



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**

---

**INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS**

**ÁREA ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN**

*“FACTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL QUE INFLUYEN  
EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO. CASO: ESCUELA  
PREFECO”.*

**PROYECTO TERMINAL DE CARÁCTER PROFESIONAL QUE, PARA OBTENER  
EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**PRESENTA**

L.A. MARIANA CANALES RAMÍREZ

**DIRECTOR DEL PROYECTO TERMINAL**

M. A. E. ADRIANA LUZ MARÍA MONTIEL ÁVILA

**SAN AGUSTÍN TLAXIACA, HIDALGO. MÉXICO**

**MAYO 2014**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**  
**Instituto de Ciencias Económico Administrativas**  
**Maestría en Gestión Administrativa**

Of. ICEA/MGA/066/2014  
Asunto: Autorización de Impresión

**MTRO JULIO CÉSAR LEINES MEDÉCIGO**  
Director de Administración Escolar  
Presente

La comisión evaluadora del proyecto terminal titulado **“Factores de la satisfacción laboral que influyen en el rendimiento académico. Caso: Escuela PREFECO”**, realizado por la sustentante **Mariana Canales Ramírez**, con número de cuenta **109872**, perteneciente al programa de Maestría en Gestión Administrativa, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 73 del Reglamento General de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente

**AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN**

Por lo que el sustentante deberá cubrir los requisitos del Reglamento General de Estudios de Posgrado y demás reglamentos aplicables al caso para acceder al examen de Grado, en el que sustentará y defenderá el documento de referencia.


Atentamente  
**“AMOR, ORDEN Y PROGRESO”**  
San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, a 29 de mayo de 2014  
El Comité

Mtra. Gerarda Yolanda Hernández Callejas  
PRESIDENTE

Mtra. Lucía Teresa Soberanes Rivas  
SECRETARIO

Mtra. Adriana Luz María Montiel Ávila  
VOCAL

Mtra. María Dolores Martínez García  
SUPLENTE

  
Dr. Roberto Estrada Barcenas  
DIRECTOR



CAMPUS LA CONCEPCIÓN,  
CARRETERA PACHUCA-ACTOPAN,  
CAMINO A TILCUAUTLA, MPIO. DE SAN AGUSTIN  
TLAXIACA, HGO;  
TELÉFONO 01 (771) 717-2000 EXT. 4142



*Juntos construyendo el futuro*  
2011-2017

## **AGRADECIMIENTOS**

La presente Tesis es el producto de un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad, a todas ellas deseo expresar de todo corazón mis más sinceros agradecimientos por su colaboración, sus conocimientos, su ayuda incondicional y por sobre todo su amistad durante la realización de esta investigación. Este es el esfuerzo de un gran equipo de trabajo, a cada uno de ellos, Gracias.

A Dios, quien es la fuerza superior y me ha dado a mí familia, y me regala cada amanecer pero por sobre todo quien me regala el entendimiento para realizar cada reto de vida.

A mí dulce mamita e hija, quien siempre están al pendiente de encomendarme en sus oraciones y de pedir por mí, para que cada día sea mejor, no solo en lo que hago como trabajo, sino de ser mejor como persona, a ellas por ayudarme y comprenderme en el querer estar aquí, sin los míos para poder superarme, que me acompañaron en esta aventura que significó la maestría y que, de forma incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos a ellas a quien a quien tanto amo de nuevo Gracias.

Agradezco al Dr. Jesús Ibarra Zamudio por su apoyo y sus consejos, a la M. A. E. Adriana Luz María Montiel Ávila por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo, al Dr. Sergio Demetrio Polo Jiménez, así como a todos y cada uno de mis maestros por los consejos, el apoyo y el ánimo que me brindaron.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos casi tres años de convivir dentro y fuera del salón de clase. Pero de manera muy especial a mi gran amigo Rodrigo Ortega García y su familia.

Gracias a todos.

## DEDICATORIA

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor, apoyo incondicional y ejemplo han hecho de mí una persona con valores y fortaleza para poder desenvolverme como: MADRE Y PROFESIONAL cumpliendo otra etapa de mi vida.

A mi HIJA, que es el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ella es quien en los momentos más difíciles me dio su amor y comprensión para poderlos superar, ella me ha dado la enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que impida lograrlo.

A mi hermano, su esposa e hijos, tíos, primos, abuelita y amigos. Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfar en la vida. Nunca acabare de agradecerles por su apoyo, comprensión y consejos en los momentos más difíciles

A todos espero no defraudarlos y contar siempre con ustedes de una manera sincera e incondicional.

	<i>Pág.</i>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	VI
<b>ÍNDICE DE CROQUIS</b>	VI
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	VII
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	VII
<b>ABREVIATURAS UTILIZADAS</b>	VIII
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	7
1.3 JUSTIFICACIÓN.	7
1.4 OBJETIVOS	9
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	
1.5 METODOLOGÍA	10
1.5.1. MUESTRA	
1.6 HIPOTESIS	11
1.6.1 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	12
<b>CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LA PREFECO</b>	
2.1 HISTORIA DE LA PREFECO	14
2.2 MISIÓN	20
2.3 VISIÓN	20
2.4 VALORES INSTITUCIONALES	20
2.5 ORGANIZACIÓN DE LA PREFECO	21
<b>CAPITULO III MARCO TEÓRICO</b>	
3.1 SATISFACCIÓN LABORAL	27

3.2 RENDIMIENTO ACADÉMICO	35
<b>CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b>	
4.1 DESCRIPCIÓN DE VARIABLES	42
4.1.1 VARIABLE DEPENDIENTE	43
4.1.2 VARIABLES INDEPENDIENTES	48
4.1.3 RESULTADOS MULTIVARIANTES	59
4.1.4 ANÁLISIS MULTIVALENTE	60
<b>CAPÍTULO V PROPUESTA</b>	65
<b>CONCLUSIONES</b>	69
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	71
<b>ANEXO</b>	76

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 2.1. Preparatorias Federales por Cooperación en el Estado de Hidalgo.	18
Tabla 2.2 Distribución de alumnos por semestre	21
Tabla 2.3 Número de personal docente, administrativo y directivo	22
Tabla 4.1 Características generales de la muestra de los docentes	41
Tabla 4.2 Descripción de variables	42
Tabla 4.3. Calificaciones del primero A	44
Tabla 4.4. Calificaciones del primero B	45
Tabla 4.5 Calificaciones del primero C	46
Tabla 4.6 Calificaciones promedio final por grado y materia	47
Tabla 4.7 Descripción de las variables explicativas del modelo	59
Tabla 4.8 Modelo de regresión lineal	63

## ÍNDICE DE CROQUIS

	Pág.
Croquis 2.1. Planta Baja de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez”	25
Croquis 2.2 Planta Alta de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez”	26



## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 2.1. Esquema de Mapa Curricular	24

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág
	.
Gráfico 2.1 Distribución de la población docente de 15 años y más según nivel de escolaridad en Hidalgo	14
Grafico 4.1 Edad del docente sexo masculino y femenino	48
Grafico 4.2 Escolaridad del docente sexo masculino y femenino	49
Grafico 4.3 Estado civil del docente sexo masculino y femenino	50
Grafico 4.4 Sexo del docente sexo masculino y femenino	51
Grafico 4.5 Antigüedad del docente sexo masculino y femenino	52
Grafico 4.6 Remuneración del docente sexo masculino y femenino	53
Grafico 4.7 Crecimiento del docente sexo masculino y femenino	54
Grafico 4.8 Infraestructura del docente sexo masculino y femenino	55
Grafico 4.9 Relación del docente sexo masculino y femenino	56
Grafico 4.10 Decisión del docente sexo masculino y femenino	57
Grafico 4.11 Contractual del docente sexo masculino y femenino	58

## ABREVIATURAS UTILIZADAS

INEGI	Instituto Nacional de Geografía y Estadística
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
COPEEMS A.C	Consejo para la Evaluación de la Educación del tipo medio Superior
EMS	Educación Media Superior
RIEMS	Reforma Integral de la Educación Media Superior
PREFECO	Preparatoria Federal por Cooperación
SEP	Secretaría de Educación Pública
DGB	Dirección General de Bachillerato
EMSLD	Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
MIPS	Inventario Millón de Estilos de Personalidad (por sus siglas en inglés)
RA	Rendimiento Académico

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el rendimiento académico en los estudiantes de todos los niveles se ha visto en detrimento, esto se ha demostrado a través de la prueba ENLACE programa diseñado y operado por la Secretaría de Educación Pública cuyo objetivo es contribuir al avance educativo de cada alumno a través del trabajo diario del docente. En el nivel medio superior se evaluaron a 29 mil 387 alumnos que cursan el último grado de esta categoría con aspectos de habilidad lectora y matemática en el estado de Hidalgo. Se ha notado un avance histórico del 2008 al 2012 en resultado obtenido en esta prueba.

