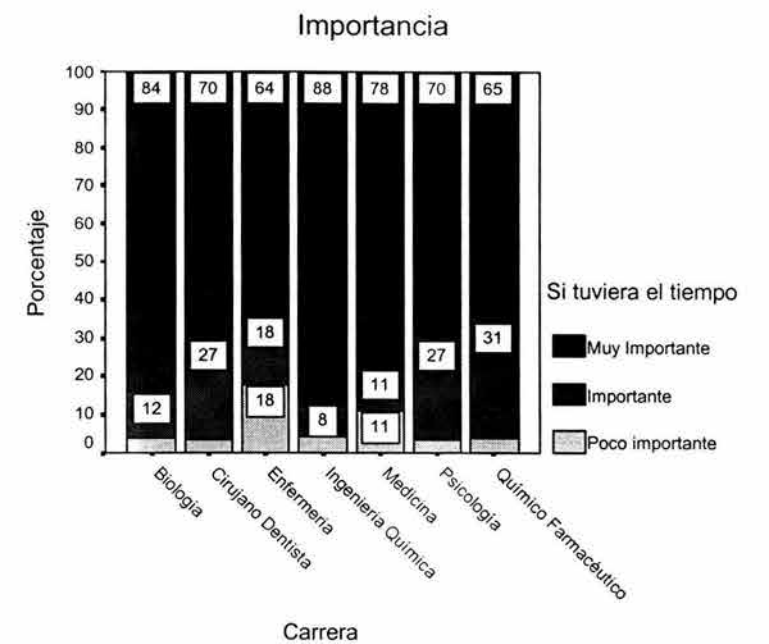


Gráfico 5.2.8

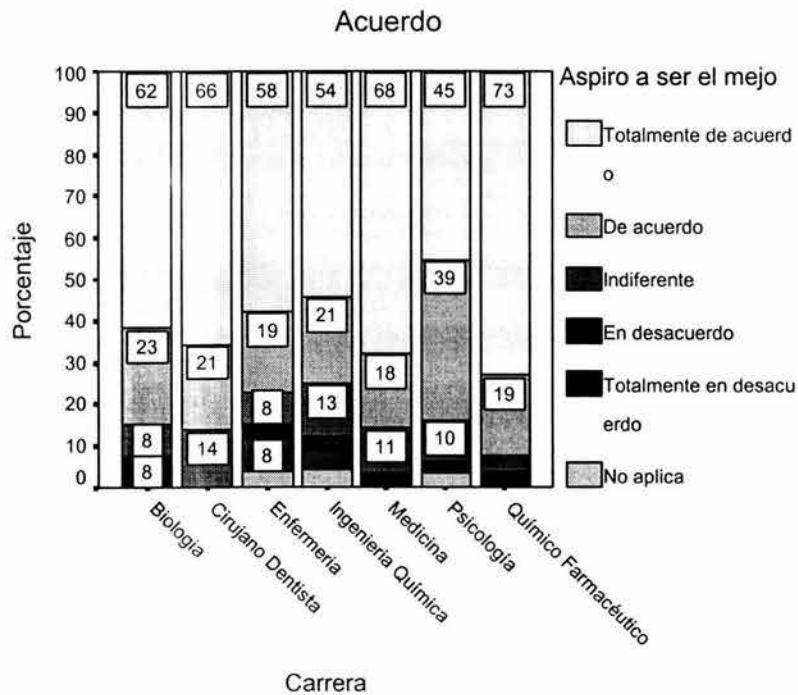
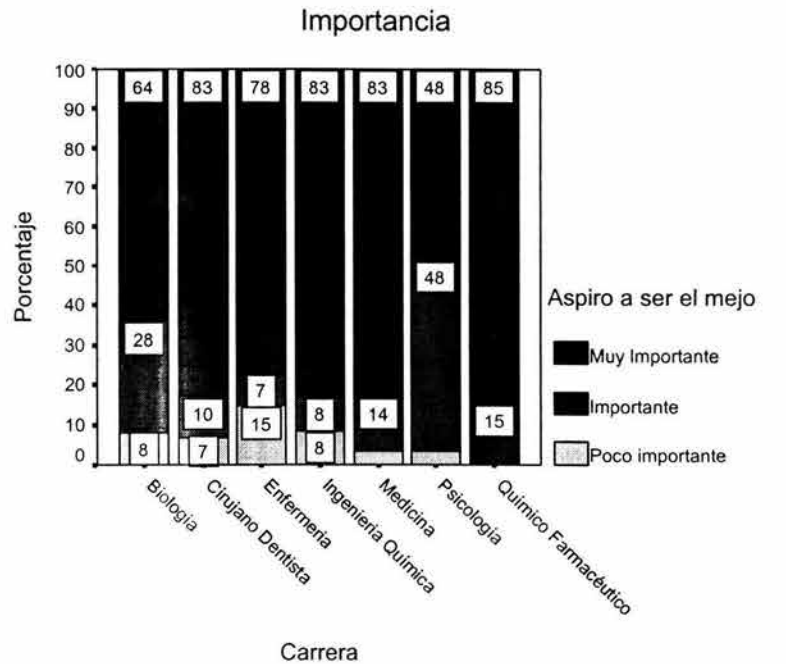
5.3 Comparación de resultados entre niveles a partir de los gráficos de χ^2

Ítem 17 “Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación”



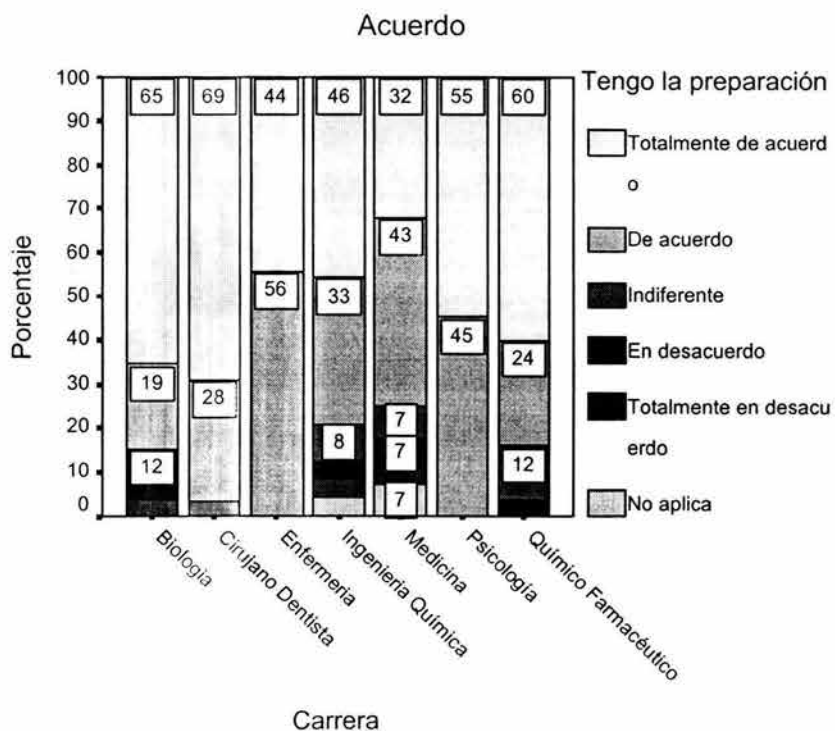
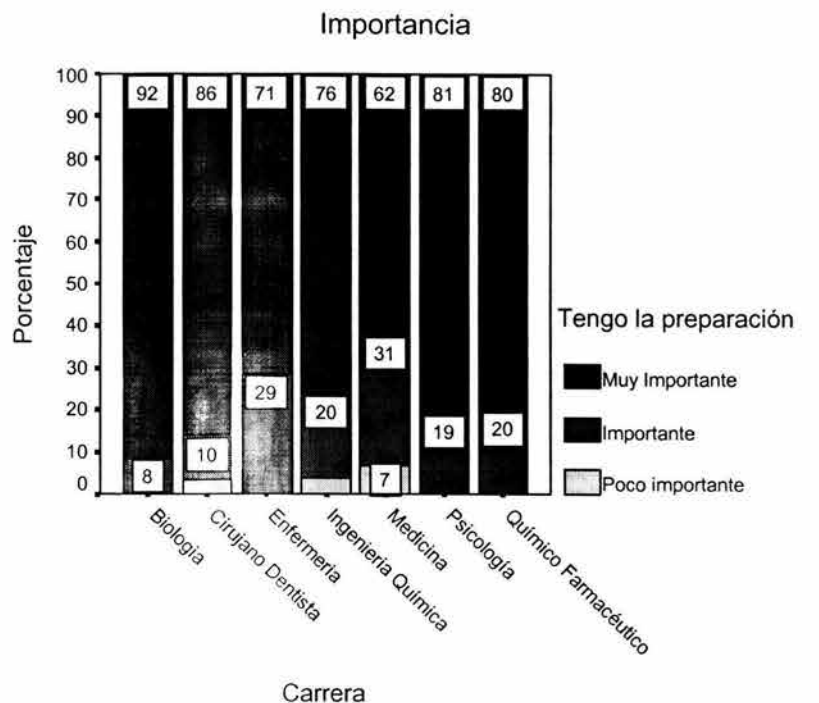
Al comparar las gráficas del ítem 17 “Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación”, Se consideraron las opiniones de los niveles de importancia y de acuerdo, observándose diferencias marcadas. Consideran la mayoría de los docentes muy importante realizar investigación, pero al cotejarlo con las respuestas de los mismo docentes, en el nivel de acuerdo, se observa que disminuye drásticamente el nivel de acuerdo, esto en parte debido a que la mayor de los profesores encuestados es de asignatura y no es una función contractual marcada como propia de este tipo de nivel, a diferencia de los profesores de tiempo completo.

Ítem 18 “Aspiro a ser el mejor docente en mi área”



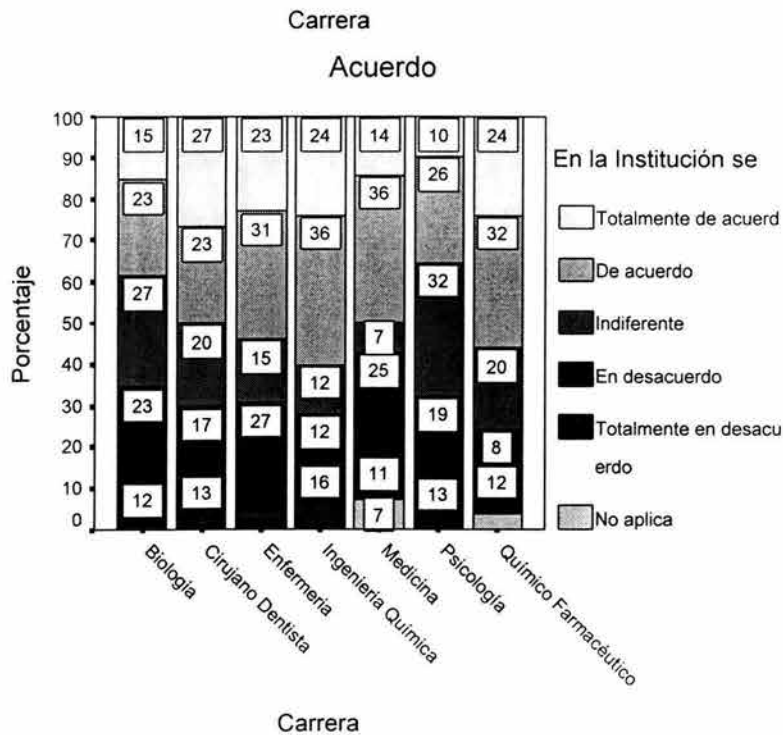
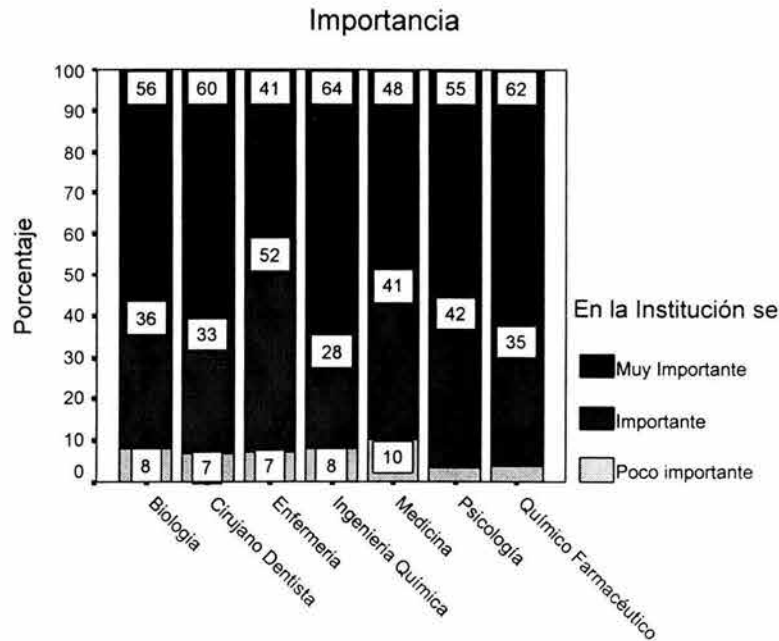
Con respecto al ítem 18 “Aspiro a ser el mejor docente en mi área”, se observa que los profesores que contestaron el nivel de importancia, aspiran a ser buenos en sus áreas, pero al comparar las respuestas en el nivel de acuerdo, hay una menor percepción hacia aspirar a ser bueno en su área. Por lo que se debe realizar programas que faciliten su superación.

Ítem 25 “Tengo la preparación adecuada para la docencia”



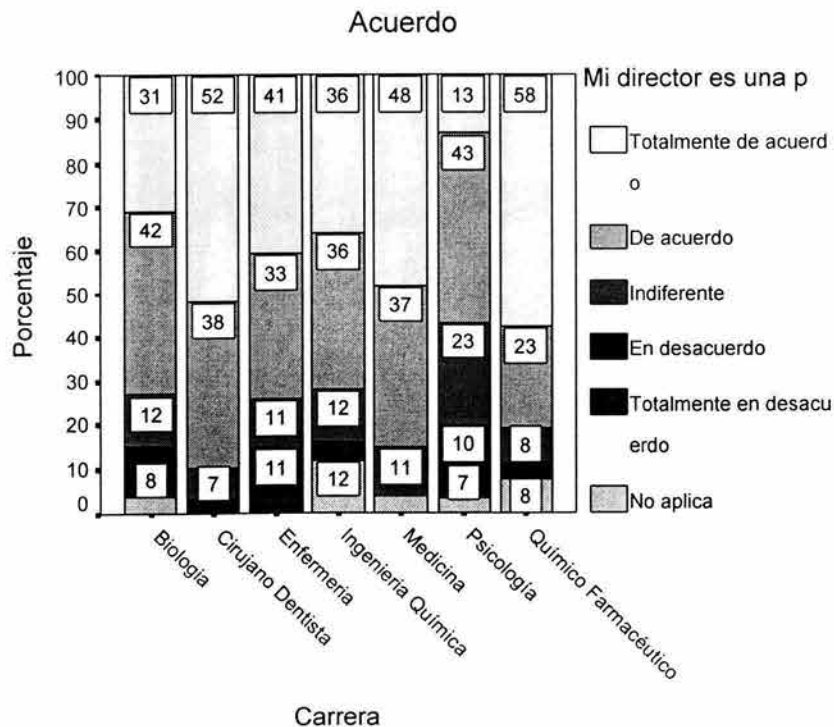
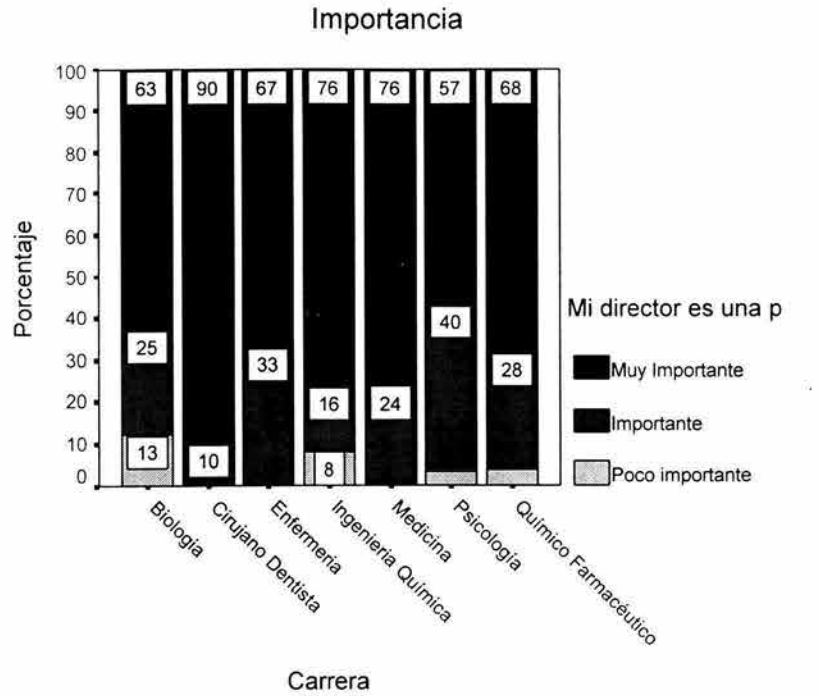
Con respecto al ítem 25 “Tengo la preparación adecuada para la docencia”, se observa que la tendencia entre las gráficas es la misma, pero en las carreras no es así, entre las carreras de Biología y Cirujano Dentista que tiene un alto interés en su preparación, con respecto a un regular interés de los médicos en su preparación. Las demás carreras presentan un interés intermedio.

Ítem 31 “En la institución se respira un clima agradable”



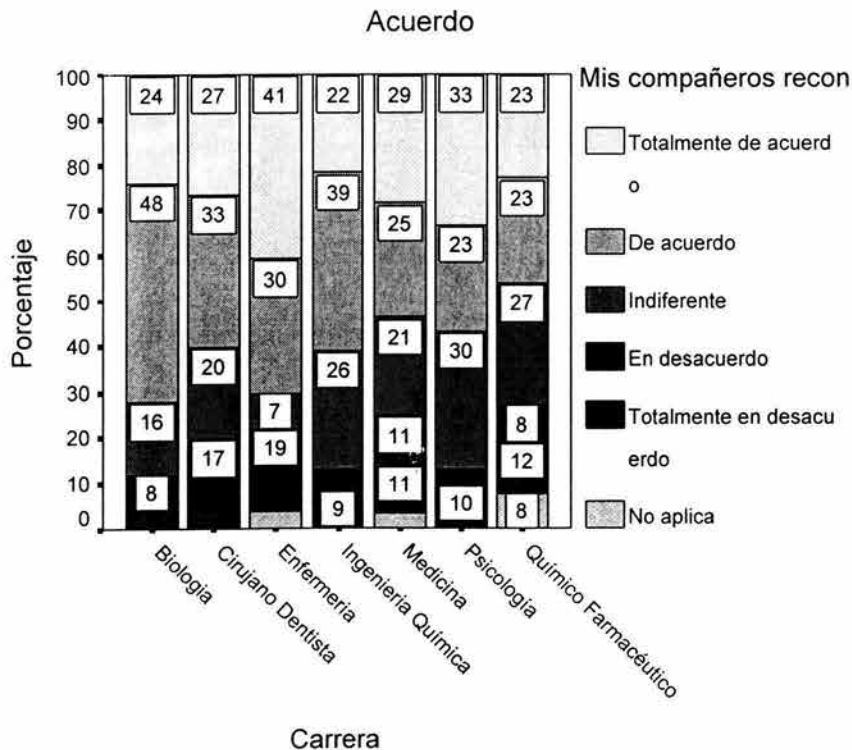
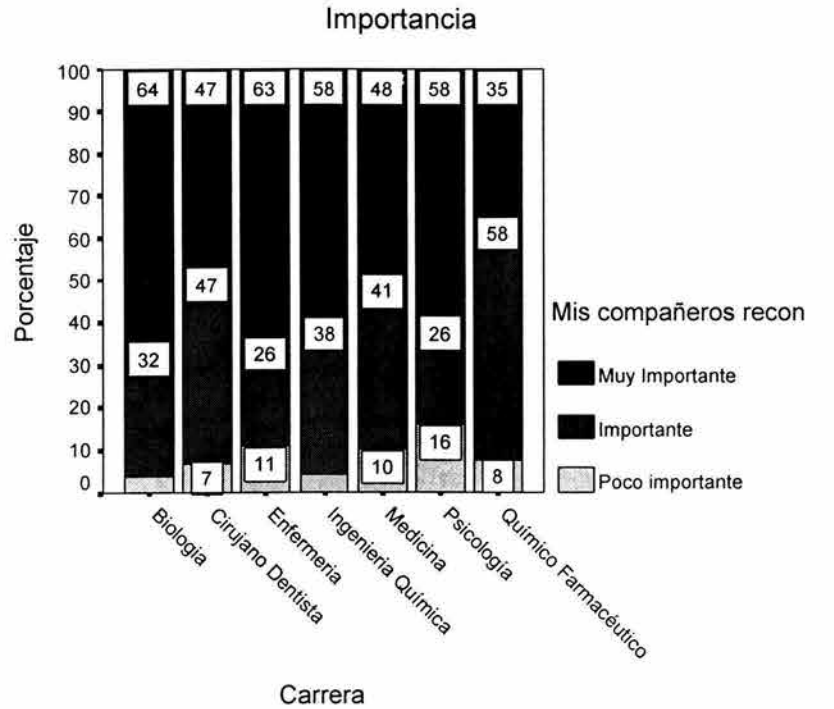
En el ítem 31 “En la institución se respira un clima agradable”, se observa que con respecto al nivel de importancia, se tiene una relevancia significativa. Pero con el contraste en el nivel de acuerdo, baja considerablemente. Esto se debe, a que consideran importante el hecho de que en la institución se respire un aire de tranquilidad, pero siendo que su percepción es distinta. En consideración con las carreras, las carreras que lo consideran más importante son Ingeniería Química y Enfermería, y con menor grado de enfermería. En el nivel de acuerdo las carreras de Psicología y Biología son las que presenta menor grado de acuerdo contra la carrera de Ingeniería Química que es la que se encuentra más de acuerdo.

ítem 34 “ Mi director es una persona competente”



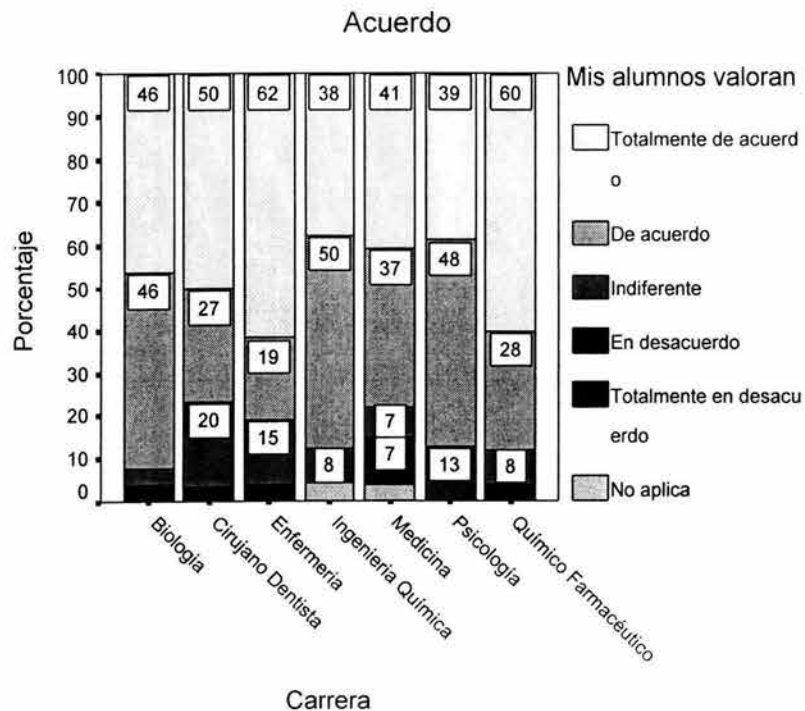
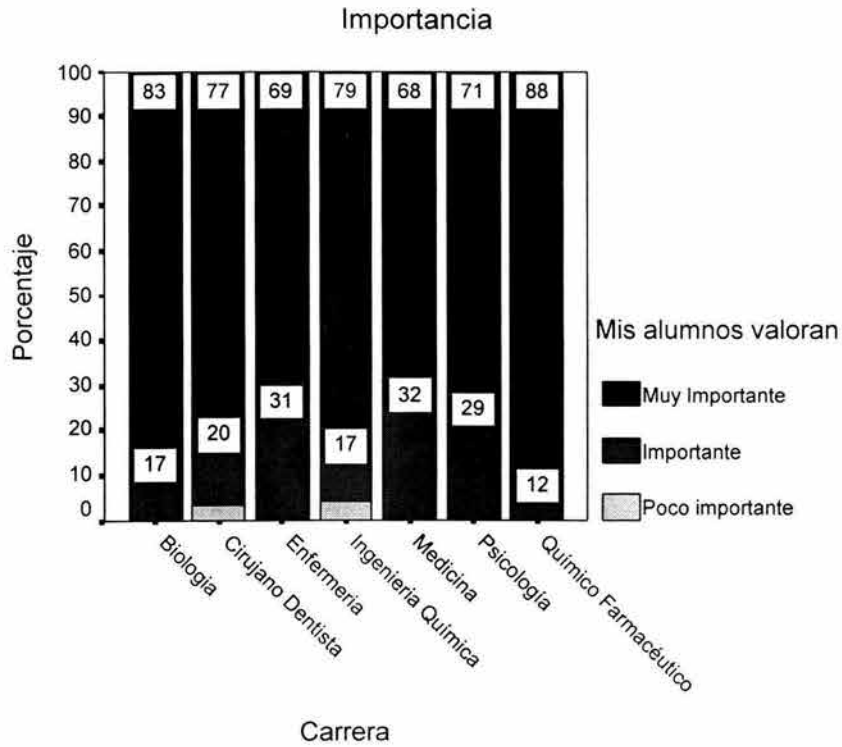
En el ítem 34 “ Mi director es una persona competente”, observando el grafico del nivel de importancia en general todas las carreras ven el tema de mucha relevancia, siendo la carrera de Cirujano Dentista la que más importancia le da. Pero contrastándolo, en el nivel de acuerdo, se ve que la mayoría de las carreras no están totalmente de acuerdo con la capacidad del director. Siendo la carrera de Psicología (56%), la que presenta el menor porcentaje de acuerdo seguida por Ingeniería Química (72%) y las que más están de acuerdo Cirujano Dentista (90%), Medicina (85%) y QFB (81%).

ítem 41 “Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente”



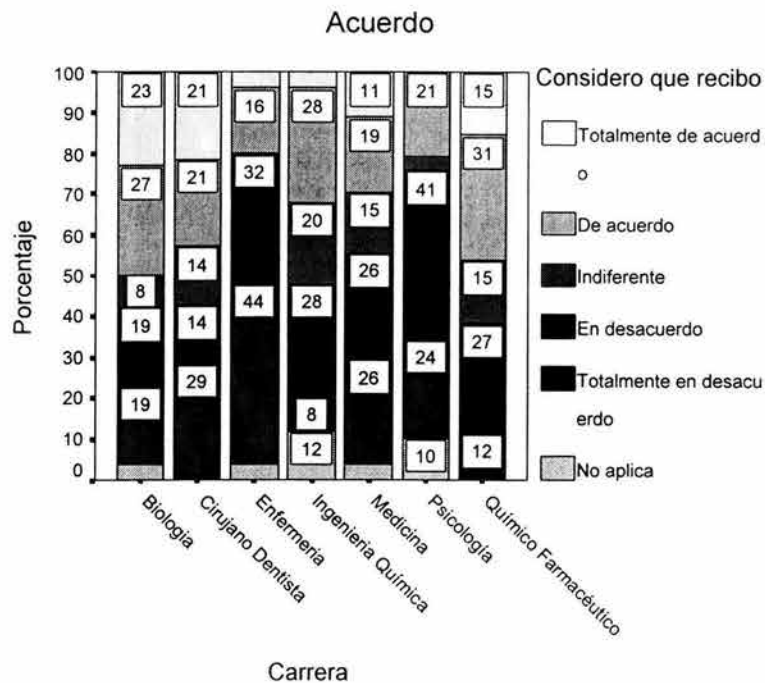
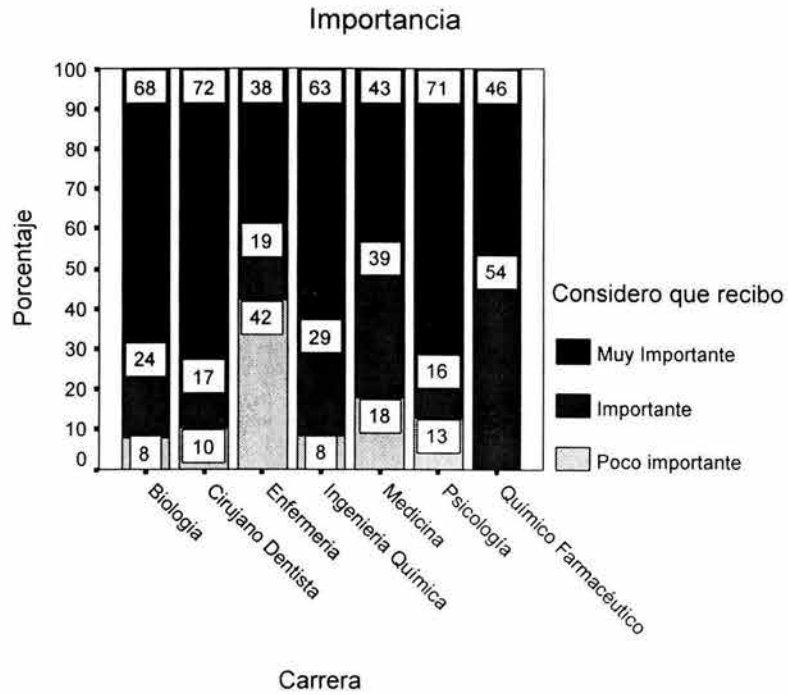
En el ítem 41 “Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente”, se observa en el nivel de la importancia que las carreras consideran de forma moderada la relevancia de la pregunta, pero con relación al grado de acuerdo, las carreras manifiestan que bajo su nivel de acuerdo. Siendo la carrera de Biología la que más importancia pero la de Enfermería, la que más de acuerdo totalmente se encuentra.

ítem 43 “Mis alumnos valoran mi trabajo docente”



En el ítem 43 “Mis alumnos valoran mi trabajo docente”, se observa que en el nivel de importancia que en su totalidad las carreras sí consideran relevante el tema; y al ser contrastado con el nivel de acuerdo, se ve que los profesores se encuentran totalmente de acuerdo. La carreras que más importancia le dan al tema son QFB y Biología, y las que las están de acuerdo son QFB y Enfermería.

ítem 54 “Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente”



En el ítem 54 “Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente”, los profesores encuestados contestaron en el grado de importancia que es relevante el tema que toca la pregunta; pero en el grado de acuerdo, se observa que es muy bajo. Siendo las carreras de Cirujano Dentista (72%) y Psicología (71%) las que consideraron más importan este ítem y un mayor grado de acuerdo las carreras de Biología (23%), Cirujano Dentista (21%) y Psicología (21%). Esto se puede interpretar de la siguiente forma, que todos los profesores les importa mucho la percepción salarial, pero que en la realidad, sólo un bajo porcentaje de los profesores consideran que perciben una remuneración acorde con sus necesidades.

Al hacer el comparativo entre el nivel de importancia y de acuerdo en la ANOVA, se observa que no hay una diferencia significativa entre los niveles de importancia y acuerdo, con un 95% de confianza. Solamente la variable de salario con el nivel de importancia se observa que si es significativa.