El presente trabajo refleja el producto de una investigación, de la cual se desprende el objetivo: conocer si la satisfacción laboral y determinadas características demográficas del docente son factores condicionantes del rendimiento académico de los alumnos de primer semestre, para generar una propuesta que permita elevar el aprovechamiento de los estudiantes. Para ello se ha dividido en cinco capítulos.

El primer capítulo comprende la metodología de investigación a partir del planteamiento del problema, justificación, objetivos e hipótesis.

El Capítulo II proporciona información detallada de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” incluyendo aspectos de su organización tanto académica como administrativa así como datos del municipio donde se localiza dicha institución educativa.

El aspecto teórico se aborda en el Capítulo III a través de diversos autores que han realizado estudios sobre la satisfacción laboral y el rendimiento académico en instituciones educativas a nivel nacional e internacional.

En el Capítulo IV se describen los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” y se analiza el modelo de regresión lineal.

La propuesta de mejora para la Escuela Preparatoria Federal se basa en los resultados del estudio, la cual se integra en el Capítulo V.

Como últimos rubros se emiten las conclusiones y las referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo del presente trabajo.

Desde el punto de vista metodológico es una investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional con la finalidad de conocer si el rendimiento académico tiene relación con el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan, Hidalgo si este se encuentra influenciado por variables de tipo socio-demográfico,

La muestra estudiada estuvo integrada por 12 profesores, a quienes se aplicó un modelo estadístico de regresión múltiple para verificar la correlación entre las variables estudiadas. Para medir el rendimiento académico se utilizó una muestra de alumnos de primer semestre, formado por 3 grupos.

Se concluye que a partir de los resultados obtenidos es conveniente que las instituciones educativas generen propuestas que fortalezcan el rendimiento académico y la satisfacción laboral del docente, con ello se contribuye a cumplir los objetivos estratégicos de la escuela.

## **CAPITULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Con base en los cambios y la globalización, las condiciones del personal académico y de su entorno evolucionan de manera significativa en las últimas décadas. Por ello la educación es la base fundamental para el crecimiento del país y los cambios en la misma se consideran a los programas y las estrategias a utilizar, para darle los conocimientos al alumno y las herramientas necesarias para enfrentar la vida. (Entonado, 2001).

El docente es pieza clave para el desarrollo del estudiante y de sí mismo, sin dejar de lado que él debe sentirse satisfecho con su labor. Si se considera a la satisfacción laboral como un conjunto de aspectos valorados por la persona en su empleo y los puntos se les asigna a cada uno de ellos, constituyen la diferencia entre el individuo de lo que recibe y o le gustaría recibir.

La satisfacción laboral se incrementa con algunos aspectos del trabajo como son: la responsabilidad, la toma de decisiones, el crecimiento personal y profesional así como algunos factores sociodemográficos como son la edad el sexo, la antigüedad, entre otras. (Astor, 2008)

El problema del rendimiento académico no solo depende del alumno sino también de su entorno y los docentes. En el reporte de la encuesta nacional de deserción en la Educación Media Superior (EMS) realizada en julio de 2011, es la primera que se lleva a cabo a nivel nacional y se contó con el apoyo del Consejo para la Evaluación de la Educación del tipo medio Superior (COPEEMS A.C.).

Se entrevistaron a, 6,472 mujeres y 6,542 hombres de todo el país de ellos, 4,779 jóvenes nunca se matricularon en el nivel medio superior, 2,549 desertaron de este nivel y 5,686 lo concluyeron o continúan en la escuela.

En este orden y al realizar un análisis comparativo el índice de deserción era de 19.3% en el ciclo escolar 1994-1995, al 14.4%, en el ciclo 2011-2012.

Se notó en estos ciclos escolares una disminución del 4.9% en la gestión de este gobierno. La deserción se da por diversos factores como son:

- ❖ El ingreso en el hogar.
- ❖ Las costumbres familiares o de la comunidad.
- ❖ La necesidad de mantener a una nueva familia.

El 9 de febrero de 2012 en el Diario Oficial de la Federación promulga la Educación Media Superior como obligatoria. Busca fortalecer el nivel medio superior e incrementar la escolaridad la población para conjuntar esfuerzos y eliminar la deserción, explorar con ello el mejoramiento productivo, reducir la pobreza, construir una ciudad con identidad.

En el censo de Población y Vivienda del año 2000 que realiza el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) se pudo observar algunos factores generales como son:

- ❖ Nunca ha ido a la escuela.
- ❖ No quiso o no le gustó estudiar.
- ❖ Falta de dinero o tenía que trabajar.
- ❖ Se casó (unión libre).
- ❖ La escuela estaba muy lejos o no había.
- ❖ Su familia ya no lo (a) dejó o por ayudar en las tareas del hogar.

- ❖ Terminó sus estudios.

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada en el 2009 por INEGI incluye un Módulo de Educación, Capacitación y Empleo en el cual les preguntaban las razones para desertar de la Educación Media Superior, esta encuesta se realizó a mayores de 12 años y a la población económicamente activa. Los resultados de la encuesta fueron:

- ❖ La insuficiencia de dinero para pagar la escuela y/o la necesidad de aportar dinero al hogar suman 52% de las razones principales para desertar.
- ❖ El embarazo, matrimonio y unión (12%).
- ❖ No le gustó estudiar (11%).
- ❖ Reprobación, suspensión o expulsión (2.5%).

En conclusión el panorama general de los retos y avances del sector de la Educación Media Superior y superior, el bajo nivel de conocimientos y habilidades al ingreso del nivel medio superior están relacionados con los altos índices de reprobación y deserción afectan al sistema, específicamente, la reprobación de materias (49%), posteriormente los factores económicos (37%), la falta de interés (11%) y, con menores porcentajes, factores familiares (2%) y ubicación de la escuela (1%).

Las mujeres, en cambio, refirieron en primer lugar las causas económicas (49%), seguidas de la reprobación de materias (25%), falta de interés (20%), factores familiares (4%) y ubicación de la escuela (2%). (SEP, 2012)

Por otra parte el docente también juega un papel importante en esta deserción (SEP, 2012) y se puede uno percatar de:

- ❖ Es escasa la introducción de mejoras didácticas y pedagógicas en los programas de formación docente.
- ❖ Uso inadecuado de los datos arrojados por los exámenes de ingreso a la preparatoria y por los diagnósticos socioeconómicos, culturales y familiares que se realizan a los estudiantes.
- ❖ Limitada profesionalización, sufren de inestabilidad laboral excesiva carga de grupos y alumnos y contratados por tiempo parcial.
- ❖ Insuficiente vinculación de la escuela con agentes externos
- ❖ Poco acercamiento de los estudiantes a las actividades de investigación, que motiven su rendimiento académico.

El problema radica en conocer si el rendimiento académico de los alumnos tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes y si ellos tienen características específicas que limiten las condiciones sociodemográficas.