Para saber que prueba Post Hoc se observa en la tabla de homogeneidad de Varianza de Levene, que para la variable Salario es menor a 0.05, por lo que la prueba que se utilizara es Tamhane al no existí homogeneidad de varianza

Prueba de Homogeneidad de Varianzas

Salario

Estadística Levene	df1	df2	Sig.
4.120	6	188	.001

Al observar la tabla Post Hoc se ven que existe diferencia significativa entre los profesores de Ingeniería Química y Enfermería. Esto tal vez se deba a que los profesores de Ingeniería Química se sienten con una remuneración moderada con relación a su desempeño, en comparación con los profesores de Enfermería que se sienten insatisfechos con su remuneración. ANEXO IV.

Regresión múltiple

Al hacer el comparativo entre los niveles de importancia y acuerdo, observa que la variable de superación es la que más peso tiene en ambos grados (importancia con 84.4% y acuerdo 78.5). Siendo esta variable la que los docentes más la relacionan con el clima laboral.

Capítulo 6.

Análisis de los resultados

6.1 Resultados del instrumento en el nivel de importancia

Se realizó un análisis de fiabilidad para conocer el grado de confianza por ítems. En este análisis nos demuestra que los 58 ítems que se aplicaron, son fiables.

En el caso de la confiabilidad del instrumento, se analizó con una Alpha de Cronbach, y se encontró que este instrumento presentó un 96.34% de confianza, siendo esta considerada como muy alta. Considerando como máximo el 100 %.

Esta misma prueba se realizó, pero con la opción de partición, para poder determinar qué parte del instrumento presenta mayor debilidad y cuáles son las preguntas que ocasiona esto.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

En la primera parte del instrumento, (v1a la v28), nos presenta un 90.38% de confianza; y en la segunda parte, (v29 a la v58), nos presenta un 95.75% de confianza. Esto se debe a que en la primera parte existen ítems, que se encuentran ya sea mal redactados, y por ende, no fueron bien considerados por los docentes encuestados. Estos ítems son el v1, v2, v4 al v8, v11 y v12. En la segunda parte, no se encuentran ítems a los que se tenga que modificar la redacción.

Posteriormente se realizó un análisis de factores para determinar la validez del constructor. Los resultados que se encuentran fueron:

La mayoría de los ítems se comprendieron, siendo solamente algunos los que presentaron confusión o no los entendieron los profesores. Estos ítems, son los siguientes:

- ✓ Las condiciones físicas de los salones son las adecuadas (luz, ventilación, higiene)
- ✓ Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente
- ✓ Mis alumnos confían en mí
- ✓ Resuelvo exitosamente situaciones difíciles que se me presentan en la docencia
- ✓ Soy reconocido por mi trabajo docente

- ✓ Seguiría trabajando en la docencia aun sin necesidad económica
- ✓ Me gusta convivir con mis alumnos
- ✓ Mis compañeros reconocen mis logros
- ✓ Me gusta convivir con mis alumnos
- ✓ Mi trabajo docente me da la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer

Como se puede ver, estos ítems se refieren a los temas de relaciones interpersonales, clima laboral, salario y satisfacción laboral. Estos ítems, presentan algún grado de confusión en su redacción, por lo que los docentes no supieron comprender este cuestionamiento. (ANEXO II)

En el caso de los ítems que se encuentran en el segundo componente, estos se refieren al tema de satisfacción laboral,. Tal vez, estos ítems, se hayan interpretado como algo personal, en el sentido de que son del orden de relaciones interpersonales.

En los resultados que se obtuvieron con la prueba de *t de Student*, utilizando las variables Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos-docente, relación docente-docente y relación docente–autoridad. Utilizando como variable independiente el género de los docentes, se obtuvieron resultados interesante. Todas la variables, a excepción de relación docente-alumno, no presentan diferencia significativa con relación al género. Esto es, que las docentes y los docentes no perciben una diferencia significativa de las variables en estudio.

En el caso de la variable relación docente-alumno, las docentes perciben una mejor relación entre sus alumnos en comparación con sus compañeros del género masculino.

Posteriormente se realizó una ANOVA simple de carrera contra las variables en estudio, donde se encontró que todas las variables, a excepción de la variable salario, no presentan diferencia significativas con una confianza del 95% entre carrera y las variables estudiadas.

De igual forma se realizó una segunda ANOVA simple pero, de antigüedad contra las variable en estudio. Encontrando, con un 95% de confianza, que si existe diferencia significativa entre la variable investigación y la antigüedad de los docentes.

En el caso de la variable Salario, sí existe diferencia significativa entre las carreras, es decir, que algunos profesores sienten que no perciben un salario que va acorde con su carrera. Este

valor se interpreta de la siguiente forma: sienten que su remuneración económica es buena, pero que podrían ganar más. En la carrera de Enfermería, se consideran mal pagados.

Para buscar si existía asociación entre la variable Clima laboral con las demás variables. Se realizó una prueba de regresión múltiple, por la técnica de entrada por pasos. Se obtuvo que las variables Superación, Relación docente-autoridad, salario y relación docente-docente, son las variables que aportan en su conjunto un 89.9% de asociación con respecto a la variable independiente. Es decir, que los docentes consideran a la variable de Superación como la variable clave para tener un Clima laboral aceptable con un peso del 84.4%. Las otras variables solo incrementan en un 5.5% el valor de asociación.

6.2 Resultados del instrumento en el nivel de acuerdo

Se realizó un análisis de fiabilidad para conocer el grado confianza por ítems. Este análisis nos demuestra que los 58 ítems que se aplicaron, son fiables.

En el caso de la confiabilidad del instrumento, se analizó con una Alpha de Cronbach, encontrando que este instrumento presentó un 95.19% de confianza, siendo esta considerada como muy alta. Considerando como máximo el 100 %.

Esta misma prueba se realizó, pero con la opción de partición, para poder determinar qué parte del instrumento presenta mayor debilidad y cuáles son las preguntas que ocasiona esto.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

En la primera parte del instrumento, que va la v1a la v28, nos presenta un 91.06% de confianza; y en la segunda parte, que va de la v29 a la v58, nos presenta un 92.62% de confianza. Esto se debe a que en la primera parte existen ítems, que se encuentran ya sea mal redactados o con algún tipo de error; y por ende, no fueron bien considerados por los docentes encuestados.

Estos ítems son el v4 y v25. En la segunda parte, no se encuentran ítems a los que se tenga que modificar la redacción.

Posteriormente se realizó un análisis de factores para determinar el constructor. Los resultado que se encuentran son:

Que la mayoría de los ítems se comprendieron, siendo solamente algunos los que presentaron confusión o no los entendieron los profesores. Estos ítems, son los siguientes:

- ✓ Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente
- ✓ La docencia me ha permitido tener crecimiento personal
- ✓ La institución me informa acerca de nuevas prestaciones
- ✓ Los directores promueven las relaciones entre los profesores
- ✓ Me siento competente en mi trabajo docente.
- ✓ Me siento más satisfecho de mi trabajo docente a medida que pasa el tiempo
- ✓ Mi familia y amigos valoran mi trabajo como docente.
- ✓ Mi trabajo docente es interesante
- ✓ Valoro los logros que he obtenido en mi trabajo docente.

Como se puede ver, estos ítems se refieren a los temas de relaciones interpersonales, clima laboral, salario y satisfacción laboral. Estos ítems, se pueden considerar que presentan algún grado de confusión en su redacción, por lo que los docentes no supieron comprender este cuestionamiento. (ANEXO III)

En el caso de los ítems que se encuentran en el segundo componente, estos se refieren a tema de satisfacción laboral. Tal vez, estos ítems, se hayan interpretado como algo personal.

En los resultados que se obtuvieron con la prueba de *t de Student*, utilizando las variables Clima laboral, Salario, Satisfacción laboral, investigación, superación, relación alumnos-docente, relación docente-docente y relación docente–autoridad. Utilizando como variable independiente el género de los docentes, se obtuvieron resultados interesantes. Todas las variables, no presentan diferencia significativa con relación al género. Esto es, que las docentes y los docentes no perciben una diferencia significativa de las variables en estudio.

Posteriormente se realizó una ANOVA simple de carrera contra las variables en estudio. Encontrando que todas las variables, presenta un valor por encima del 95% de confianza, por lo que se dice que no existe diferencia significativa entre carrera y las variables estudiadas.

De igual forma se realizó una segunda ANOVA simple, pero de antigüedad contra las variable en estudio. Se encontró, con un 95% de confianza, que no existe diferencia significativa entre las variables estudiadas y la antigüedad de los docentes.

Para buscar si existía asociación entre la variable Clima laboral con las demás variables, se realizó una prueba de regresión múltiple, por la técnica de entrada por pasos. Se obtuvo que las variables Superación, Relación docente-autoridad, salario y relación docente-docente, son las variables que aportan en su conjunto un 86.6% de asociación con respecto a la variable independiente. Es decir, que los docentes consideran a la variable de Superación como la variable clave para tener un Clima laboral aceptable con un peso del 78.5%. Las otras variables solo incrementan en un 6.1% el valor de asociación.

6.3 Comparación de resultados entre niveles a partir de los gráficos de χ^2

Al comparar las gráficas del ítem 17 "Si tuviera el tiempo, tendría posibilidad de realizar investigación", Se consideraron las opiniones de los niveles de importancia y de acuerdo, observándose diferencias marcadas. Consideran la mayoría de los docentes muy importante realizar investigación, pero al cotejarlo con las respuestas de los mismo docentes, en el nivel de acuerdo, se observa que disminuye drásticamente el nivel de acuerdo, esto en parte debido a que la mayor de los profesores encuestados es de asignatura y no es una función contractual marcada como propia de este tipo de nivel, a diferencia de los profesores de tiempo completo.

Con respecto al ítem 18 "Aspiro a ser el mejor docente en mi área", se observa que los profesores que contestaron el nivel de importancia, aspiran a ser buenos en sus áreas, pero al comparar las respuestas en el nivel de acuerdo, hay una menor percepción hacia aspirar a ser bueno en su área. Por lo que se debe realizar programas que faciliten su superación.

Con respecto al ítem 25 "Tengo la preparación adecuada para la docencia", se observa que la tendencia entre las gráficas es la misma, pero en las carreras no es así, entre las carreras de Biología y Cirujano Dentista que tiene un alto interés en su preparación, con respecto a un regular interés de los médicos de su preparación. Las demás carreras presentan un interés intermedio.

En el ítem 31 "En la institución se respira un clima agradable", se observa que con respecto al nivel de importancia, se tiene una relevancia significativa. Pero con el contraste en el nivel de acuerdo, baja considerablemente. Esto se debe, a que consideran importante el hecho de que en la institución se respire un aire de tranquilidad, pero siendo que su percepción es distinta. En consideración con las carreras, las carreras que lo consideran más importante son Ingeniería Química y enfermería, y con menor grado de enfermería. En el nivel de acuerdo la carrera de

Psicología Biología son la que presenta mejor grado de acuerdo contra la carrera de I. Q. Que es la que se encuentra más de acuerdo.

En el ítem 34 "Mi director es una persona competente", observando el grafico del nivel de importancia en general todas la carreras ven el tema de mucha relevancia, siendo la carrera de Cirujano Dentista la que más importancia le da. Pero contrastándolo, en el nivel de acuerdo, se ve que la mayoría de las carreras no están totalmente de acuerdo con la capacidad del director. Siendo la carrera de Psicología (56%), la que presenta el menor porcentaje de acuerdo seguida por Ingeniería Química (72%) y las que más están de acuerdo el Cirujano Dentista (90%), Medicina (85%) y QFB (81%).

En el ítem 41 "Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente", se observa en el nivel del importancia que las carreras consideran de forma moderada la relevancia de la pregunta, pero en el grado de acuerdo, se contempla que es bajo el nivel de acuerdo. Siendo la carrera de Biología la que más importancia, pero la de Enfermería, la que más de acuerdo totalmente se encuentra.

En el ítem 43 "Mis alumnos valoran mi trabajo docente", se observa que en el nivel de importancia que en su totalidad las carreras si consideran relevante el tema; y al ser contrastado con el nivel de acuerdo, se ve que los profesores se encuentran totalmente de acuerdo. La carreras que más importancia le dan al tema son QFB y Biología, y las que las están de acuerdo son QFB y Enfermería.

En el ítem 54 "Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente", los profesores encuestados contestaron en el grado de importancia que es relevante el tema que toca la pregunta; pero en el grado de acuerdo, se observa que es muy bajo. Siendo las carreras de Cirujano Dentista (72%) y Psicología (71%) las que consideraron más importan el ítem y las que presentan un mayor grado de acuerdo las carreras de Biología (23%), Cirujano Dentista (21%) y Psicología (21%). Esto se puede interpretar de la siguiente forma, que todas los profesores les importa mucho la percepción salarial, pero que en la realidad, solo un bajo porcentaje de los profesores consideran que perciben una remuneración acorde con sus necesidades.

Conclusiones

El instrumento utilizado presenta fiabilidad y confianza aceptable, por lo que resulta un estudio con validez. Es recomendable considerar los cambios a los ítems que presentaron algunas anomalías para que el instrumento tenga un mayor grado de confianza en un estudio posterior.

Los resultados de la investigación, permiten observar que la satisfacción laboral de los profesores de la FES Zaragoza UNAM, se encuentra ligada a la *superación*, en comparación con las variables *salario*, *relaciones interpersonales*, *investigación*, etc., es decir, que los profesores desean superarse en sus áreas.

La variable que siguió a *superación* fue *relación de docentes–autoridad*, la cual demuestra que existe un desacuerdo entre ambos.

Por lo que respecta a la variable *relación docentes-alumnos*, los datos demuestran que ésta se encuentra cercana a la indiferencia, lo que hace pensar que a los profesores no les interesa tener buenas relaciones con los alumnos o que a éstos no les preocupan más allá su relación en el salón de clases.

En cuanto *relación docente-docente*, se puede observar que, en términos generales, no existe buena relación debido al nivel y categoría de contratación, a la ocupación de algún cargo administrativo, al área o carrera a la que pertenece el docente y al grado de estudios.

Se concluye que sí existe una concordancia directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral; de acuerdo con lo planteado en las concepciones teóricas de los primeros capítulos.

En el caso de los salarios, se observó que algunos profesores se sienten mal remunerados en comparación con otros profesores. Pero sí es importante recalcar que el promedio más alto del nivel de acuerdos de los profesores es equivalente al valor de desacuerdo. Es decir, que no se sienten bien pagados; pero no es una de las causas principales de las desavenencias de los docentes.

Es importante reconocer que la investigación es pieza fundamental en las diferentes carreras de la Facultad; así lo hacen constatar los resultados obtenidos en el nivel de importancia, aunque

también, los docentes no están muy de acuerdo en realizar esta actividad, debido a su tipo de contrato o categoría, o bien tiene que ver con el apoyo y/o estímulos que tenga para desarrollarse en esta área.

Entre las carreras existe un clima institucional muy variado, esto es, que algunas perciben mayor acercamiento con las autoridades; otras, que el salario es bajo en comparación a su desempeño. Sí existen diferencias estadística entre las carreras y el clima institucional.

La antigüedad de los docentes en la institución, en su mayoría, es de más de 13 años. De acuerdo a esto, se observa que la madurez académica que tiene la planta docente influye en sus aspiraciones y en las relaciones interpersonales. Se considera benéfico el tener una planta docente de estas características, pero también, existe el riesgo de que se presente vicios, que afectan al clima institucional, haciéndolo más enrarecido y poco estable.

Propuestas

Se sugiere para la superación de los docentes, establecer planes y estrategias de superación académica enfocadas a los docentes.

La *relación de docentes-autoridad*, se sugiere que los canales de comunicación entre docentes y autoridades sean más dinámicos, es decir, que exista mayor y mejor relación entre ambos.

Se sugiere en el caso de la *relación docentes-alumnos* que se diseñen planes y estrategias para la integración de ambos.

Se sugiere para la variable de *relación docente-docente*, el desarrollar programas de integración con éstos.

En la variable de *salario*, sería interesante establecer un sistema adecuado que evalúe el trabajo del docente con su actividad académica, por lo que se sugiere diseñar una investigación donde se obtenga la información suficiente para dichas sistema.

Sería interesante realizar un segundo estudio enfocado en el área de la investigación.

REFERENCIAS

Literaria

1. Anderson, C.S. (1982) The Search for school climate: a review of the research. Review of Education Research, 52(3).
2. Anderson, C.S. The investigation of school climate. Austin, G.R. y Gaber, H (eds.), Research on Exemplary Schools. Orlando, FLA: Academic Press Inc.
3. Aramburo, D.M. (1997). Construcción de una escala de satisfacción laboral a partir de una muestra representativa del personal académico de la UNAM. Tesis de Psicología, UNAM; México.
4. Arce. R (2001). Programa de desarrollo de la Delegación política Iztapalapa. DF., México: Gobierno de la delegación Iztapalapa.
5. Asencio, I.I. (1993). La medida del clima en instituciones de educación superior. Madrid: Universidad Complutense.
6. Asencio, I y Fernández, M.J. (1991) El clima de las instituciones de educación superior. Revista Complutense de Educación, 2 (3).
7. Asencio, I. (1993) La medida del clima en instituciones de educación superior Tesis doctoral. Madrid; España: Universidad de Complutense.
8. Barnés F.(1997). Discurso inaugural del rectorado de la UNAM. DF. México: UNAM
9. Barnés F.(1997). Programa Institucional de fortalecimiento de la UNAM. DF. México: UNAM.
10. Bonous – Hammarth, M (2000). Value Congruence and organizational climate for undergraduate persistence. Smart, J.C. y Tierney, W.G. (eds.) Higher Education: Handbook of theory and research, Vol. 15. New York; NY: Agathon Press.
11. Brookover, W. et al. (1979) School social systems and students achievement: schools can make a difference. New York; NY: Praeger Publishers.
12. Brown, J.D. y VanWagoner, R.J. (1999). Organizational climate: the overlooked dimensions of institutional effectiveness. Annual Forum of the Association for Institutional Research, Seattle; WA.
13. Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnostico y consecuencias. México; Méx.: trillas.
14. Carrillo, M. (1997). Cuestionario de clima laboral: una primera aproximación para su desarrollo. Tesis de Psicología, UNAM; México.
15. Cervantes, A., Rivera, P. y De la Paz, J.M. (2004). Estadística práctica para el análisis de datos. SPSS, una herramienta para el análisis estadístico de datos. UNAM, México.

16. Denison, D.R. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Bogota, Col: Legis.
17. Denison, D.R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade or paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21 (3).
18. Dunnette, M.D. y Kirchner, W.K. (1990) Psicología industrial. México, Méx.: trillas.
19. Flores Procuna G. (1995) Clima laboral, satisfacción y desempeño personal. Tesis de Psicología, Facultad Psicología, UNAM; México.
20. Flores, G. (1995). Clima laboral: satisfacción y desempeño personal, propuesta de evaluación. Tesis de Psicología, UNAM; México.
21. Galicia, A. (2000). Elaboración de un instrumento para medir satisfacción laboral. Tesis de Psicología, UNAM; México.
22. González Galán, A. (200) Calidad, eficacia y clima en centros educativos: modelos de evaluación y relaciones casuales. Tesis doctoral. Madrid: Esp: Universidad Complutense.
23. Halpin, A.W. y Croft, D.B. (1963). The organizational climate of schools. Midwest Administration Center. Chicago; IL: University of Chicago Press.
24. Hannum, J.W., Hoy, W.K. y Sabo, D. (1996). Organizational health and student achievement in middle schools. Annuals Meeting of American Educational Research Association. New York; NY.
25. Hoy, W.K. y Miskel, C.G. (2001) Educational Administration. Theory, research and practice. New York; NY: McGraw-Hill.
26. James, L.R., Joyce, W.F. y Slocum, J.W. (1988). Comment: organizations do not cognize. *Academy of Management Review*, 13 (1).
27. Leithwood, K.A. y Montgomery, D.J. (1985) The role of the principal in school improvement. Austin, G.R. y Garber, H (eds.) *Research on Exemplary Schools*. Orlando; Fla: Academic Press Inc.
28. Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston; MA: Harvard University Press.
29. López, J. (2003). Cultura y clima organizacional escolar. Estudio de validez e influencia en el desempeño organizacional escolar. Madrid: Universidad Complutense.
30. Luna, H. (2000). Motivación de logro y satisfacción laboral en docentes. Tesis de Psicología, UNAM; México.
31. Moos, R.H. (1973) Conceptualizations of human environments. *American Business Review*, Julio – Agosto.

32. Pritchett, J. Livinfton, M y Slate, J.R. (2000). What makes a good elementary school? A critical examination. The Journal of Educational Research, Julio –Agosto.
33. Purkey. S.C. y Smith, M.S. (1983). Effective schools: a review. The Elementary School Journal, 83.
34. Quintero, A y Barrueco, A. (1993). La calidad educativa e innovación en la escuela: aportaciones desde la dirección. Bordón, 45 (2).
35. Raudenbush, S.W. y Willims, J.D. (1991). Schools, classrooms and pupils. International studies of schooling from a multilevel perspective. San Diego; Cal: Academic Press Inc.
36. Sánchez J. (2000). Plan de desarrollo para la FES Zaragoza 2000-2004. México: FES Zaragoza UNAM.
37. Sánchez J. (2001). Primer informe de actividades de la dirección, para la gestión 2000-2004. México: FES Zaragoza UNAM
38. Sánchez J. (2001). Segundo informe de actividades de la dirección, para la gestión 2000-2004. México: FES Zaragoza UNAM
39. Sánchez J. (2003). Cuarto informe de trabajo de la FES Zaragoza UNAM. UNAM. D. F. México.
40. Shermerthom, J.R, Hunt, J.G. Y Osborn, R.N. (1987). Comportamiento en las organizaciones. México: Interamericanas
41. Stewat, D. (1979). A critlue of school climate: what it is, how it can be improved and some general recommendations. The Journal of Educational Administration, 17 (2).
42. Sweetland, S.R. y Hoy, W.K. (2000) School characteristics and educational outcomes: toward an organizational model of student achievement in middle schools. Educational Administration Quarterly, 36(5).
43. Taguiri, R. (1968). The concept of organizational climate. Taguiri, R. y Litwin, G.H. (eds.) Organizational climate Explorations of a Concept. Cambridge; MA: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business.
44. Torroba, I. (1993). Evaluación del clima institucional por observación. Bordón, 45 (1).
45. UNAM (2000). La UNAM 450 años de historia. DF. México. UNAM.

Electrónica

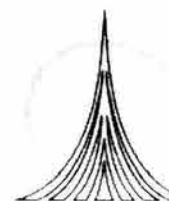
- ✓ [http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/AdmEmpresas/Personal%20II/Gestion RH.htmv](http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/AdmEmpresas/Personal%20II/GestionRH.htmv), **Gestión de Recursos Humanos en los nuevos escenarios.**
- ✓ <http://www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/rechum1/u5parte10.htm>, **Motivación.**

Anexo I

Cuestionario utilizado.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA**



**SECRETARIA ACADÉMICA
DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA**

***CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA
DOCENTES UNIVERSITARIOS***

Con el fin de contar con un conocimiento más amplio de los docentes Universitarios y su satisfacción laboral se ha diseñado el presente cuestionario.

Las preguntas que conforman la Sección I son acerca de características personales y laborales.

En la Sección II encontrará preguntas que nos permitirán tener un conocimiento más adecuado acerca de dos aspectos importantes:

El Nivel de acuerdo que tiene usted con lo que expresa cada ítem en relación con su satisfacción laboral en cada una de las preguntas marcadas (1: totalmente en desacuerdo y 5: totalmente de acuerdo)

El nivel de importancia o relevancia que tiene para usted cada una de las preguntas y la importancia que le da a cada uno de estos factores. (1: poco importante y 3: Muy importante)

Los datos obtenidos a través de este cuestionario serán tratados de manera **confidencial** y para uso exclusivamente de investigación. Recuerde que no hay respuestas correctas, y que el cuestionario puede responderse con absoluta confianza.

El objetivo general de esta investigación es el obtener información acerca de la satisfacción laboral que tienen los profesores de la FES-Zaragoza, en el desempeño de su practica docente y en sus relaciones interpersonales.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

SECCIÓN I.

En esta sección le pedimos responder a algunas preguntas sobre sus características personales y laborales, para lo cual, usted debe seleccionar la opción que más se asemeje a su realidad.

Nombre _____ Carrera _____

Favor de circular la respuesta correcta

1. Antigüedad en la Institución:

- a) 3 años o menos
- b) entre 4 y 6 años
- c) entre 7 y 9 años
- d) entre 10 y 12 años
- e) 13 años o más

2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estudios máximos realizados:

- a) Licenciatura
- b) Especialización
- c) Maestría
- d) Doctorado

4. Edad:

- a) 25 años o menos
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) 56 años o más

5. Experiencia docente:

- a) 3 años o menos
- b) entre 4 y 6 años
- c) entre 7 y 9 años
- d) entre 10 y 12 años
- e) 13 años o más

6. Categoría a la que pertenece:

- a) Asignatura definitiva _____ Hrs.
- b) Asignatura interino _____ Hrs.
- c) Carrera T. C. Definitivo _____ Hrs.
- d) Carrera T. C. interino _____ Hrs.
- e) Otra: _____

7. Realiza investigación en la Institución:

- a) Sí

- b) No

8. Cuanto tiempo a la semana le dedica a la investigación:

- a) 6 horas o menos
- b) de 7 a 13 horas
- c) 14 a 20 horas
- d) 21 horas o más

9. Trabaja también en empresas no educativas de su área profesional:

- a) Actualmente
- b) En ocasiones anteriores
- c) Nunca
- d) Pienso hacerlo próximamente

10. Cuántas horas de clase por semana imparte actualmente en esta Dependencia:

- a) 6 horas o menos
- e) de 7 a 13 horas
- f) 14 a 20 horas
- g) 21 horas o más

11. En qué área(s) imparte clases (puede seleccionar más de una):

- a) C. Sociales
- b) C. Exactas
- c) C. De la Salud
- d) Humanidades
- e) Idiomas

12. Es esta su área de formación principal

- a) Sí
- b) No

13. Trabaja en alguna otra institución o dependencia como docente:

- a) Sí
- b) No

14. Cuántas horas de clase por semana imparte actualmente en total:

- a) 6 horas o menos
- b) de 7 a 13 horas
- c) 14 a 20 horas
- d) 21 horas o más

SECCIÓN II

En esta sección usted encontrará una serie de afirmaciones en función a su satisfacción como docente.

Valore cada una de las cuestiones que se plantean, en Importancia y Acuerdo, marcando con una X su opción de respuesta en cada una de las dos columnas, teniendo en cuenta las siguientes escalas:

Nivel de Importancia

3= Muy Importante
2= Importante
1= Poco Importante

Nivel de Acuerdo

5= Totalmente de acuerdo
4 = De acuerdo
3= Indiferente
2= En desacuerdo
1= Totalmente en desacuerdo
0= NO APLICA

Es importante mencionar que no necesariamente un mismo reactivo puede tener puntuaciones altas en ambas escalas, es decir, puede ser considerado por usted como importante a evaluar pero reflejar una opinión baja en su percepción.

Por ejemplo, para usted este factor es de suma importancia par lograr una buena satisfacción laboral, por lo que marcaría el número 3 en la columna **Nivel de Importancia**. Pero puede pensar que no tiene posibilidades de ascenso en su trabajo por lo que marcaría el 1 ó 2 en su Nivel de Acuerdo.

Ejemplo:

	Nivel de Importancia			Nivel de Acuerdo						
	3	2	1	5	4	3	2	1	0	
1. Tengo oportunidades de ascenso en mi trabajo docente	3								X	

Recuerde que debe marcar en las dos columnas

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS	Nivel de Importancia			Nivel de Acuerdo					
	3	2	1	5	4	3	2	1	0
1. En general, me siento satisfecho (a) con mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
2. Mi trabajo docente es interesante	3	2	1	5	4	3	2	1	0
3. Seguiría trabajando en la docencia aun sin necesidad económica	3	2	1	5	4	3	2	1	0
4. Me gustaría continuar en la docencia un tiempo más	3	2	1	5	4	3	2	1	0
5. Estoy contento durante las horas de trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
6. Me siento contento de regresar a mi trabajo docente después de vacaciones	3	2	1	5	4	3	2	1	0
7. Me siento más satisfecho de mi trabajo docente a medida que pasa el tiempo	3	2	1	5	4	3	2	1	0
8. Mi trabajo docente se encuentra entre mis prioridades de vida	3	2	1	5	4	3	2	1	0
9. Soy reconocido por mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
10. La sociedad en general valora mi trabajo como docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
11. Mi familia y amigos valoran mi trabajo como docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0

12. Valoro los logros que he obtenido en mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
13. La docencia me ha permitido tener crecimiento personal	3	2	1	5	4	3	2	1	0
14. Mi trabajo docente me hace sentir realizado (a)	3	2	1	5	4	3	2	1	0
15. Tengo oportunidades de ascenso en mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
16. Se me han otorgado los ascensos e incremento salariales que creo merecer	3	2	1	5	4	3	2	1	0
17. Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	3	2	1	5	4	3	2	1	0
18. Aspiro a ser el mejor docente en mi área	3	2	1	5	4	3	2	1	0
19. Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
20. Mi trabajo docente me da la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	3	2	1	5	4	3	2	1	0
21. Resuelvo exitosamente situaciones difíciles que se me presentan en la docencia	3	2	1	5	4	3	2	1	0
22. Tengo libertad para tomar decisiones acerca de mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
23. La Institución me facilita el poder publicar libros, artículos, etc.	3	2	1	5	4	3	2	1	0
24. Me siento competente en mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
25. Tengo la preparación adecuada para la docencia	3	2	1	5	4	3	2	1	0
26. La institución me apoya para capacitarme	3	2	1	5	4	3	2	1	0
27. Las becas que proporciona la institución son adecuadas para mantenerme actualizado	3	2	1	5	4	3	2	1	0
28. La Institución me facilita el asistir a congresos y seminarios	3	2	1	5	4	3	2	1	0
29. Concuero con la misión de la Institución	3	2	1	5	4	3	2	1	0
30. La Institución se interesa por que esté bien en otras áreas de mi vida	3	2	1	5	4	3	2	1	0
31. En la Institución se respira un clima agradable	3	2	1	5	4	3	2	1	0
32. La Institución promueve mi formación integral como persona	3	2	1	5	4	3	2	1	0
33. Los principios que rigen en la Institución me parecen coherentes con los míos	3	2	1	5	4	3	2	1	0
34. Mi director es una persona competente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
35. Me siento cómodo en la presencia de mis superiores	3	2	1	5	4	3	2	1	0
36. Mis superiores toman en cuenta mi opinión	3	2	1	5	4	3	2	1	0
37. Mis superiores me proporcionan adecuada retroalimentación	3	2	1	5	4	3	2	1	0
38. Mi coordinador es una persona competente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
39. Los directivos promueven las relaciones entre los profesores	3	2	1	5	4	3	2	1	0
40. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo en la Universidad	3	2	1	5	4	3	2	1	0
41. Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0

42. Mis compañeros reconocen mis logros	3	2	1	5	4	3	2	1	0
43. Mis alumnos valoran mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
44. Mis alumnos respetan mis conocimientos	3	2	1	5	4	3	2	1	0
45. Mis alumnos confían en mí	3	2	1	5	4	3	2	1	0
46. Me gusta convivir con mis alumnos	3	2	1	5	4	3	2	1	0
47. La carga de trabajo es adecuada para mi labor como docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
48. Las condiciones físicas de los salones son las adecuadas (luz, ventilación, higiene)	3	2	1	5	4	3	2	1	0
49. Cuento con un cubículo adecuado para realizar otras labores	3	2	1	5	4	3	2	1	0
50. La Institución me proporciona el material necesario para la realización de mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
51. La Institución me proporciona acceso a una computadora para realizar mis trabajos	3	2	1	5	4	3	2	1	0
52. La Institución me proporciona acceso a bibliografía actualizada en mi campo de estudios	3	2	1	5	4	3	2	1	0
53. La Institución me facilita el poder elegir horarios	3	2	1	5	4	3	2	1	0
54. Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	3	2	1	5	4	3	2	1	0
55. Mi ingreso me permite mantener a mi familia	3	2	1	5	4	3	2	1	0
56. Me considero bien pagado en relación con profesores de otras escuelas	3	2	1	5	4	3	2	1	0
57. El plan de retiro con el que cuento es atractivo	3	2	1	5	4	3	2	1	0
58. La institución me informa adecuadamente acerca de nuevas prestaciones	3	2	1	5	4	3	2	1	0