Con ello se ocasiona una propuesta de mejora para gestionar el rendimiento académico en la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan, Hidalgo.

La investigación pretende evaluar las condiciones de trabajo del personal docente, como parte del estudio se miden distintas variables, desde sociodemográficas, crecimiento, infraestructura, decisión, relación y contractual, estos aspectos nos permitirán conocer a los docentes en términos de satisfacción laboral y como se ve reflejado en el rendimiento académico del alumno.



## 1.2 Preguntas de investigación.

El propósito de dar orientación a esta investigación es alcanzar los objetivos que se han propuesto en la misma y da pie a las siguientes interrogantes.

Los factores edad, sexo, estado civil, ¿influyen de manera significativa en el rendimiento académico?

De los factores de crecimiento, infraestructura, relación, decisión y contractual para el docente, ¿Cuál es el impacto que tiene en el rendimiento académico?

Con los datos obtenidos, ¿Se puede elaborar una propuesta de mejora?

## 1.3. Justificación

Los tiempos actuales exigen mirar el entorno de manera dinámica y llena de transformaciones, busca dar respuesta a la evolución que se está viviendo. "La educación media superior en México enfrenta desafíos donde podrán ser atendidos sólo si este tipo educativo se desarrolla con una identidad definida que permita a sus distintos actores avanzar ordenadamente hacia los objetivos propuestos.

Actualmente, la Educación Media Superior (EMS) en el país está compuesta por una serie de subsistemas que operan de manera independiente, sin correspondencia a un panorama general articulado y sin que exista suficiente comunicación entre ellos". (DGB, 2013)

La reforma integral de la EMS consiste en un proceso de creación del Sistema Nacional de Bachillerato con base en cuatro pilares:

- ❖ Construcción de Marco Curricular Común
- ❖ La definición y el reconocimiento que oferta la EMS
- ❖ Profesionalización de los servicios educativos

## ❖ Certificación Nacional

La Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) 2006, contempla la finalidad de dotar a los docentes y estudiantes de fundamentos teóricos y prácticos que sean relevantes en su vida cotidiana y sus programas y planes de estudio se reorienten y enriquezcan con las competencias.

Con ello el docente es el pilar de la educación, éste debe de tener una satisfacción laboral viéndose reflejado en el rendimiento académico del estudiante. Si se toma en cuenta lo anterior, el concepto de satisfacción en el trabajo, en un significado reciente, en las sociedades, proviene desde el mundo laboral industrial de la productividad del trabajador en donde se evalúa y esto se ve reflejado en las escalas de salarios que se asignan así como de méritos.

De tal forma el rendimiento del mismo está en función de la productividad y la rentabilidad de las inversiones y los procesos, como el uso de sus recursos. (Camarena, 2013)

Existen organizaciones las cuales se enfrentan con diversos problemas en el desempeño que son ocasionadas por problemas internos de cada individuo y forma parte de la misma una de las primordiales para Davis y Newstrom (2007) es la falta de satisfacción laboral, la cual limita la creatividad y la innovación en el trabajo.

Apoyándonos del plan de desarrollo del Estado de Hidalgo (Hidalgo 2011-2016) realizado por el Gobernador Francisco Olvera Ruiz en donde se considera el siguiente punto.

La Educación Media Superior debe de ampliar la cobertura y consolidar a las instituciones de este nivel con procesos de planeación y evaluación académico-institucional, en el cual se incluya una perspectiva de desarrollo regional integral sustentable. Algunos ejes primordiales son:

- ❖ Establecer estrategias que fortalezcan la reforma integral de la educación media superior en la entidad, para poder certificarse e ingresar al sistema nacional de Educación Media Superior.
- ❖ Implementar el Plan de Estudios Básico y General para los bachilleratos.
- ❖ Ampliar la oferta de Educación Media Superior con calidad, y se atiende a las características del entorno.
- ❖ Fortalecer el bachillerato abierto y a distancia, con acceso permanente.
- ❖ Promover el programa de apoyo como becas y orientación para evitar la deserción escolar.
- ❖ Consolidar programas de formación en idiomas extranjeros con recursos didácticos y tecnológicos.

#### 1.4. Objetivos

##### 1.4.1. Objetivo general:

Conocer si la satisfacción laboral y determinadas características demográficas del docente adscrito a la Escuela Preparatoria federal por Cooperación "Lic. Benito Juárez de Apan Hidalgo son factores condicionantes del rendimiento académico de los alumnos de 1er semestre, con el propósito de generar una propuesta y permita elevar el aprovechamiento de los estudiantes.

#### 1.4.2. Objetivos específicos:

1. Conocer si aspectos de tipo sociodemográfico tales como sexo, edad, escolaridad, estado civil, antigüedad en el puesto y remuneración de los docentes son factores que condicionan el rendimiento académico de los alumnos del primer semestre de la Escuela Preparatoria federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez de Apan Hidalgo.
2. Percibir si la satisfacción laboral del docente es un factor explicativo del rendimiento académico de los alumnos del primer semestre de la Escuela Preparatoria federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez de Apan Hidalgo.
3. Realizar una propuesta para producir el rendimiento académico.

#### 1.5. Metodología

La presente investigación será de tipo cuantitativo. En virtud se pretende contrastar hipótesis que explicaran el comportamiento de la variable dependiente: aplicada: se orienta a un caso en específico de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez”, es transversal: los datos se recopilan en un momento del tiempo y correlacional porque se pretende conocer el grado de influencia que ejerce las variables independientes en los alumnos de la muestra de primer grado a través de sus calificaciones.

##### 1.5.1 Muestra

La muestra se encuentra conformada por 12 docentes por asignatura (5 hombres y 7 mujeres) que laboran en la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan, Hidalgo.

Respecto a los alumnos se toma de muestra a los de primer semestre siendo 120 alumnos y se evalúa el rendimiento académico a través del seguimiento de los historiales académicos del semestre “A”, de la generación 2012-2015.

## 1.6. Hipótesis

En la presente investigación se considera a la satisfacción laboral como un factor influyente en el rendimiento académico. Los docentes de ambos sexos en términos generales el lugar donde se encuentran y laboran son parte fundamental en el rendimiento académico y la satisfacción laboral que les produce.

Debido a ello se presentan las siguientes hipótesis:

H<sub>1</sub> La edad del docente influye significativamente en el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” en Apan, Hidalgo.

H<sub>2</sub> El estado civil del docente interviene en el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” en Apan, Hidalgo.

H<sub>3</sub> La remuneración de los docentes provocan una relación significativa con el rendimiento académico de los alumnos

H<sub>4</sub> El factor contractual de los docentes custodia una relación significativa con el rendimiento académico de los alumnos

H<sub>5</sub> La toma de decisiones de los docentes sostiene una relación significativa con el rendimiento académico de los alumnos

### 1.6.1 Instrumento de medición de la satisfacción laboral.

Para la comprobación de las hipótesis antes enunciadas, se utilizó el cuestionario propuesto por Melia y Peiró (1998) en su versión S20/23 el cual se encuentra formulado por 23 items, los cuales abarcan los siguientes factores: satisfacción con la participación, satisfacción con el medioambiente, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas y satisfacción intrínseca del trabajo. (Anexo 1)

## **CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA PREFECO**

Apan es un municipio del estado de Hidalgo, su nombre proviene de la lengua náhuatl y significa “Tierra sobre el agua”. (Hidalgo, 2013) Limita al norte con los municipios de Cuautepec y Singuilucan, al sur y al este con el Estado de Tlaxcala y oeste con el municipio de Tepeapulco.

La población del municipio es de 20,359 hombres y 22,204 mujeres (INEGI, 2013), su extensión territorial es de 321.99 kms<sup>2</sup>, encontrándose a 2480 mts., sobre el nivel del mar.