Anexo II

Tablas de nivel de importancia

- ✓ Análisis de factores
- ✓ Tabla de comunalidades
- ✓ Tabla de varianza explicada
- ✓ Tabla descriptiva de *t de Student*
- ✓ ANOVA: Tabla de comparación múltiple con prueba de Tamhane
- ✓ Tabla y gráfico de valores estadísticos
- ✓ Tabla de variables excluidas de la regresión lineal
- ✓ Tablas de Xi cuadrada

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V1	2.8655	.3889	119.0
2.	V2	2.8824	.3488	119.0
3.	V3	2.5714	.6047	119.0
4.	V4	2.7899	.4849	119.0
5.	V5	2.8319	.4569	119.0
6.	V6	2.7143	.5231	119.0
7.	V7	2.8403	.3902	119.0
8.	V8	2.6471	.4973	119.0
9.	V9	2.5714	.6321	119.0
10.	V10	2.3782	.6508	119.0
11.	V11	2.6303	.5186	119.0
12.	V12	2.8908	.3133	119.0
13.	V13	2.8403	.3902	119.0
14.	V14	2.7143	.4720	119.0
15.	V15	2.5798	.6574	119.0
16.	V16	2.5294	.6990	119.0
17.	V17	2.6723	.5838	119.0
18.	V18	2.6975	.5455	119.0
19.	V19	2.7983	.4235	119.0
20.	V20	2.6639	.4919	119.0
21.	V21	2.7143	.4720	119.0
22.	V22	2.7899	.4486	119.0
23.	V23	2.5630	.5769	119.0
24.	V24	2.8571	.3514	119.0
25.	V25	2.7983	.4235	119.0
26.	V26	2.6471	.6049	119.0
27.	V27	2.4958	.6873	119.0
28.	V28	2.5462	.6733	119.0
29.	V29	2.7899	.4091	119.0
30.	V30	2.3277	.7491	119.0
31.	V31	2.5882	.6024	119.0
32.	V32	2.4790	.6870	119.0
33.	V33	2.6807	.5197	119.0
34.	V34	2.7143	.5066	119.0
35.	V35	2.6471	.5613	119.0
36.	V36	2.5630	.6194	119.0
37.	V37	2.4790	.6358	119.0
38.	V38	2.6134	.5838	119.0
39.	V39	2.4118	.7060	119.0
40.	V40	2.7395	.4951	119.0
41.	V41	2.6387	.5482	119.0
42.	V42	2.5042	.6361	119.0
43.	V43	2.7983	.4030	119.0
44.	V44	2.8403	.3902	119.0

45.	V45	2.8487	.3826	119.0
46.	V46	2.7059	.5101	119.0
47.	V47	2.6891	.5166	119.0
48.	V48	2.6387	.5928	119.0
49.	V49	2.4874	.7233	119.0
50.	V50	2.5546	.6600	119.0
51.	V51	2.4370	.7880	119.0
52.	V52	2.5798	.6701	119.0
53.	V53	2.5042	.7116	119.0
54.	V54	2.5462	.6858	119.0
55.	V55	2.5798	.6574	119.0
56.	V56	2.4958	.7234	119.0
57.	V57	2.4370	.7662	119.0
58.	V58	2.5210	.7347	119.0

		N of		
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	153.3613	358.3344	18.9297	58

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	150.4958	354.0487	.2825	.9635
V2	150.4790	354.5907	.2758	.9635
V3	150.7899	348.0657	.4389	.9632
V4	150.5714	352.4843	.3084	.9635
V5	150.5294	354.3021	.2223	.9637
V6	150.6471	352.3151	.2926	.9636
V7	150.5210	353.9974	.2850	.9635
V8	150.7143	352.7990	.2831	.9636
V9	150.7899	347.2690	.4528	.9632
V10	150.9832	348.6607	.3806	.9634
V11	150.7311	353.9271	.2121	.9638
V12	150.4706	355.2173	.2557	.9635
V13	150.5210	352.5907	.3816	.9633
V14	150.6471	348.7218	.5327	.9629
V15	150.7815	341.9688	.6554	.9624
V16	150.8319	342.3613	.5987	.9626
V17	150.6891	346.5889	.5247	.9629
V18	150.6639	351.2759	.3307	.9635
V19	150.5630	349.4346	.5508	.9629
V20	150.6975	350.2636	.4252	.9632

V21	150.6471	349.7896	.4714	.9630
V22	150.5714	349.7724	.4983	.9630
V23	150.7983	342.1793	.7413	.9621
V24	150.5042	351.8284	.4842	.9631
V25	150.5630	350.9769	.4524	.9631
V26	150.7143	344.1550	.6155	.9626
V27	150.8655	340.2021	.6965	.9622
V28	150.8151	339.2198	.7524	.9620
V29	150.5714	349.6199	.5587	.9628
V30	151.0336	340.0328	.6421	.9625
V31	150.7731	344.0074	.6249	.9625
V32	150.8824	339.6471	.7193	.9621
V33	150.6807	346.7785	.5831	.9627
V34	150.6471	347.7896	.5445	.9628
V35	150.7143	344.9685	.6259	.9625
V36	150.7983	340.5691	.7603	.9620
V37	150.8824	339.0538	.8062	.9618
V38	150.7479	344.8173	.6077	.9626
V39	150.9496	340.2686	.6744	.9623
V40	150.6218	348.6100	.5127	.9629
V41	150.7227	347.5241	.5142	.9629
V42	150.8571	347.5642	.4370	.9632
V43	150.5630	348.9600	.6119	.9627
V44	150.5210	351.2008	.4774	.9631
V45	150.5126	350.7604	.5182	.9630
V46	150.6555	349.9396	.4262	.9632
V47	150.6723	345.0696	.6772	.9624
V48	150.7227	344.3885	.6179	.9626
V49	150.8739	341.0263	.6283	.9625
V50	150.8067	340.9200	.6967	.9622
V51	150.9244	338.2908	.6700	.9624
V52	150.7815	339.6298	.7391	.9621
V53	150.8571	341.8523	.6071	.9626
V54	150.8151	338.3384	.7739	.9619
V55	150.7815	340.4095	.7211	.9622
V56	150.8655	338.4902	.7259	.9621
V57	150.9244	337.0027	.7374	.9621
V58	150.8403	339.2540	.6850	.9623

Reliability Coefficients

N of Cases = 119.0

N of Items = 58

Alpha = .9634

Tabla de Comunalidades

Communalities	Initial	Extraction
En general, me siento satisfecho(a) con mi trabajo docente	1,000	746
Me siento satisfecho(a) con mi trabajo docente	1,000	803
Seguiría trabajando en la docencia aun sin necesidad económica	1,000	658
Me gustaría continuar en la docencia un tiempo más	1,000	678
Estoy contento durante las horas de trabajo docente	1,000	755
Me siento contento de regresar a mi trabajo docente después de vacaciones	1,000	614
Me siento más satisfecho de mi trabajo docente a medida que pasa el tiempo	1,000	653
Mi trabajo docente se encuentra entre mis prioridades de vida	1,000	662
Soy reconocido por mi trabajo docente	1,000	749
La sociedad en general valora mi trabajo como docente	1,000	761
Mi familia y amigos valoran mi trabajo como docente	1,000	673
Valoro los logros que he obtenido en mi trabajo docente	1,000	749
La docencia me ha permitido tener crecimiento personal	1,000	797
Mi trabajo docente me hace sentir realizado(a)	1,000	687
Tengo oportunidades de ascenso en mi trabajo docente	1,000	772
Se me han otorgado los ascensos e incrementos salariales que creo merecer	1,000	735
Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	1,000	704
Aspiro a ser el mejor docente en mi área	1,000	715
Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente	1,000	788
Mi trabajo docente me da la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	1,000	741
Resuelvo exitosamente situaciones difíciles que se me presentan en la docencia	1,000	756
Tengo libertad para tomar decisiones acerca de mi trabajo docente	1,000	645
La institución me facilita el poder publicar libros, artículos, etc	1,000	752
Me siento competente en mi trabajo docente	1,000	727
Tengo la preparación adecuada para la docencia	1,000	771
La institución me apoya para capacitarme	1,000	695
Las becas que proporciona la institución son adecuadas para mantenerme actualizado	1,000	791
La institución me facilita el asistir a congresos y seminarios	1,000	758
Concuerdo con las metas de la institución	1,000	739
La institución se interesa por que esté bien en otras áreas de mi vida	1,000	759
En la institución se respira un clima agradable	1,000	765
La institución promueve mi formación integral como persona	1,000	745
Los principios que rigen en la institución me parecen coherentes	1,000	636
Mi director es una persona competente	1,000	637
Me siento cómodo en la presencia de mis superiores	1,000	667
Mis superiores toman en cuenta mi opinión	1,000	622
Mis superiores me proporcionan adecuada retroalimentación	1,000	632
Mi coordinador es una persona competente	1,000	763
Los directores promueven las relaciones entre los profesores	1,000	681
Me hacen sentir más cómodo en la Universidad	1,000	772
Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente	1,000	708

Tabla de varianza explicada

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	19.669	33.913	33.913	19.669	33.913	33.913
2	5.442	9.383	43.295	5.442	9.383	43.295
3	2.383	4.109	47.404	2.383	4.109	47.404
4	2.233	3.850	51.254	2.233	3.850	51.254
5	2.066	3.562	54.816	2.066	3.562	54.816
6	1.823	3.143	57.959	1.823	3.143	57.959
7	1.562	2.693	60.652	1.562	2.693	60.652
8	1.502	2.590	63.242	1.502	2.590	63.242
9	1.393	2.402	65.645	1.393	2.402	65.645
10	1.245	2.147	67.791	1.245	2.147	67.791
11	1.212	2.089	69.880	1.212	2.089	69.880
12	1.160	2.001	71.881	1.160	2.001	71.881
13	1.054	1.817	73.697	1.054	1.817	73.697
14	.999	1.722	75.419			
15	.922	1.589	77.008			
16	.874	1.507	78.515			
17	.806	1.389	79.904			
18	.779	1.343	81.248			
19	.720	1.241	82.489			
20	.675	1.164	83.653			
21	.641	1.106	84.759			
22	.615	1.060	85.818			
23	.586	1.010	86.828			
24	.551	.949	87.778			
25	.522	.900	88.678			
26	.484	.834	89.512			
27	.468	.807	90.319			
28	.465	.801	91.121			
29	.429	.740	91.861			
30	.400	.689	92.550			
31	.351	.606	93.156			
32	.345	.595	93.751			
33	.327	.563	94.314			
34	.301	.518	94.832			
35	.290	.500	95.332			
36	.267	.460	95.793			
37	.229	.396	96.188			
38	.220	.379	96.568			
39	.199	.344	96.912			
40	.191	.329	97.240			
41	.172	.296	97.537			
42	.155	.268	97.805			
43	.149	.257	98.061			
44	.139	.240	98.302			
45	.124	.215	98.516			
46	.118	.204	98.720			
47	.108	.186	98.906			
48	9.888E-02	.170	99.076			
49	9.066E-02	.156	99.233			
50	8.182E-02	.141	99.374			
51	7.264E-02	.125	99.499			
52	6.664E-02	.115	99.614			
53	5.418E-02	9.341E-02	99.707			
54	4.700E-02	8.104E-02	99.788			
55	3.964E-02	6.834E-02	99.857			
56	3.219E-02	5.550E-02	99.912			
57	2.907E-02	5.012E-02	99.962			
58	2.183E-02	3.764E-02	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabla descriptiva de *t de Student*

Group Statistics

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Clima laboral	Masculino	72	2.4420	.45675	.05383
	Femenino	121	2.4920	.50095	.04554
Salario	Masculino	72	2.3345	.59535	.07016
	Femenino	121	2.4793	.54475	.04952
Satisfacción laboral	Masculino	72	2.6322	.29268	.03449
	Femenino	121	2.7049	.24498	.02227
Investigación	Masculino	72	2.5556	.48611	.05729
	Femenino	121	2.5455	.53229	.04839
Superación	Masculino	72	2.4171	.51755	.06099
	Femenino	121	2.5101	.48666	.04424
Relación alumno docente	Masculino	71	2.6819	.41387	.04912
	Femenino	121	2.8299	.32012	.02910
Relación docente docente	Masculino	72	2.5880	.44579	.05254
	Femenino	119	2.5854	.50788	.04656
Relación docente autoridad	Masculino	72	2.4086	.51373	.06054
	Femenino	119	2.5273	.50295	.04611