Se establecieron haciendas importantes en el siglo XVII como Chimalpa, Ocotepec, Tlalayote, Tetlapayac entre otras, estas se dedicaron a la producción de pulque, productores de semillas y de ganado que consumían los pobladores locales.

El clima es subhúmedo y de temporal por eso se cosecha maíz, cebada, frijol, alberjón, haba y maguey.

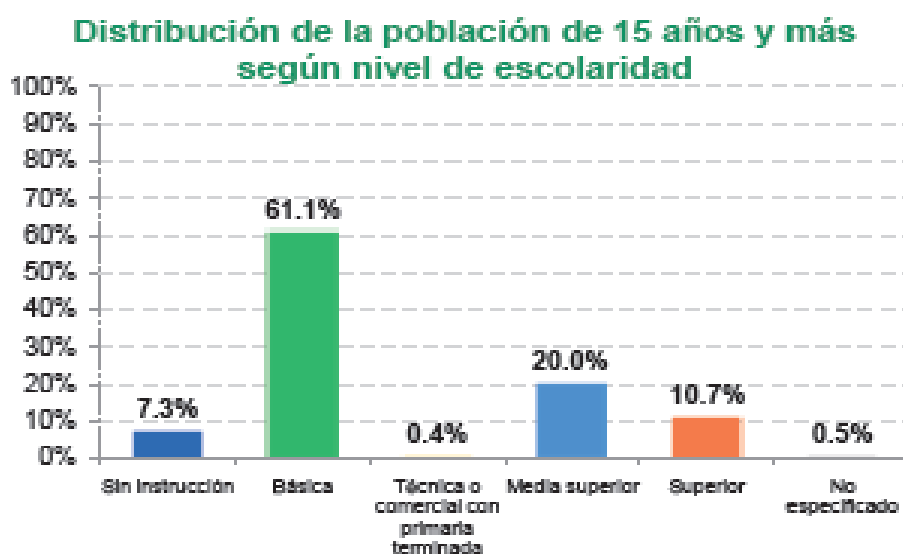
La gastronomía del lugar es única en la región por tener el mejor pulque, los gusanos de maguey, los escamoles, chiniquiles, los mixiotes y la barbacoa. Estos platillos se deleitan en la Feria del Maguey y la cebada que se lleva a cabo en semana santa.

Se encuentra ubicada en la zona económica B con un salario mínimo de 61.38 pesos. (STPS, 2013)

El municipio de Apan cuenta con instituciones educativas, 93 de nivel básico, 6 medio superior y 2 escuelas de nivel superior. Las instituciones de nivel medio superior son:

- ❖ Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” (PREFECO).
- ❖ Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 152.
- ❖ Centro de Bachilleres Plantel Apan.
- ❖ Preparatoria Apan.
- ❖ Centro de Estudios Superiores Henry Fayol.
- ❖ Colegio Jean Piaget.

**Gráfico 2.1.** Distribución de la población de 15 años y más según nivel de escolaridad en Hidalgo.



Fuente: Panorama\_Hgo.

## 2.1. Historia de la PREFECO

Las escuelas PREFECO fueron creadas cuando se emitió la Ley Orgánica de Educación el 30 de Diciembre de 1993, sin embargo, el 31 de diciembre de 1941, la ley no consideró a estas escuelas, solo a las de educación especial.



Sin embargo en la actualidad a partir de la Ley Orgánica de Educación de 1939 se encuentran operando 121 Escuelas Preparatorias Federales por Cooperación.

Las Preparatorias Federales por Cooperación son un subsistema que forma parte de la Educación Media Superior de México, él cual brinda bachillerato general, ofreciendo programas en los cuales los primeros cuatro semestres corresponden a un tronco común y los dos últimos a materias optativas, operan conforme a las normas que establece la Secretaría de Educación Pública y están dirigidas por una asociación civil creada ex profeso para su organización y administración, estas preparatorias generalmente se encuentran en poblaciones rurales o suburbanas pequeñas; (Rosales, 2005) y deben atender los siguientes elementos de carácter jurídico, administrativo y académico.

1. El marco legal que se integra con:

- ❖ Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley General de Educación.
- ❖ Código Civil Federal.
- ❖ Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.
- ❖ Normas Técnicas y Administrativas para la Organización.
- ❖ Operación y Funcionamiento de las Preparatorias Federales por Cooperación, entre otras.

2. Que el proyecto educativo de las preparatorias en cuestión sea congruente con lo que establece el Programa Nacional de Educación, en específico con los siguientes puntos:

- ❖ Visión de la Educación Media Superior al 2025.
  - ❖ Objetivos estratégicos.
  - ❖ Políticas.
  - ❖ Líneas de acción.
  - ❖ Metas y
  - ❖ Programas de acción.
3. El análisis de las Preparatorias Federales por Cooperación en cuanto a su:
- ❖ Historia,
  - ❖ Base legal,
  - ❖ Estatutos de la Asociación Civil de Padres de Familia,
  - ❖ Atribuciones y responsabilidades de las autoridades escolares,
  - ❖ Condiciones del personal y alumnos;
  - ❖ Así como conocer su contexto económico, social y cultural.
4. La evaluación de los recursos institucionales a través de:
- ❖ Inventario de recursos materiales,
  - ❖ Infraestructura.
  - ❖ Mobiliario y equipo,
  - ❖ Perfil de los docentes.

- ❖ Perfil de administrativos.
5. Identificación de necesidades referentes a la institución, a docentes, alumnos y proceso enseñanza aprendizaje.
- ❖ Realizar un diagnóstico y detectar necesidades de formación.
  - ❖ Capacitación y actualización del personal.
  - ❖ Necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
  - ❖ Necesidades de infraestructura, material y equipo.
6. Realizar una propuesta viable y acorde a las circunstancias, en donde se consideren la opinión y aprobación de docentes y padres de familia (los padres de familia a través de una asociación civil pueden contribuir a la obtención de recursos) para la creación y aplicación de programas estratégicos y transparentes. (Rosales, 2005)

En el Estado de Hidalgo existen 15 Escuelas Preparatorias Federales por Cooperación (SEP, 2013) (Tabla 2.1)

**Tabla 2.1.** Preparatorias Federales por Cooperación en el Estado de Hidalgo

Clave	Nombre	Localidad	Modalidad
<u>EMS-2/20</u>	Profa. Sara Robert	Tula	Escolarizada
<u>EMS-2/23</u>	Miguel Hidalgo	Zimapán	Escolarizada
<u>EMS-2/30</u>	Dr. José Ma. Luis Mora	Ixmiquilpan	Escolarizada
<u>EMS-2/35</u>	Albert Einstein	Tulancingo	Escolarizada
<u>EMS-2/46</u>	Ignacio Ramírez	Actopan	Escolarizada
<u>EMS-2/52</u>	Lic. Benito Juárez	Apan	Escolarizada
<u>EMS-2/53</u>	Ignacio Ramírez	Mixquiahuala	Escolarizada
<u>EMS-2/54</u>	Lic. Adolfo López Mateos	Huejutla	Escolarizada
<u>EMS-2/55</u>	Valle del Hualtepec	Chapantongo	Escolarizada
<u>EMS-2/65</u>	Hermenegildo Galeana	Mineral del Monte	Escolarizada
<u>EMS-2/70</u>	David Alfaro Siqueiros	Pachuca	Escolarizada
<u>EMS-2/82</u>	Lic. Benito Juárez	Progreso de Obregón	Escolarizada
<u>EMS-2/70</u>	David Alfaro Siqueiros	Pachuca	Escolarizada
<u>EMS-2/82</u>	Lic. Benito Juárez	Progreso de Obregón	Escolarizada
<u>EMS-2/98</u>	Luis Enrique Erro	Villa El arenal	Escolarizada
<u>EMS-2/175</u>	Francisco Villa	Tecolotitla	Escolarizada
<u>EMS-2/180</u>	Benito Juárez	Tehuettlan	Escolarizada

Fuente: Secretaría de Educación Pública (2013)

Las PREFECOS están regidas por una Asociación Civil, integrada por padres de familia o tutores de alumnos de la escuela conformada por una Mesa Directiva integrada por un Presidente, un Secretario, un Tesorero y dos Vocales. Y existirá un comité de Vigilancia. Esto se lleva a cabo en una asamblea general en donde se nombra y conforma la mesa y el comité, definiendo sus derechos y obligaciones de cada uno algunas funciones son:

- ❖ Obtener y administrar los recursos económicos.
- ❖ Salvaguardar la integridad y conservación de los bienes muebles e inmuebles.
- ❖ Determinar el monto de la cooperación.
- ❖ Autorizar estados financieros.
- ❖ Establecer funciones de personal.
- ❖ Evaluar el desempeño del personal.
- ❖ Contratar al personal directivo, docente y administrativo (DGB, 2013).

Es por ello que siendo Presidente Municipal Constitucional de Apan el Sr. Rafael Arroyo Pérez, y el Director de la Escuela Secundaria “Miguel Hidalgo”, el Prof. Cecilio Gutiérrez Omaña junto con el patronato Pro- Escuela Preparatoria estaba integrado por personas honorables.

El día 12 de julio de 1968 solicitaron la autorización para que el Edificio de la Escuela Secundaria Número Uno, funcionara como *Escuela Preparatoria Federal Por Cooperación*, al Lic. Raúl Pous Ortiz, quien fungía como Director General de Segunda Enseñanza de la Secretaría de Educación Pública.

Esta petición tuvo respuesta el día 30 de septiembre de 1968, por medio de un oficio girado al C. Rafael Arroyo Pérez, y con copia al Prof. Cecilio Gutiérrez Omaña, se autorizaba el funcionamiento de la Escuela Preparatoria en el Edificio de la Secundaria Federal de esta Ciudad.

Comenzó a operar el 20 de noviembre del mismo año con materias optativas para *Ingeniería*, Ciencias Biológicas, Derecho y Filosofía, Economía y Comercio, y Ciencias Químicas. (Vázquez, 2013)

En la actualidad la Escuela Preparatoria es un Centro de Educación Media Superior dependiente de la Secretaria de Educación Pública (SEP), Secretaría de Educación Superior e Investigación Científica y de la Dirección General del Bachillerato (DGB), en ella se cursa Bachillerato General con una duración de seis semestres (Tres años); tronco común, los cuatro primeros semestres y áreas propedéuticas en 5° y 6° semestres así como capacitación para el trabajo.

## 2.2. Misión.

La Escuela Preparatoria “Lic. Benito Juárez” tiene como propósito y fin esencial, usar condiciones adecuadas que permitan a todos los estudiantes un desarrollo académico y físico para que tengan formación de calidad con los conocimientos suficientes y adecuados para continuar sus estudios universitarios. (PREFECO, 2013)

## 2.3. Visión.

Esta institución cuenta con un Proyecto Educativo amplio, que permite al estudiante desenvolverse y contribuir con la formación de la sociedad, para su Desarrollo Cultural, Científico y Social. (PREFECO, 2013)

## 2.4. Valores institucionales.

- ❖ Honestidad
- ❖ Responsabilidad

- ❖ Honradez
- ❖ Respeto
- ❖ Compromiso
- ❖ Disciplina
- ❖ Igualdad
- ❖ Gratitud. (PREFECO, 2013)

## 2.5. Organización de la PREFECO.

La plantilla de la institución está integrada por 22 personas entre docentes y administrativos. La escuela no recibe apoyo de Gobierno Federal y Estatal, es por ello, que actualmente los Padres de Familia, cubren los sueldos y gastos que se generan, la matrícula de 320 alumnos realizan cuatro pagos diferidos que al final del semestre cubren la cantidad de tres mil ochocientos pesos,

**Tabla 2. 2** Distribución de alumnos por semestre

Semestre	Grupos	No. de alumnos
2°	2	60 por grupo
4°	2	50 por grupo
6°	2	50 por grupo
Total	6	320

Fuente: Elaboración propia. (PREFECO, 2013)

Se realiza la tabla de cómo se encuentran conformado el semestre “B” actualmente, ya que se redujo de 3 a 2 grupos por cuestión económica de la escuela.

**Tabla 2.3.** Número de personal docente, administrativo y directivo

Directivos	Docentes	Administrativos
2	12	8

Fuente: Elaboración propia. (PREFECO, 2013)

El programa de estudios es de acuerdo al Currículum Básico Nacional por Competencias, (DGB, 2013)) y se encuentra incorporado a la Reforma Educativa para la formación Académica integral de los alumnos. El Bachillerato General se cursa en 6 semestres (3 años) (DGB, 2013) y ofrece 4 áreas propedéuticas:

- 1) Físico - Matemático,
- 2) Químico - Biológicas,
- 3) Sociales - Humanidades y
- 4) Económico Administrativo.

Así como también dispone de capacitación para el trabajo en:

- 1) Diseño,
- 2) Informática,
- 3) Contabilidad,
- 4) Traductor de inglés,
- 5) Higiene y salud comunitaria y
- 6) Administración.



También cuenta con:

- 1) Actividades: Artísticas, deportivas, ajedrez y banda de guerra.
- 2) Instalaciones de: Laboratorio, biblioteca, audiovisual, sala de ajedrez.
- 3) Oficinas y/o departamentos de: Psicología, Orientación educativa, Tutorías y Trabajo Social

En el siguiente cuadro se visualiza las materias que cursan a lo largo de su estancia en la institución.