ANOVA: Tabla de comparación múltiple con prueba de Tamhane

Multiple Comparisons

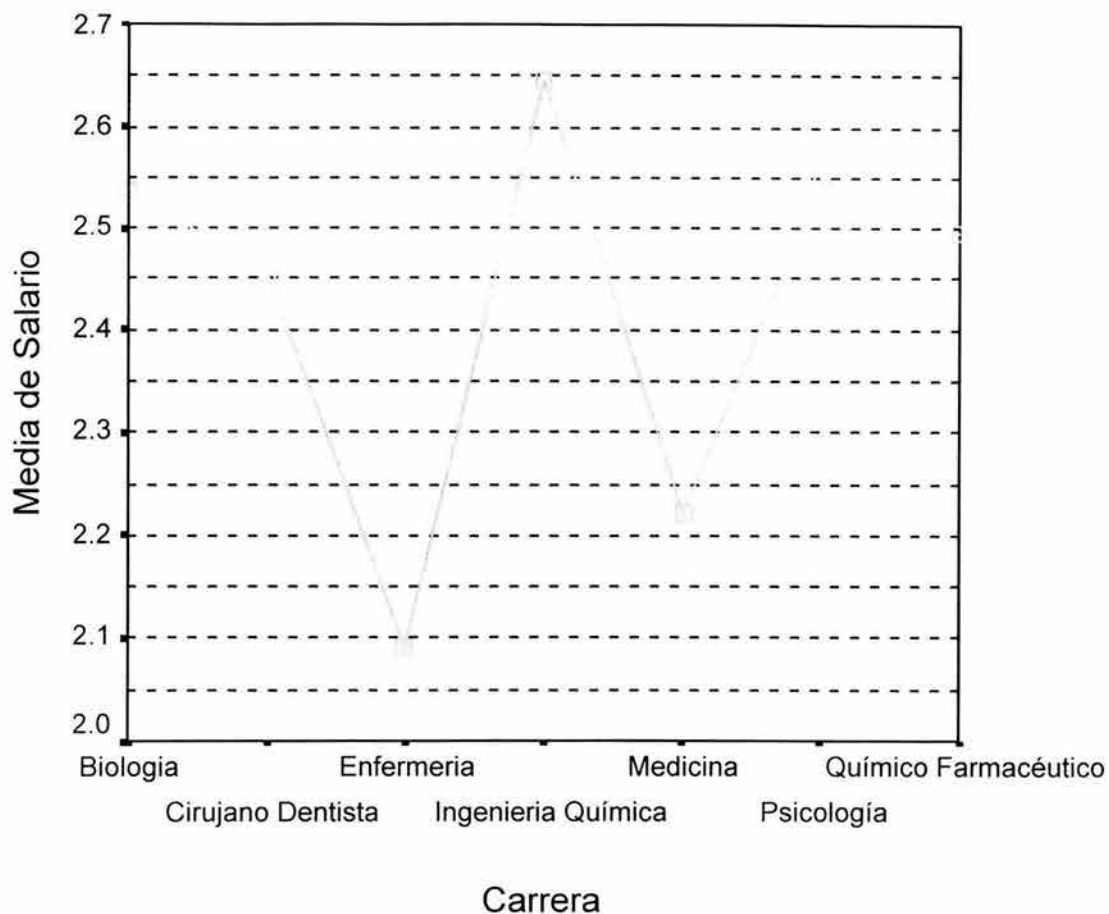
Dependent Variable: Salario

Tamhane

(I) Carrera	(J) Carrera	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Biología	Cirujano Dentista	.0830	.13815	1.000	-.3569	.5229
	Enfermería	.4462	.16999	.217	-.0976	.9901
	Ingeniería Química	-.1071	.13240	1.000	-.5312	.3170
	Medicina	.3162	.15310	.611	-.1717	.8041
	Psicología	-.0087	.13528	1.000	-.4398	.4224
	Químico Farmacéutico Biólogo	.0436	.12902	1.000	-.3699	.4571
Cirujano Dentista	Biología	-.0830	.13815	1.000	-.5229	.3569
	Enfermería	.3633	.16701	.521	-.1705	.8970
	Ingeniería Química	-.1901	.12855	.963	-.5989	.2187
	Medicina	.2332	.14979	.940	-.2427	.7091
	Psicología	-.0917	.13151	1.000	-.5079	.3245
	Químico Farmacéutico Biólogo	-.0394	.12507	1.000	-.4368	.3581
Enfermería	Biología	-.4462	.16999	.217	-.9901	.0976
	Cirujano Dentista	-.3633	.16701	.521	-.8970	.1705
	Ingeniería Química	-.5533*	.16228	.029	-1.0747	-.0320
	Medicina	-.1301	.17957	1.000	-.7015	.4414
	Psicología	-.4549	.16463	.157	-.9819	.0721
	Químico Farmacéutico Biólogo	-.4026	.15953	.277	-.9160	.1108
Ingeniería Química	Biología	.1071	.13240	1.000	-.3170	.5312
	Cirujano Dentista	.1901	.12855	.963	-.2187	.5989
	Enfermería	.5533*	.16228	.029	.0320	1.0747
	Medicina	.4233	.14450	.102	-.0381	.8847
	Psicología	.0984	.12545	1.000	-.3006	.4974
	Químico Farmacéutico Biólogo	.1507	.11868	.993	-.2287	.5302
Medicina	Biología	-.3162	.15310	.611	-.8041	.1717
	Cirujano Dentista	-.2332	.14979	.940	-.7091	.2427
	Enfermería	.1301	.17957	1.000	-.4414	.7015
	Ingeniería Química	-.4233	.14450	.102	-.8847	.0381
	Psicología	-.3249	.14714	.490	-.7928	.1430
	Químico Farmacéutico Biólogo	-.2726	.14141	.726	-.7245	.1794
Psicología	Biología	.0087	.13528	1.000	-.4224	.4398
	Cirujano Dentista	.0917	.13151	1.000	-.3245	.5079
	Enfermería	.4549	.16463	.157	-.0721	.9819
	Ingeniería Química	-.0984	.12545	1.000	-.4974	.3006
	Medicina	.3249	.14714	.490	-.1430	.7928
	Químico Farmacéutico Biólogo	.0523	.12188	1.000	-.3349	.4396
Químico Farmacéutico Biólogo	Biología	-.0436	.12902	1.000	-.4571	.3699
	Cirujano Dentista	.0394	.12507	1.000	-.3581	.4368
	Enfermería	.4026	.15953	.277	-.1108	.9160
	Ingeniería Química	-.1507	.11868	.993	-.5302	.2287
	Medicina	.2726	.14141	.726	-.1794	.7245
	Psicología	-.0523	.12188	1.000	-.4396	.3349

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Tabla y grafico de valores estadísticos



Descriptives

Salario

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Biología	25	2.5379	.50112	.10022	2.3310	2.7447	1.57	3.00
Cirujano Dentista	31	2.4549	.52941	.09508	2.2607	2.6491	1.00	3.00
Enfermería	28	2.0916	.72650	.13730	1.8099	2.3733	1.00	3.00
Ingeniería Química	25	2.6450	.43257	.08651	2.4664	2.8235	1.50	3.00
Medicina	29	2.2217	.62326	.11574	1.9846	2.4587	1.13	3.00
Psicología	31	2.5465	.50585	.09085	2.3610	2.7321	1.29	3.00
Químico Farmacéutico	26	2.4942	.41426	.08124	2.3269	2.6616	1.75	3.00
Biólogo								
Total	195	2.4229	.56745	.04064	2.3427	2.5030	1.00	3.00

Tabla de variables excluidas de la regresión lineal

Excluded Variables^e

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Salario	.311 ^a	5.690	.000	.382	.434
	Satisfacción laboral	.216 ^a	4.368	.000	.303	.565
	Investigación	.089 ^a	1.663	.098	.120	.529
	Relación alumno docente	.128 ^a	3.166	.002	.224	.884
	Relación docente docente	.133 ^a	3.102	.002	.220	.785
	Relación docente autoridad	.378 ^a	7.007	.000	.454	.414
2	Salario	.271 ^b	5.475	.000	.371	.428
	Satisfacción laboral	.145 ^b	3.102	.002	.221	.530
	Investigación	.050 ^b	1.041	.299	.076	.522
	Relación alumno docente	.072 ^b	1.895	.060	.137	.836
	Relación docente docente	.054 ^b	1.308	.193	.095	.711
3	Satisfacción laboral	.083 ^c	1.814	.071	.132	.489
	Investigación	.004 ^c	.087	.931	.006	.503
	Relación alumno docente	.055 ^c	1.548	.123	.113	.829
	Relación docente docente	.086 ^c	2.246	.026	.162	.696
4	Satisfacción laboral	.059 ^d	1.230	.220	.090	.448
	Investigación	-.003 ^d	-.076	.940	-.006	.501
	Relación alumno docente	.030 ^d	.785	.434	.057	.716

a. Predictors in the Model: (Constant), Superación

b. Predictors in the Model: (Constant), Superación, Relación docente autoridad

c. Predictors in the Model: (Constant), Superación, Relación docente autoridad, Salario

d. Predictors in the Model: (Constant), Superación, Relación docente autoridad, Salario, Relación docente docente

e. Dependent Variable: Clima laboral

Tablas de Xi cuadrada.

Crosstab

			Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación			Total
			Poco importante	Importante	Muy importante	
Carrera	Biología	Count	1	3	21	25
		Expected Count	1.7	4.9	18.4	25.0
		% within Carrera	4.0%	12.0%	84.0%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	7.7%	8.1%	15.0%	13.2%
		% of Total	.5%	1.6%	11.1%	13.2%
Cirujano Dentista		Count	1	8	21	30
		Expected Count	2.1	5.8	22.1	30.0
		% within Carrera	3.3%	26.7%	70.0%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	7.7%	21.6%	15.0%	15.8%
		% of Total	.5%	4.2%	11.1%	15.8%
Enfermería		Count	5	5	18	28
		Expected Count	1.9	5.5	20.6	28.0
		% within Carrera	17.9%	17.9%	64.3%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	38.5%	13.5%	12.9%	14.7%
		% of Total	2.6%	2.6%	9.5%	14.7%
Ingeniería Química		Count	1	2	21	24
		Expected Count	1.6	4.7	17.7	24.0
		% within Carrera	4.2%	8.3%	87.5%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	7.7%	5.4%	15.0%	12.6%
		% of Total	.5%	1.1%	11.1%	12.6%
Medicina		Count	3	3	21	27
		Expected Count	1.8	5.3	19.9	27.0
		% within Carrera	11.1%	11.1%	77.8%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	23.1%	8.1%	15.0%	14.2%
		% of Total	1.6%	1.6%	11.1%	14.2%
Psicología		Count	1	8	21	30
		Expected Count	2.1	5.8	22.1	30.0
		% within Carrera	3.3%	26.7%	70.0%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	7.7%	21.6%	15.0%	15.8%
		% of Total	.5%	4.2%	11.1%	15.8%
Químico Farmacéutico Biólogo		Count	1	8	17	26
		Expected Count	1.8	5.1	19.2	26.0
		% within Carrera	3.8%	30.8%	65.4%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	7.7%	21.6%	12.1%	13.7%
		% of Total	.5%	4.2%	8.9%	13.7%
Total		Count	13	37	140	190
		Expected Count	13.0	37.0	140.0	190.0
		% within Carrera	6.8%	19.5%	73.7%	100.0%
		% within Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.8%	19.5%	73.7%	100.0%

Crosstab

			Aspiro a ser el mejor docente en mi área			Total
			Poco importante	Importante	Muy Importante	
Carrera	Biología	Count	2	7	16	25
		Expected Count	1.6	4.8	18.6	25.0
		% within Carrera	8.0%	28.0%	64.0%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	16.7%	18.9%	11.3%	13.1%
		% of Total	1.0%	3.7%	8.4%	13.1%
Cirujano Dentista		Count	2	3	24	29
		Expected Count	1.8	5.6	21.6	29.0
		% within Carrera	6.9%	10.3%	82.8%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	16.7%	8.1%	16.9%	15.2%
		% of Total	1.0%	1.6%	12.6%	15.2%
Enfermería		Count	4	2	21	27
		Expected Count	1.7	5.2	20.1	27.0
		% within Carrera	14.8%	7.4%	77.8%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	33.3%	5.4%	14.8%	14.1%
		% of Total	2.1%	1.0%	11.0%	14.1%
Ingeniería Química		Count	2	2	20	24
		Expected Count	1.5	4.6	17.8	24.0
		% within Carrera	8.3%	8.3%	83.3%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	16.7%	5.4%	14.1%	12.6%
		% of Total	1.0%	1.0%	10.5%	12.6%
Medicina		Count	1	4	24	29
		Expected Count	1.8	5.6	21.6	29.0
		% within Carrera	3.4%	13.8%	82.8%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	8.3%	10.8%	16.9%	15.2%
		% of Total	.5%	2.1%	12.6%	15.2%
Psicología		Count	1	15	15	31
		Expected Count	1.9	6.0	23.0	31.0
		% within Carrera	3.2%	48.4%	48.4%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	8.3%	40.5%	10.6%	16.2%
		% of Total	.5%	7.9%	7.9%	16.2%
Químico Farmacéutico Biólogo		Count	0	4	22	26
		Expected Count	1.6	5.0	19.3	26.0
		% within Carrera	.0%	15.4%	84.6%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	.0%	10.8%	15.5%	13.6%
		% of Total	.0%	2.1%	11.5%	13.6%
Total		Count	12	37	142	191
		Expected Count	12.0	37.0	142.0	191.0
		% within Carrera	6.3%	19.4%	74.3%	100.0%
		% within Aspiro a ser el mejor docente en mi área	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.3%	19.4%	74.3%	100.0%

Crosstab

			Tengo la preparación adecuada par ala docencia			Total
			Poco importante	Importante	Muy importante	
Carrera	Biología	Count	0	2	22	24
		Expected Count	.5	4.8	18.7	24.0
		% within Carrera	.0%	8.3%	91.7%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	.0%	5.3%	14.8%	12.6%
		% of Total	.0%	1.0%	11.5%	12.6%
Cirujano Dentista		Count	1	3	25	29
		Expected Count	.6	5.8	22.6	29.0
		% within Carrera	3.4%	10.3%	86.2%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	25.0%	7.9%	16.8%	15.2%
		% of Total	.5%	1.6%	13.1%	15.2%
Enfermería		Count	0	8	20	28
		Expected Count	.6	5.6	21.8	28.0
		% within Carrera	.0%	28.6%	71.4%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	.0%	21.1%	13.4%	14.7%
		% of Total	.0%	4.2%	10.5%	14.7%
Ingeniería Química		Count	1	5	19	25
		Expected Count	.5	5.0	19.5	25.0
		% within Carrera	4.0%	20.0%	76.0%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	25.0%	13.2%	12.8%	13.1%
		% of Total	.5%	2.6%	9.9%	13.1%
Medicina		Count	2	9	18	29
		Expected Count	.6	5.8	22.6	29.0
		% within Carrera	6.9%	31.0%	62.1%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	50.0%	23.7%	12.1%	15.2%
		% of Total	1.0%	4.7%	9.4%	15.2%
Psicología		Count	0	6	25	31
		Expected Count	.6	6.2	24.2	31.0
		% within Carrera	.0%	19.4%	80.6%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	.0%	15.8%	16.8%	16.2%
		% of Total	.0%	3.1%	13.1%	16.2%
Químico Farmacéutico Biólogo		Count	0	5	20	25
		Expected Count	.5	5.0	19.5	25.0
		% within Carrera	.0%	20.0%	80.0%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	.0%	13.2%	13.4%	13.1%
		% of Total	.0%	2.6%	10.5%	13.1%
Total		Count	4	38	149	191
		Expected Count	4.0	38.0	149.0	191.0
		% within Carrera	2.1%	19.9%	78.0%	100.0%
		% within Tengo la preparación adecuada par ala docencia	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.1%	19.9%	78.0%	100.0%

Crosstab

			En la Institución se respira un clima agradable			Total
			Poco importante	Importante	Muy importante	
Carrera	Biología	Count	2	9	14	25
		Expected Count	1.7	9.6	13.7	25.0
		% within Carrera	8.0%	36.0%	56.0%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	15.4%	12.2%	13.2%	13.0%
		% of Total	1.0%	4.7%	7.3%	13.0%
	Cirujano Dentista	Count	2	10	18	30
		Expected Count	2.0	11.5	16.5	30.0
		% within Carrera	6.7%	33.3%	60.0%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	15.4%	13.5%	17.0%	15.5%
		% of Total	1.0%	5.2%	9.3%	15.5%
	Enfermería	Count	2	14	11	27
		Expected Count	1.8	10.4	14.8	27.0
		% within Carrera	7.4%	51.9%	40.7%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	15.4%	18.9%	10.4%	14.0%
		% of Total	1.0%	7.3%	5.7%	14.0%
	Ingeniería Química	Count	2	7	16	25
		Expected Count	1.7	9.6	13.7	25.0
		% within Carrera	8.0%	28.0%	64.0%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	15.4%	9.5%	15.1%	13.0%
		% of Total	1.0%	3.6%	8.3%	13.0%
	Medicina	Count	3	12	14	29
		Expected Count	2.0	11.1	15.9	29.0
		% within Carrera	10.3%	41.4%	48.3%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	23.1%	16.2%	13.2%	15.0%
		% of Total	1.6%	6.2%	7.3%	15.0%
	Psicología	Count	1	13	17	31
		Expected Count	2.1	11.9	17.0	31.0
		% within Carrera	3.2%	41.9%	54.8%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	7.7%	17.6%	16.0%	16.1%
		% of Total	.5%	6.7%	8.8%	16.1%
	Químico Farmacéutico Biólogo	Count	1	9	16	26
		Expected Count	1.8	10.0	14.3	26.0
		% within Carrera	3.8%	34.6%	61.5%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	7.7%	12.2%	15.1%	13.5%
		% of Total	.5%	4.7%	8.3%	13.5%
Total		Count	13	74	106	193
		Expected Count	13.0	74.0	106.0	193.0
		% within Carrera	6.7%	38.3%	54.9%	100.0%
		% within En la Institución se respira un clima agradable	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.7%	38.3%	54.9%	100.0%