**Cuadro 2.1.** Esquema de mapa Curricular

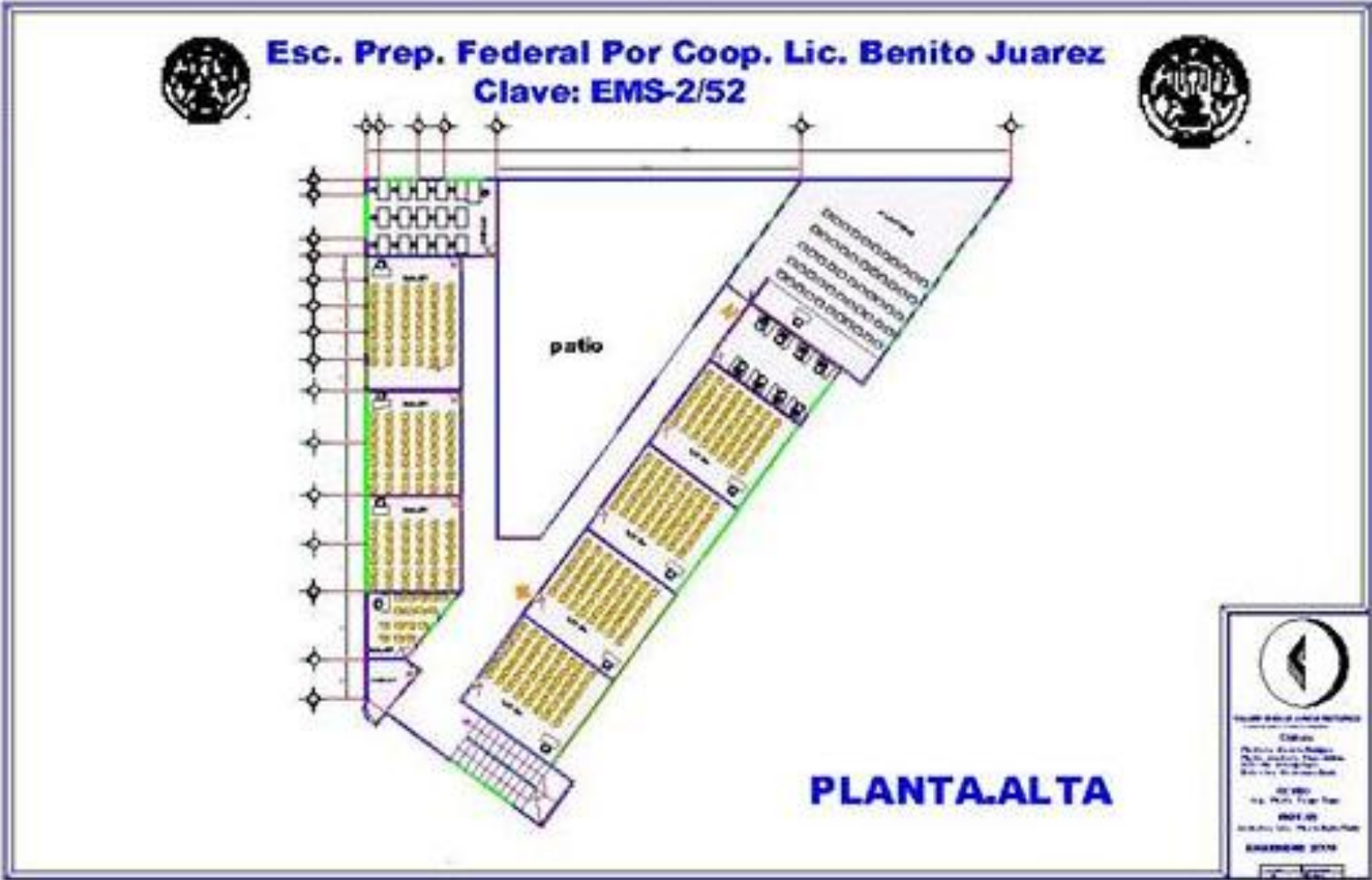
PRIMER SEMESTRE			SEGUNDO SEMESTRE			TERCER SEMESTRE			CUARTO SEMESTRE			QUINTO SEMESTRE			SEXTO SEMESTRE		
ASIGNATURA	H	C	ASIGNATURA	H	C	ASIGNATURA	H	C	ASIGNATURA	H	C	ASIGNATURA	H	C	ASIGNATURA	H	C
MATEMÁTICAS I	5	10	MATEMÁTICAS II	5	10	MATEMÁTICAS III	5	10	MATEMÁTICAS IV	5	10				FILOSOFÍA	4	8
QUÍMICA I	5	10	QUÍMICA II	5	10	BIOLOGÍA I	4	8	BIOLOGÍA II	4	8	GEOGRAFÍA	3	6	ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE	3	6
ÉTICA Y VALORES I	3	6	ÉTICA Y VALORES II	3	6	FÍSICA I	5	10	FÍSICA II	5	10	HISTORIA UNIVERSAL	3	6	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	3	6
INTRODUCCIÓN A LAS CIENCIAS SOCIALES	3	6	HISTORIA DE MÉXICO I	3	6	HISTORIA DE MÉXICO II	3	6	ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE MÉXICO	3	6	*	3	6	*	3	6
TALLER DE LECTURA Y REDACCIÓN I	4	8	TALLER DE LECTURA Y REDACCIÓN II	4	8	LITERATURA I	3	6	LITERATURA II	3	6	*	3	6	*	3	6
LENGUA ADICIONAL AL ESPAÑOL I	3	6	LENGUA ADICIONAL AL ESPAÑOL II	3	6	LENGUA ADICIONAL AL ESPAÑOL III	3	6	LENGUA ADICIONAL AL ESPAÑOL IV	3	6	*	3	6	*	3	6
INFORMÁTICA I	3	6	INFORMÁTICA II	3	6	**	7	14	**	7	14	*	3	6	*	3	6
ACTIVIDADES	4		ACTIVIDADES	4		**	7	14	**	7	14	**	7	14	**	7	14
	30	52		30	52	ACTIVIDADES PARAESCOLARES	3		ACTIVIDADES PARAESCOLARES	2							
							33	60		32	60	ACTIVIDADES PARAESCOLARES	4		ACTIVIDADES PARAESCOLARES	3	
													29	50		32	58

Fuente de información: (DGB, 2013)}

CROQUIS 2.1. Planta Baja de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación "Lic. Benito Juárez"



CROQUIS 2.1. Planta Alta de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación "Lic. Benito Juárez"



## CAPITULO III MARCO TEÓRICO

Toda organización en la actualidad enfrenta diversos problemas sobre el desempeño del trabajador que generalmente es ocasionada por problemas internos del individuo, siendo una de ellas la falta de satisfacción laboral, la cual limita el desarrollo del trabajo de una forma innovadora y creadora.

### 3.1. Satisfacción Laboral

Para efectos del presente trabajo se analizan los conceptos de satisfacción laboral así como algunas investigaciones que se han realizado al respecto.

Koontz (1995) define la satisfacción laboral como el bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo, también con la motivación al trabajo

Para Robbins (1998) es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo y menciona que quien se encuentra satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; y por el contrario quien no se encuentra satisfecho por lo tanto tendrá actitud negativa.

Los autores Wright y Davis (2003) señalan que representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben.

Lee y Chang (2008) la conceptualizan como una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.

Por su parte para Barraza y Ortega (2009) es la actitud que muestra el trabajador frente al trabajo y ésta se basa en creencias y valores que desarrolla su propio trabajo y necesita ser influenciado en su comportamiento para obtener sino también en lo académico dado que se han realizado diversos resultados.

Las organizaciones deben de asumir un compromiso de gestión de manera sensible para cubrir las necesidades de los trabajadores motivándolos y generando el beneficio que propicie la mejora continua del desempeño del trabajador y la organización.

La satisfacción laboral es un tema relevante y de interés no solo en lo empresarial estudios que influyen en el bienestar de las personas que laboran. Se ha revisado la literatura de los siguientes autores y sus aportaciones a nivel internacional y nacional.

Herratz *et al.* (2007) realizaron una investigación a los profesores universitarios con tareas y aspectos específicos con tres objetivos primordiales:

1. El valor de la satisfacción laboral que experimentan la relación con los estudiantes y compañeros,
2. Conocer si existen estadísticamente relación significativa entre género, edad, o la preparación académica.
3. Comparar los resultados con estudios anteriores.

La investigación de tipo transversal, se llevó a cabo en con 331 profesores de 589 de la Universidad de Alicante (España), a través de un cuestionario auto informado. El resultado del trabajo muestra que existen diferencias significativas en algunas tareas de acuerdo a su categoría académica y no por la edad, esto se asemejan con los estudios realizados a docentes españoles.

Chiang y Krausse (2007) efectúan un trabajo denominado “Estudio empírico de calidad de vida laboral con base en cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y Medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento”, la investigación se lleva a cabo en dos instituciones: Una de carácter privado en el cual 74 personas colaboraron y en la pública la muestra fue de 50 individuos.

Se aplicó un cuestionario compuesto por 118 ITEMS, el cual se divide en dos partes.

1. Información general del encuestado.
2. Condiciones de trabajo e Indicadores individuales y globales.

Para obtener los resultados utilizaron el programa SPSS versión 13.0 donde a través de la estadística descriptiva analizaron y su conclusión es que en ambas instituciones se encuentran en un nivel alto, pero en contraparte el reconocimiento y la remuneración son muy bajos y por ello la calidad del trabajo individual es igual.

Sin embargo De Frutos et al (2007) realizan una investigación sobre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid cuyo objetivo es conocer el estado de las condiciones laborales, detectar el grado de satisfacción y analizar las fortalezas y debilidades de dichas condiciones.

La población está compuesta por 312 centros asociados lo dividieron en 5 grupos. El instrumento de evaluación ha sido un cuestionario que consta de 89 ITEMS que describe 9 factores de estudio como son:

- 1.- Exigencias de la tarea,
- 2.- Condiciones físicas,
- 3.- Condiciones psicosociales de la organización,
- 4.- Factores individuales
- 5.- Condiciones sociales,

6.- Depresión,

7.- Ansiedad,

8.- Satisfacción,

9.- Afrontamiento.