Crosstab

			Mi director es una persona competente			Total
			Poco importante	Importante	Muy Importante	
Carrera	Biología	Count	3	6	15	24
		Expected Count	.9	6.1	17.0	24.0
		% within Carrera	12.5%	25.0%	62.5%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	42.9%	12.5%	11.2%	12.7%
			1.6%	3.2%	7.9%	12.7%
	Cirujano Dentista	Count	0	3	26	29
		Expected Count	1.1	7.4	20.6	29.0
		% within Carrera	.0%	10.3%	89.7%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	.0%	6.3%	19.4%	15.3%
			.0%	1.6%	13.8%	15.3%
	Enfermería	Count	0	9	18	27
		Expected Count	1.0	6.9	19.1	27.0
		% within Carrera	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	.0%	18.8%	13.4%	14.3%
			.0%	4.8%	9.5%	14.3%
	Ingeniería Química	Count	2	4	19	25
		Expected Count	.9	6.3	17.7	25.0
		% within Carrera	8.0%	16.0%	76.0%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	28.6%	8.3%	14.2%	13.2%
			1.1%	2.1%	10.1%	13.2%
	Medicina	Count	0	7	22	29
		Expected Count	1.1	7.4	20.6	29.0
		% within Carrera	.0%	24.1%	75.9%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	.0%	14.6%	16.4%	15.3%
			.0%	3.7%	11.6%	15.3%
	Psicología	Count	1	12	17	30
		Expected Count	1.1	7.6	21.3	30.0
		% within Carrera	3.3%	40.0%	56.7%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	14.3%	25.0%	12.7%	15.9%
			.5%	6.3%	9.0%	15.9%
	Químico Farmacéutico Biólogo	Count	1	7	17	25
		Expected Count	.9	6.3	17.7	25.0
		% within Carrera	4.0%	28.0%	68.0%	100.0%
		% within Mi director es una persona competente	14.3%	14.6%	12.7%	13.2%
			.5%	3.7%	9.0%	13.2%
Total	Count		7	48	134	189
	Expected Count		7.0	48.0	134.0	189.0
	% within Carrera		3.7%	25.4%	70.9%	100.0%
	% within Mi director es una persona competente		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		3.7%	25.4%	70.9%	100.0%

Crosstab

			Mis compañeros reconocen mis logros			Total
			Poco importante	Importante	Muy importante	
Carrera	Biología	Count	1	8	16	25
		Expected Count	2.2	9.5	13.3	25.0
		% within Carrera	4.0%	32.0%	64.0%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	5.9%	11.0%	15.7%	13.0%
		% of Total	.5%	4.2%	8.3%	13.0%
	Cirujano Dentista	Count	2	14	14	30
		Expected Count	2.7	11.4	15.9	30.0
		% within Carrera	6.7%	46.7%	46.7%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	11.8%	19.2%	13.7%	15.6%
		% of Total	1.0%	7.3%	7.3%	15.6%
	Enfermería	Count	3	7	17	27
		Expected Count	2.4	10.3	14.3	27.0
		% within Carrera	11.1%	25.9%	63.0%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	17.6%	9.6%	16.7%	14.1%
		% of Total	1.6%	3.6%	8.9%	14.1%
	Ingeniería Química	Count	1	9	14	24
		Expected Count	2.1	9.1	12.8	24.0
		% within Carrera	4.2%	37.5%	58.3%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	5.9%	12.3%	13.7%	12.5%
		% of Total	.5%	4.7%	7.3%	12.5%
	Medicina	Count	3	12	14	29
		Expected Count	2.6	11.0	15.4	29.0
		% within Carrera	10.3%	41.4%	48.3%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	17.6%	16.4%	13.7%	15.1%
		% of Total	1.6%	6.3%	7.3%	15.1%
	Psicología	Count	5	8	18	31
		Expected Count	2.7	11.8	16.5	31.0
		% within Carrera	16.1%	25.8%	58.1%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	29.4%	11.0%	17.6%	16.1%
		% of Total	2.6%	4.2%	9.4%	16.1%
	Químico Farmacéutico Biólogo	Count	2	15	9	26
		Expected Count	2.3	9.9	13.8	26.0
		% within Carrera	7.7%	57.7%	34.6%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	11.8%	20.5%	8.8%	13.5%
		% of Total	1.0%	7.8%	4.7%	13.5%
Total		Count	17	73	102	192
		Expected Count	17.0	73.0	102.0	192.0
		% within Carrera	8.9%	38.0%	53.1%	100.0%
		% within Mis compañeros reconocen mis logros	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	8.9%	38.0%	53.1%	100.0%

Crosstab

			Mis alumnos valoran mi trabajo docente			Total
			Poco importante	Importante	Muy Importante	
Carrera	Biología	Count	0	4	20	24
		Expected Count	.3	5.5	18.3	24.0
		% within Carrera	.0%	16.7%	83.3%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	.0%	9.3%	14.0%	12.8%
		% of Total	.0%	2.1%	10.6%	12.8%
Cirujano Dentista		Count	1	6	23	30
		Expected Count	.3	6.9	22.8	30.0
		% within Carrera	3.3%	20.0%	76.7%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	50.0%	14.0%	16.1%	16.0%
		% of Total	.5%	3.2%	12.2%	16.0%
Enfermería		Count	0	8	18	26
		Expected Count	.3	5.9	19.8	26.0
		% within Carrera	.0%	30.8%	69.2%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	.0%	18.6%	12.6%	13.8%
		% of Total	.0%	4.3%	9.6%	13.8%
Ingeniería Química		Count	1	4	19	24
		Expected Count	.3	5.5	18.3	24.0
		% within Carrera	4.2%	16.7%	79.2%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	50.0%	9.3%	13.3%	12.8%
		% of Total	.5%	2.1%	10.1%	12.8%
Medicina		Count	0	9	19	28
		Expected Count	.3	6.4	21.3	28.0
		% within Carrera	.0%	32.1%	67.9%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	.0%	20.9%	13.3%	14.9%
		% of Total	.0%	4.8%	10.1%	14.9%
Psicología		Count	0	9	22	31
		Expected Count	.3	7.1	23.6	31.0
		% within Carrera	.0%	29.0%	71.0%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	.0%	20.9%	15.4%	16.5%
		% of Total	.0%	4.8%	11.7%	16.5%
Químico Farmacéutico Biólogo		Count	0	3	22	25
		Expected Count	.3	5.7	19.0	25.0
		% within Carrera	.0%	12.0%	88.0%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	.0%	7.0%	15.4%	13.3%
		% of Total	.0%	1.6%	11.7%	13.3%
Total		Count	2	43	143	188
		Expected Count	2.0	43.0	143.0	188.0
		% within Carrera	1.1%	22.9%	76.1%	100.0%
		% within Mis alumnos valoran mi trabajo docente	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.1%	22.9%	76.1%	100.0%

Crosstab

			Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente			Total
			Poco importante	Importante	Muy Importante	
Carrera	Biología	Count	2	6	17	25
		Expected Count	3.6	7.0	14.4	25.0
		% within Carrera	8.0%	24.0%	68.0%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	7.4%	11.3%	15.6%	13.2%
		% of Total	1.1%	3.2%	9.0%	13.2%
Cirujano Dentista		Count	3	5	21	29
		Expected Count	4.1	8.1	16.7	29.0
		% within Carrera	10.3%	17.2%	72.4%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	11.1%	9.4%	19.3%	15.3%
		% of Total	1.6%	2.6%	11.1%	15.3%
Enfermería		Count	11	5	10	26
		Expected Count	3.7	7.3	15.0	26.0
		% within Carrera	42.3%	19.2%	38.5%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	40.7%	9.4%	9.2%	13.8%
		% of Total	5.8%	2.6%	5.3%	13.8%
Ingeniería Química		Count	2	7	15	24
		Expected Count	3.4	6.7	13.8	24.0
		% within Carrera	8.3%	29.2%	62.5%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	7.4%	13.2%	13.8%	12.7%
		% of Total	1.1%	3.7%	7.9%	12.7%
Medicina		Count	5	11	12	28
		Expected Count	4.0	7.9	16.1	28.0
		% within Carrera	17.9%	39.3%	42.9%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	18.5%	20.8%	11.0%	14.8%
		% of Total	2.6%	5.8%	6.3%	14.8%
Psicología		Count	4	5	22	31
		Expected Count	4.4	8.7	17.9	31.0
		% within Carrera	12.9%	16.1%	71.0%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	14.8%	9.4%	20.2%	16.4%
		% of Total	2.1%	2.6%	11.6%	16.4%
Químico Farmacéutico Biólogo		Count	0	14	12	26
		Expected Count	3.7	7.3	15.0	26.0
		% within Carrera	.0%	53.8%	46.2%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	.0%	26.4%	11.0%	13.8%
		% of Total	.0%	7.4%	6.3%	13.8%
Total		Count	27	53	109	189
		Expected Count	27.0	53.0	109.0	189.0
		% within Carrera	14.3%	28.0%	57.7%	100.0%
		% within Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	14.3%	28.0%	57.7%	100.0%

Anexo III

Tablas de nivel de acuerdos

- ✓ Análisis de factores
- ✓ Tabla de comunalidades
- ✓ Tabla de varianza explicada
- ✓ Tabla de *t de Student*
- ✓ ANOVA: Tabla de comparación mutiple con prueba de Tamhane
- ✓ Tabla de variables excluidas de regresión lineal
- ✓ Tablas de Xi cuadrada

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V1	4.3762	.9985	101.0
2.	V2	4.6436	.6721	101.0
3.	V3	3.9010	1.4178	101.0
4.	V4	4.5842	.6967	101.0
5.	V5	4.3861	.9162	101.0
6.	V6	4.3069	1.0074	101.0
7.	V7	4.5050	.7297	101.0
8.	V8	4.2574	.9763	101.0
9.	V9	3.7723	1.2875	101.0
10.	V10	3.3465	1.3597	101.0
11.	V11	4.1683	1.1052	101.0
12.	V12	4.6436	.7428	101.0
13.	V13	4.5743	.7395	101.0
14.	V14	4.3564	.8436	101.0
15.	V15	3.2376	1.5947	101.0
16.	V16	2.6535	1.5712	101.0
17.	V17	4.1188	1.3805	101.0
18.	V18	4.2970	1.0540	101.0
19.	V19	4.5545	.7277	101.0
20.	V20	4.2178	.9550	101.0
21.	V21	4.2673	.8233	101.0
22.	V22	4.2574	.9763	101.0
23.	V23	3.1287	1.5790	101.0
24.	V24	4.6436	.7012	101.0
25.	V25	4.3564	.9652	101.0
26.	V26	3.5644	1.4589	101.0
27.	V27	2.3861	1.5164	101.0
28.	V28	3.0693	1.5509	101.0
29.	V29	4.3465	1.0994	101.0
30.	V30	2.5842	1.4984	101.0
31.	V31	3.3069	1.3322	101.0
32.	V32	2.9703	1.4384	101.0
33.	V33	3.8416	1.1290	101.0
34.	V34	3.9208	1.2222	101.0
35.	V35	3.9307	1.3286	101.0
36.	V36	3.4752	1.3461	101.0
37.	V37	3.1287	1.4118	101.0
38.	V38	3.6337	1.2548	101.0
39.	V39	2.7525	1.4519	101.0
40.	V40	4.2178	.9122	101.0
41.	V41	3.9208	1.1974	101.0
42.	V42	3.6337	1.2387	101.0
43.	V43	4.2772	.8616	101.0
44.	V44	4.5545	.7678	101.0

45.	V45	4.5743	.8043	101.0
46.	V46	4.5347	.7289	101.0
47.	V47	3.6337	1.2785	101.0
48.	V48	3.2871	1.4236	101.0
49.	V49	2.4158	1.7278	101.0
50.	V50	2.7723	1.5224	101.0
51.	V51	2.7228	1.6560	101.0
52.	V52	3.2574	1.4741	101.0
53.	V53	3.0297	1.6028	101.0
54.	V54	2.5545	1.4524	101.0
55.	V55	2.6733	1.5239	101.0
56.	V56	2.3069	1.4195	101.0
57.	V57	1.9010	1.3305	101.0
58.	V58	2.1683	1.4904	101.0

N of				
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	212.9010	1366.6701	36.9685	58

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	208.5248	1335.5119	.4133	.9514
V2	208.2574	1344.6531	.4375	.9514
V3	209.0000	1325.1600	.3827	.9517
V4	208.3168	1352.8386	.2604	.9519
V5	208.5149	1333.7323	.4797	.9512
V6	208.5941	1329.1636	.4968	.9511
V7	208.3960	1340.0216	.4888	.9513
V8	208.6436	1329.7117	.5057	.9511
V9	209.1287	1318.3133	.4995	.9510
V10	209.5545	1316.9495	.4851	.9511
V11	208.7327	1325.6378	.4947	.9511
V12	208.2574	1344.6931	.3933	.9515
V13	208.3267	1340.8222	.4671	.9513
V14	208.5446	1333.1105	.5332	.9511
V15	209.6634	1298.4855	.5712	.9507
V16	210.2475	1301.5281	.5528	.9508
V17	208.7822	1323.1321	.4145	.9515
V18	208.6040	1340.5016	.3247	.9517
V19	208.3465	1336.3287	.5604	.9511
V20	208.6832	1338.1986	.3944	.9515
V21	208.6337	1341.9345	.3988	.9515

V22	208.6436	1325.5917	.5644	.9509
V23	209.7723	1288.0176	.6720	.9501
V24	208.2574	1344.3531	.4245	.9515
V25	208.5446	1344.9905	.2931	.9518
V26	209.3366	1305.2855	.5621	.9507
V27	210.5149	1292.6923	.6574	.9502
V28	209.8317	1296.5214	.6066	.9505
V29	208.5545	1335.6095	.3715	.9516
V30	210.3168	1299.2386	.6034	.9505
V31	209.5941	1304.2836	.6299	.9504
V32	209.9307	1296.5451	.6570	.9502
V33	209.0594	1326.2964	.4755	.9512
V34	208.9802	1315.2596	.5631	.9508
V35	208.9703	1301.2291	.6643	.9503
V36	209.4257	1296.1669	.7087	.9500
V37	209.7723	1293.8776	.6971	.9500
V38	209.2673	1327.4378	.4119	.9514
V39	210.1485	1297.0677	.6454	.9503
V40	208.6832	1340.7586	.3754	.9515
V41	208.9802	1325.8996	.4511	.9513
V42	209.2673	1324.6978	.4485	.9513
V43	208.6238	1341.7770	.3826	.9515
V44	208.3465	1340.9887	.4462	.9514
V45	208.3267	1344.3222	.3679	.9516
V46	208.3663	1347.0945	.3559	.9516
V47	209.2673	1317.6578	.5105	.9510
V48	209.6139	1316.7994	.4631	.9513
V49	210.4851	1316.1923	.3788	.9520
V50	210.1287	1298.9133	.5963	.9506
V51	210.1782	1300.8879	.5277	.9510
V52	209.6436	1310.9517	.5016	.9511
V53	209.8713	1296.5933	.5848	.9506
V54	210.3465	1302.2487	.5944	.9506
V55	210.2277	1314.1576	.4543	.9514
V56	210.5941	1309.4636	.5372	.9509
V57	211.0000	1317.6400	.4893	.9511
V58	210.7327	1313.7778	.4690	.9513

Reliability Coefficients

N of Cases = 101.0

N of Items = 58

Alpha = .9519

Tabla de Comunalidades

Communalities	Initial	Extraction
En general, me siento satisfecho(a) con mi trabajo docente	1.000	.769
Me gusta trabajar en la docencia	1.000	.663
Seguiría trabajando en la docencia aun sin necesidad económica	1.000	.738
Me gustaría continuar en la docencia un tiempo más	1.000	.592
Estoy contento durante las horas de trabajo docente	1.000	.835
Me siento contento de regresar a mi trabajo docente después de vacaciones	1.000	.769
Me siento más satisfecho de mi trabajo docente a medida que pasa el tiempo	1.000	.705
Me gusta trabajar en la docencia	1.000	.814
Soy reconocido por mi trabajo docente	1.000	.701
La sociedad en general valora mi trabajo como docente	1.000	.784
Mi familia y amigos valoran mi trabajo como docente	1.000	.752
Valoro los logros que he obtenido en mi trabajo docente	1.000	.696
La docencia me ha permitido tener crecimiento personal	1.000	.827
Me gusta trabajar en la docencia	1.000	.753
Tengo oportunidades de ascenso en mi trabajo docente	1.000	.779
Se me han otorgado los ascensos e incrementos salariales que creo merecer	1.000	.861
Si tuviera el tiempo, tendría posibilidades de realizar investigación	1.000	.807
Aspiro a ser el mejor docente en mi área	1.000	.797
Disfruto la responsabilidad que me da mi trabajo docente	1.000	.851
Me gusta trabajar en la docencia	1.000	.775
Resuelvo exitosamente situaciones difíciles que se me presentan en la docencia	1.000	.746
Tengo libertad para tomar decisiones acerca de mi trabajo docente	1.000	.762
La institución me facilita el poder publicar libros, artículos, etc.	1.000	.755
Me siento competente en mi trabajo docente	1.000	.764
Tengo la preparación adecuada para la docencia	1.000	.606
La institución me apoya para capacitarme	1.000	.729
Las becas que proporciona la institución son adecuadas para mantenerme actualizado	1.000	.744
La institución me facilita el asistir a congresos y seminarios	1.000	.764
Concordo con las misiones de la institución	1.000	.688
La institución se interesa por que está bien en otras áreas de mi vida	1.000	.812
En la institución se respira un clima agradable	1.000	.656
La institución promueve mi formación integral como persona	1.000	.841
Los principios que rigen en la institución me parecen coherentes	1.000	.769
El director es una persona competente	1.000	.762
Me siento cómodo en la presencia de mis superiores	1.000	.812
Mis superiores toman en cuenta mi opinión	1.000	.874
Mis superiores me proporcionan adecuada retroalimentación	1.000	.812
El coordinador es una persona competente	1.000	.725
Los directores promueven las relaciones entre los profesores	1.000	.794
Mis compañeros de trabajo en la Universidad	1.000	.769
Mis compañeros me estimulan a hacer mejor mi trabajo como docente	1.000	.824

Tabla de varianza explicada

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.327	28.149	28.149	16.327	28.149	28.149
2	5.264	9.075	37.225	5.264	9.075	37.225
3	3.017	5.202	42.427	3.017	5.202	42.427
4	2.286	3.942	46.369	2.286	3.942	46.369
5	2.218	3.824	50.193	2.218	3.824	50.193
6	1.999	3.447	53.640	1.999	3.447	53.640
7	1.881	3.243	56.883	1.881	3.243	56.883
8	1.647	2.840	59.723	1.647	2.840	59.723
9	1.562	2.694	62.416	1.562	2.694	62.416
10	1.496	2.580	64.996	1.496	2.580	64.996
11	1.374	2.370	67.365	1.374	2.370	67.365
12	1.299	2.239	69.604	1.299	2.239	69.604
13	1.166	2.010	71.615	1.166	2.010	71.615
14	1.035	1.785	73.400	1.035	1.785	73.400
15	1.010	1.741	75.141	1.010	1.741	75.141
16	.954	1.645	76.787			
17	.884	1.524	78.311			
18	.811	1.399	79.710			
19	.773	1.332	81.042			
20	.742	1.279	82.321			
21	.719	1.240	83.561			
22	.652	1.124	84.685			
23	.627	1.082	85.767			
24	.602	1.038	86.804			
25	.567	.978	87.782			
26	.525	.905	88.687			
27	.475	.818	89.505			
28	.458	.790	90.295			
29	.428	.738	91.033			
30	.415	.715	91.747			
31	.394	.679	92.426			
32	.372	.641	93.067			
33	.354	.610	93.677			
34	.331	.571	94.248			
35	.304	.524	94.772			
36	.296	.511	95.283			
37	.266	.459	95.742			
38	.240	.414	96.156			
39	.236	.407	96.562			
40	.196	.338	96.900			
41	.185	.320	97.219			
42	.171	.294	97.514			
43	.166	.286	97.799			
44	.154	.265	98.064			
45	.143	.247	98.311			
46	.132	.227	98.539			
47	.125	.216	98.755			
48	.105	.181	98.936			
49	9.992E-02	.172	99.108			
50	8.157E-02	.141	99.249			
51	7.933E-02	.137	99.386			
52	6.786E-02	.117	99.503			
53	6.560E-02	.113	99.616			
54	6.023E-02	.104	99.720			
55	5.273E-02	9.091E-02	99.811			
56	4.686E-02	8.080E-02	99.891			
57	3.594E-02	6.197E-02	99.953			
58	2.709E-02	4.671E-02	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabla de *t* de Student

Group Statistics

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Satisfacción Laboral	Masculino	72	4.0025	.67438	.07948
	Femenino	122	4.0729	.51466	.04660
Salario	Masculino	72	2.6823	.98705	.11632
	Femenino	122	2.7039	.97062	.08788
Clima Laboral	Masculino	71	3.2205	.88679	.10524
	Femenino	120	3.0589	.96796	.08836
Investigación	Masculino	72	3.7778	1.14415	.13484
	Femenino	121	3.5083	1.23657	.11242
Superación	Masculino	72	3.2789	1.03807	.12234
	Femenino	121	3.1624	1.09549	.09959
Relación Alumno - Docente	Masculino	70	4.3190	.75288	.08999
	Femenino	120	4.5035	.67807	.06190
Relación Docente - Docente	Masculino	71	3.9249	.85857	.10189
	Femenino	120	3.7944	1.13548	.10366
Relación Docente - Superiores	Masculino	71	3.4784	1.03444	.12277
	Femenino	120	3.4583	1.09771	.10021

ANOVA: Tabla de comparación múltiple con prueba de Tamhane

Multiple Comparisons

Tamhane

Dependent Variable	(I) Carrera	(J) Carrera	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Satisfacción Laboral	Biología	Cirujano Dentista	-.1133	.10872	.999	-	2318	
		Enfermería	.2206	.12964	.877	-	6348	
		Ingeniería Química	.3469	.18010	.741	-	9357	
		Medicina	.1858	.14486	.992	-	6499	
		Psicología	.1690	.11828	.973	-	5448	
		Químico Farmacéutico						
		Biólogo	-.0900	.13525	1.000	-	3443	
		Cirujano Dentista	Biología	.1133	.10872	.999	-	4596
			Enfermería	.3345	.12796	.220	-	7428
	Ingeniería Química		.4608	.17889	.264	-	10462	
	Medicina		.2997	.14336	.594	-	7589	
	Psicología		.2829	.11644	.320	-	6518	
	Químico Farmacéutico							
	Biólogo		.0238	.13364	1.000	-	4527	
	Enfermería		Biología	-.2206	.12964	.877	-	1936
			Cirujano Dentista	-.3345	.12796	.220	-	0738
		Ingeniería Química	.1263	.19232	1.000	-	7472	
		Medicina	-.0348	.15981	1.000	-	4735	
		Psicología	-.0516	.13618	1.000	-	3812	
		Químico Farmacéutico						
		Biólogo	-.3106	.15115	.619	-	1712	
		Ingeniería Química	Biología	-.3469	.18010	.741	-	2418
			Cirujano Dentista	-.4608	.17889	.264	-	1246
	Enfermería		-.1263	.19232	1.000	-	4945	
	Medicina		-.1611	.20289	1.000	-	4895	
	Psicología		-.1779	.18486	1.000	-	4225	
	Químico Farmacéutico							
	Biólogo		-.4370	.19615	.486	-	1951	
	Medicina		Biología	-.1858	.14486	.992	-	2783
			Cirujano Dentista	-.2997	.14336	.594	-	1595
		Enfermería	.0348	.15981	1.000	-	5430	
		Ingeniería Química	.1611	.20289	1.000	-	8118	
		Psicología	-.0168	.15074	1.000	-	4635	
		Químico Farmacéutico						
		Biólogo	-.2759	.16439	.889	-	2474	
		Psicología	Biología	-.1690	.11828	.973	-	2068
			Cirujano Dentista	-.2829	.11644	.320	-	0860
	Enfermería		.0516	.13618	1.000	-	4844	
	Ingeniería Química		.1779	.18486	1.000	-	7784	
	Medicina		.0168	.15074	1.000	-	4971	
	Químico Farmacéutico							
	Biólogo		-.2591	.14153	.797	-	1927	
	Químico Farmacéutico Biólogo		Biología	.0900	.13525	1.000	-	5244
			Cirujano Dentista	.0238	.13364	1.000	-	4050
		Enfermería	.3106	.15115	.619	-	7925	
		Ingeniería Química	.4370	.19615	.486	-	10691	
		Medicina	.2759	.16439	.889	-	7992	
		Psicología	.2591	.14153	.797	-	7108	
		Relación Docente - Superiores	Biología	Cirujano Dentista	-.4106	.23977	.872	-
Enfermería				.4207	.27378	.947	-	12938
Ingeniería Química				.2117	.33840	1.000	-	13017
Medicina	.1505			.28345	1.000	-	10537	
Psicología	-.4426			.25177	.844	-	12450	
Químico Farmacéutico								
Biólogo	.0256			.29491	1.000	-	9684	
Cirujano Dentista	Biología			-.4106	.23977	.872	-	11778
	Enfermería			.8313*	.24279	.026	-	16073
	Ingeniería Química		.6223	.31386	.695	-	16447	
	Medicina		.5612	.25365	.491	-	13723	
	Psicología		.8533*	.21768	.005	-	15430	
	Químico Farmacéutico							
	Biólogo		-.4363	.26639	.911	-	12935	
	Enfermería		Biología	-.4207	.27378	.947	-	4525
			Cirujano Dentista	-.8313*	.24279	.026	-	-0553
Ingeniería Química			-.2090	.34055	1.000	-	8867	
Medicina			-.2701	.28601	1.000	-	6404	
Psicología			.0220	.25465	1.000	-	8328	
Químico Farmacéutico								
Biólogo			-.3950	.29737	.988	-	5546	
Ingeniería Química			Biología	-.2117	.33840	1.000	-	8783
			Cirujano Dentista	-.6223	.31386	.695	-	4000
	Enfermería		.2090	.34055	1.000	-	13046	
	Medicina		-.0611	.34837	1.000	-	10567	
	Psicología		.2309	.32312	1.000	-	12722	
	Químico Farmacéutico							
	Biólogo		-.1861	.35776	1.000	-	9608	
	Medicina		Biología	-.1505	.28345	1.000	-	7526
			Cirujano Dentista	-.5612	.25365	.491	-	2499
Enfermería			.2701	.28601	1.000	-	11806	
Ingeniería Química			.0611	.34837	1.000	-	11789	
Psicología			.2921	.26503	.999	-	11361	
Químico Farmacéutico								
Biólogo			-.1249	.30630	1.000	-	8516	
Psicología			Biología	-.4426	.25177	.844	-	3597
			Cirujano Dentista	-.8533*	.21768	.005	-	-1636
	Enfermería		-.0220	.25465	1.000	-	7888	
	Ingeniería Química		-.2309	.32312	1.000	-	8153	
	Medicina		-.2921	.26503	.999	-	5519	
	Químico Farmacéutico							
	Biólogo		-.4170	.27725	.957	-	4707	
	Químico Farmacéutico Biólogo		Biología	-.0256	.29491	1.000	-	9171
			Cirujano Dentista	-.4363	.26639	.911	-	4210
Enfermería			.3950	.29737	.988	-	13446	
Ingeniería Química			.1861	.35776	1.000	-	13329	
Medicina			.1249	.30630	1.000	-	11014	
Psicología			.4170	.27725	.957	-	13047	

* The mean difference is significant at the .05 level.

Tabla de variables excluidas de la regresión lineal

Excluded Variables^e

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Satisfacción Laboral	.264 ^a	5.262	.000	.357	.703
	Salario	.307 ^a	6.095	.000	.405	.668
	Investigación	-.053 ^a	-.876	.382	-.064	.551
	Relación Alumno - Docente	.109 ^a	2.337	.020	.168	.909
	Relación Docente - Docente	.208 ^a	4.427	.000	.306	.833
	Relación Docente - Superiores	.409 ^a	7.140	.000	.461	.488
2	Satisfacción Laboral	.184 ^b	3.829	.000	.269	.648
	Salario	.245 ^b	5.225	.000	.356	.639
	Investigación	-.072 ^b	-1.330	.185	-.097	.550
	Relación Alumno - Docente	.054 ^b	1.264	.208	.092	.876
	Relación Docente - Docente	.140 ^b	3.169	.002	.225	.783
	Relación Docente - Superiores	.133 ^c	3.213	.002	.229	.783
3	Satisfacción Laboral	.101 ^c	2.001	.047	.145	.540
	Investigación	-.081 ^c	-1.615	.108	-.117	.549
	Relación Alumno - Docente	.037 ^c	.914	.362	.067	.870
	Relación Docente - Docente	.133 ^c	3.213	.002	.229	.783
4	Satisfacción Laboral	.063 ^d	1.222	.223	.089	.502
	Investigación	-.082 ^d	-1.668	.097	-.121	.549
	Relación Alumno - Docente	-.002 ^d	-.048	.962	-.004	.789

a. Predictors in the Model: (Constant), Superación

b. Predictors in the Model: (Constant), Superación, Relación Docente - Superiores

c. Predictors in the Model: (Constant), Superación, Relación Docente - Superiores, Salario

d. Predictors in the Model: (Constant), Superación, Relación Docente - Superiores, Salario, Relación Docente - Docente

e. Dependent Variable: Clima Laboral

Tablas de Xi cuadrada

Crosstab

Count

		Si tuviera el tiempo, tendria posibilidades de realizar investigación					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología	2		3		4	16	25
	Cirujano Dentista			2	2	11	15	30
	Enfermería	1	1	1		11	13	27
	Ingeniería Química	1	2		2	8	11	24
	Medicina	1	1	2	1	4	17	26
	Psicología	1		2		9	18	30
	Químico Farmacéutico	2	1		3	10	10	26
	Biólogo							
Total		8	5	10	8	57	100	188

Crosstab

Count

		Aspiro a ser el mejor docente en mi área					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología			2	2	6	16	26
	Cirujano Dentista				4	6	19	29
	Enfermería	1	2	1	2	5	15	26
	Ingeniería Química	1	1	1	3	5	13	24
	Medicina			1	3	5	19	28
	Psicología	1		1	3	12	14	31
	Químico Farmacéutico			1	1	5	19	26
	Biólogo							
Total		3	3	7	18	44	115	190

Crosstab

Count

		Tengo la preparación adecuada par ala docencia					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología		1	3		5	17	26
	Cirujano Dentista				1	8	20	29
	Enfermería					15	12	27
	Ingeniería Química	1	1	1	2	8	11	24
	Medicina	2	1	2	2	12	9	28
	Psicología					14	17	31
	Químico Farmacéutico			1	3	6	15	25
	Biólogo							
Total		3	3	7	8	68	101	190

Crosstab

Count

		En la Institución se respira un clima agradable					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología		3	6	7	6	4	26
	Cirujano Dentista		4	5	6	7	8	30
	Enfermería		1	7	4	8	6	26
	Ingeniería Química		4	3	3	9	6	25
	Medicina	2	3	7	2	10	4	28
	Psicología		4	6	10	8	3	31
	Químico Farmacéutico	1	3	2	5	8	6	25
	Biólogo							
Total		3	22	36	37	56	37	191

Crosstab

Count

		Mi director es una persona competente					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología	1	2	1	3	11	8	26
	Cirujano Dentista			1	2	11	15	29
	Enfermería		1	3	3	9	11	27
	Ingeniería Química	3	1		3	9	9	25
	Medicina	1			3	10	13	27
	Psicología	1	2	3	7	13	4	30
	Químico Farmacéutico	2	1		2	6	15	26
	Biólogo							
Total		8	7	8	23	69	75	190

Crosstab

Count

		Mis compañeros reconocen mis logros					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología		1	2	4	12	6	25
	Cirujano Dentista		1	5	6	10	8	30
	Enfermería	1		5	2	8	11	27
	Ingeniería Química		2	1	6	9	5	23
	Medicina	1	3	3	6	7	8	28
	Psicología		3	1	9	7	10	30
	Químico Farmacéutico	2	3	2	7	6	6	26
	Biólogo							
Total		4	13	19	40	59	54	189

Crosstab

Count

		Considero que recibo un salario justo en mi trabajo docente					Total	
		No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
Carrera	Biología	1	5	5	2	7	6	26
	Cirujano Dentista		8	4	4	6	6	28
	Enfermería	1	11	8		4	1	25
	Ingeniería Química	3	2	7	5	7	1	25
	Medicina	1	7	7	4	5	3	27
	Psicología	3	7	12	1	6		29
	Químico Farmacéutico		3	7	4	8	4	26
	Biólogo							
Total		9	43	50	20	43	21	186