Los resultados son moderadamente agradables con índices bajos de depresión, en contra parte, un registro elevado de ansiedad y el grado de satisfacción es menor. La mayoría está descontento con su sueldo y el reconocimiento de las aportaciones de su trabajo.

Caballero *et al* (2007) en su investigación denominada “Relación del Burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios”, tiene como objetivo fundamental buscar la relación de las dimensiones de agotamiento emocional, emocional, cinismo, autoeficacia académica con la satisfacción frente a los estudios, así como la relación de los niveles de absorción, dedicación y vigor con la satisfacción frente a los estudios y, el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en un grupo de 202 estudiantes de una universidad privada de Barranquilla (Colombia) siendo el 77.2% mujeres y el 22.8% hombres en edades de 18 a 58 años la mayoría son solteros, se utilizó el instrumento MBI-SS: Maslach Burnout Inventory-Student.

Los resultados de este estudio nos muestran su correlación negativa entre el agotamiento, el cinismo, la autoeficacia y el rendimiento académico con la satisfacción.

Así mismo, Garbanzo (2007) en San José, Costa Rica, realiza un estudio denominado “Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública”, apoyándose en estudios preliminares realizados en España, Colombia, Cuba, México y Costa Rica, en donde se agrupan tres categorías:



- 1.- Personales.
- 2.- Determinantes sociales.
- 3.- Determinantes institucionales.

Las cuales a su vez tienen sus propios indicadores. Por mencionar algunos indicadores son: la motivación, las competencias, la inteligencia, las aptitudes, el sexo, la formación académica, el entorno familiar, contexto socioeconómico, nivel educativo, condiciones institucionales, relación estudiante profesor, entre otras.

El autor finaliza la discusión argumentando que la educación superior es una controversia en la calidad de la educación debido a la naturaleza del contexto y existe un vínculo con el rendimiento académico por los niveles de preparación.

Martins (2012) realiza una investigación de tipo transversal con todos los docentes con ejercicio en el *Instituto Superior Miguel Torga* (ISMT) y de la *Escola Superior de Tecnologias de Saúde de Coimbra* (ESTES), pretendiendo analizar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la percepción de la justicia, utilizando como instrumento *Questionário Sociodemográfico* “El Teacher Job Satisfaction Questionnaire “ (TJSQ) el cual considera las siguientes variables

- 1.- *Datos generales* (edad, sexo, estado civil y grado académico)
- 2.- Categoría profesional (Vínculo, antigüedad, tipo de institución educativa, años de trabajo en la institución, años de trabajo en la profesión actual, ejercicio de otras actividades profesionales)
- 3.- Satisfacción en relación con el trabajo en la institución

Asimismo se aplicó el cuestionario *de Perceções de Justiça dos Professores do Ensino Superior* (QPJ) con los siguientes factores:

1. Justicia interaccional - justicia interpersonal y justicia informativa.
2. Justicia distributiva de recompensas.
3. Justicia procedimental.
4. Justicia en la distribución de tareas.

Y el *Brief Symptom Inventory* (BSI) evalúa síntomas psicopatológicos en términos de nueve dimensiones de síntomas y tres índices globales.

Aplicado a 81 profesores. Obteniendo como resultado encontramos la existencia de correlaciones altamente significativas entre los factores del TJSQ y los factores del QPJ y los diversos factores que componen la escala del QPJ. En referencia a la correlación del TJSQ con variables sociodemográficas constatamos que no existe significancia excepto el género. En conclusión las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres. Éste estudio fue hecho en Badajoz España.

Por su parte Maita *et al.* (2012) realizan un estudio para determinar los factores que alcancen la satisfacción laboral del docente universitario en la Universidad de Oriente en Bolívar. Es un estudio de tipo descriptivo, de campo, que mide el grado de complacencia en términos económicos, personales y sociales en la escala de Satisfacción laboral (Palma 1999) Midiendo la función en siete factores:

- 1.- Condiciones Físicas y/o Materiales,
- 2.- Beneficios Laborales y/o Remunerativos (Aspecto Económico),
- 3.- Políticas Administrativas,
- 4.- Relaciones Sociales,
- 5.- Desarrollo del Personal,

6.- Desempeño de Tareas y,

7.- Relación con la autoridad.

La investigación se llevó a cabo en el 2009 y se realizó a 161 profesores activos divididos en 4 grupos, los resultados arrojaron que se sienten insatisfechos en tres factores que son:

1.- Aspecto económico,

2.- Condiciones físicas de instalaciones y

3.- El desarrollo del personal.

A nivel nacional Ramírez et al. (2011) Desarrollan un estudio cuyo objetivo es conocer la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución de Nivel Superior en México, esta institución desde el año 2004 tiene implementado el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9000, la investigación es de tipo transversal y correlacional, no experimental aplicaron una encuesta que consta de 66 preguntas, conformado por cuatro subescalas que son:

1.- Evaluación institucional del personal,

2.- Comunicación,

3.- Desarrollo, capacitación y actualización personal,

4.- Salud y condiciones laborales.

Los resultados revelaron que no existen diferencias significativas entre la satisfacción de los participantes por su edad, género, antigüedad, puesto, estado civil, sin embargo no así en el grado académico. La satisfacción laboral tiene una correlación positiva en comunicación, desarrollo, capacitación y actualización para desempeñarse mejor.

Peña *et al.* (2013) Realizan una investigación de campo, transversal, descriptiva y cuantitativa, cuyo objetivo es conocer si los factores de edad, antigüedad y nivel de estudio se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores de nivel operativo y administrativo (31 trabajadores operativos y 2 administrativos) de la empresa metal mecánica que se ubica en la ciudad de Coahuila.

La aportación de Salazar y Guzmán (2013) realizan un estudio en Zacatecas sobre la relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de docentes en la Dirección General de Educación Tecnológico Industrial (DGETI), en la Reforma Integral de la Educación Media Superior en el año 2010.

Se utilizó un cuestionario en escala de Likert para poder determinar el liderazgo y la satisfacción laboral en los profesores según la Teoría Bifactorial de Herzberg, en cual participaron 205 profesores. Los resultados de la investigación revelan que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral, destacando la Comunicación y la supervisión. Permitiendo realizar recomendaciones para mejorar el liderazgo y la satisfacción laboral.

Por su parte Ortega Muñoz (2013) realiza un estudio exploratorio, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental, diseñando su propio cuestionario y aplicado en el año 2009 a 37 académicos de instituciones formadoras de docentes del estado de Durango, para conocer el nivel de satisfacción laboral de los mismos. El instrumento de medición lo denominaron Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), conteniendo 34 ITEMS considerando las siguientes dimensiones:

- 1.-Relaciones interpersonales,
- 2.- Desempeño profesional,
- 3.- Condiciones laborales,

4.- Valoración del trabajo desarrollado,

5.- Participación,

6.- Factores organizacionales,

7.- Ambiente físico,

8.- Equipo directivo.

El resultado fue que el 69% de los encuestados se encuentran completamente satisfechos asociados al desempeño profesional en lo particular, pero también se considera que existen factores organizacionales que tienen insatisfechos a los docentes.

Se utilizó un cuestionario estructurado en la escala de Likert con 40 ITEMS aplicándolo a los trabajadores. Los resultados denotaron que la edad tiene relación con la antigüedad, política, comunicación, compañerismo, mientras que el nivel de estudios muestra una relación con supervisión, beneficios, comunicación y el trabajo en sí mismo.

### 3.2. Rendimiento académico.

Para entender la influencia del rendimiento académico en los alumnos, es necesario definirlo comenzando por definir qué se entiende por el mismo. Comenzando por Cortez (2013) quien lo conceptualiza como: *“Nivel de conocimiento de un alumno medido en una prueba de evaluación. En el rendimiento académico, intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad...) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento académico no siempre es lineal, sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, actitud.”*

De Natale (1990) señala que el aprendizaje y rendimiento escolar comprende el cambio de un estado determinado en un estado nuevo, y éste se alcanza con la integración de diversos elementos cognoscitivos y de estructuras no ligadas inicialmente entre sí.

Requena (1998), afirma que el rendimiento académico es fruto del esfuerzo y la capacidad de trabajo del estudiante, de las horas de estudio, de la competencia y el entrenamiento para la concentración.

Bricklin y Bricklin (1988) (citado por Edel 2003) realizaron investigación con alumnos de escuela elemental y encontraron que el grado de cooperación y la apariencia física son factores de influencia en los maestros para considerar a los alumnos como más inteligentes y mejores estudiantes y por ende afectar su rendimiento escolar.

Por su parte, Maclure y Davies (1994), (citado por Edel 2003) en sus estudios sobre capacidad cognitiva en estudiantes, postulan que el desempeño retrasado (escolar) es sólo la capacidad cognitiva manifiesta del alumno en un momento dado, no es una etiqueta para cualquier característica supuestamente estable o inmutable del potencial definitivo del individuo. Asimismo concluyen que el funcionamiento cognitivo deficiente no está ligado a la cultura ni limitado al aula.

Igualmente para Vélez y Roa (2005) en su investigación denominada “Factores Asociados al rendimiento académico en estudiantes de medicina” cuyo objetivo era determinar y evaluar los factores que estuvieran incidiendo en el desempeño académico de los estudiantes de primer semestre de medicina.

La investigación fue a través de un modelo de regresión logística del rendimiento final académico, aplicado a 80 estudiantes en la Ciudad de Bogotá, con un grupo homogéneo por factores sociodemográficos, culturales, escolares y motivacionales.

Los resultados que se obtuvieron en la prueba de aptitudes diferenciales y generales del aprendizaje fueron bajos, por no leer, violencia intrafamiliar, fumar marihuana y no tener estudios profesionales fueron factores de fracaso académico.

En conclusión en la prueba realizada antes de su ingreso explica de alguna forma su desempeño para evitar el fracaso y poner alternativas de solución.

Para Tejedor y García- Valcárcel, (2007) realizan un artículo denominado “Causas del bajo rendimiento del estudiante universitario (en opinión de los profesores y alumnos). Propuestas de mejora en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)”. Investigación realizada en 3 años en la investigación del Consejo Social la Universidad de Salamanca.

El estudio se centra en el rendimiento del alumno considerando algunas variables como son personales, sociales y académicas.

Para ello utilizaron un cuestionario estructurado en dos partes en diferente versión para el profesor y alumno. La primera parte recaba datos personales y en la segunda las causas atribuidas al bajo rendimiento. Aplicado a 508 profesores y 2172 alumnos.

En esta investigación se concluye que existe una diferencia significativa en el género, no hay diferencia en función de la antigüedad, las causas que dependen del alumno de mayor relevancia para los de Sociales y Económico - Jurídicas y menos para los de Biomédicas.

Así mismo, Mora (2013) en su trabajo denominado “Factores de contexto, entrada y proceso asociados al rendimiento en Matemática”: un estudio multinivel su objetivo es determinar el grado de asociación de los factores de entorno con el rendimiento académico en el Curso de Matemáticas General.

La investigación es de tipos hipotético deductivo para conocer la magnitud de variable que predicen el rendimiento académico utilizando un modelo de

regresión lineal multinivel en dos niveles el primero los docentes universitarios y el segundo a 201 alumnos, estudiando diversas variables como:

1.- Factores de contexto (Características de la institución, ambiente socio afectivo y entorno de los alumnos),

2.- Entrada (instalaciones y recursos, dotación de personal, servicios que ofrece y apoyos externos.),

3.- Proceso (estructura, funcionamiento y clima/cultura organizacional).

4.- De producto (Desarrollo de la organización, rendimiento de los individuos, satisfacción de los clientes, satisfacción de padres de familia y reputación institucional asociados al rendimiento en Matemática.)

El resultado obtenido es aprobar parcialmente el rendimiento académico del estudiantado en el curso de Matemática General se asocia directa y significativamente con su historial académico y familiar. Ya que el aspecto familiar no tiene un nivel alto.

A nivel nacional Edel (2002) realiza un estudio a los alumnos de la Preparatoria del Campus Toluca, perteneciente al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, utilizando como instrumento una Prueba de Aptitud Académica del College Board (PAA) de Puerto Rico, que aplican como requisito de admisión a los alumnos, que se conforma en dos partes con 40 preguntas de opción múltiple en cada una: razonamiento verbal y razonamiento matemático.

Además se aplicó a la población el Inventario Millón de Estilos de Personalidad (MIPS) propuesto por The Psychological Corporation (1994) él cual



contra de 180 reactivos agrupados en 24 escalas para conocer los factores que son determinantes en el rendimiento académico de los alumnos.

La investigación de tipo empírico y correlacional se encuentra enfocada al rendimiento académico, aplicado a 251 alumnos del segundo semestre. Arrojando como resultado a través de la utilización del programa SPSS, fueron analizados de acuerdo a la siguiente forma:

1.- El número decimal obtenido de la probable relación entre las variables, el cual fue elevado considerando la fuerza de la relación y la significación estadística de la relación.

2.- La fuerza de la relación fue inferida a partir del valor numérico del coeficiente de correlación, considerando que los valores cercanos al cero denotaron una relación débil mientras que los que se aproximaron a +1 ó a -1 indicaron una relación más fuerte.

De acuerdo a los niveles de medición que se manejaron en los instrumentos se utilizó la prueba estadística correlación de Pearson, así mismo se tomaron en consideración aquellos puntajes correlacionales que mostraron un nivel de significancia no mayor a .05.

Por otro lado Gómez, *et al.* (2011) realizan una investigación en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, para determinar el rendimiento académico de los estudiantes y percatarse si existe relación con las variables sexo, carrera, semestre, la relación con el promedio y la satisfacción con su carrera, mediante un cuestionario compuesto por 26 preguntas (ÍTEMS), de tipo sociodemográfico, satisfacción del universitario con su carrera y como perciben el rendimiento.

Como resultado las variables sexo y semestre explican la variable rendimiento académico percibido por el alumno, de la misma manera que las variables promedio numérico obtenido y satisfacción del mismo con su carrera elegida.

## CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Con base en el cuestionario propuesto por Melia y Peiró (1998) en su versión S20/23. Integrado por 23 ITEMS, que abordan los siguientes factores: Satisfacción con la participación, satisfacción con el medioambiente, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas y satisfacción intrínseca del trabajo. (Anexo 1) a continuación se proporciona los resultados obtenidos.

Respecto a las características generales de los integrantes de la muestra se describen en la Tabla 4.1.

**Tabla 4.1:** Características generales de la muestra de los docentes

Núm.	Edad	Escolaridad	Estado civil	Sexo del docente	Antigüedad
1	De 25 a 35 años	Bachillerato/carrera técnica	Casado	Masculino	De 4 o más años
2	De 36 a 45 años	Maestría	Soltero	Masculino	De 4 o más años
3	De 36 a 45 años	Bachillerato/carrera técnica	Soltero	Masculino	De 4 o más años
4	De 56 o más años	Licenciatura	Casado	Masculino	De 4 o más años
5	De 56 o más años	Licenciatura	Casado	Masculino	De 4 o más años
6	De 25 a 35 años	Licenciatura	Soltero	Femenino	De 4 o más años
7	De 25 a 35 años	Licenciatura	Divorciado	Femenino	De 4 o más años
8	De 36 a 45 años	Licenciatura	Unión libre	Femenino	De 4 o más años
9	De 25 a 35 años	Licenciatura	Soltero	Femenino	De 4 o más años
10	De 25 a 35 años	Licenciatura	Soltero	Femenino	De 4 o más años
11	De 25 a 35 años	Maestría	Soltero	Femenino	De 4 o más años
12	De 36 a 45 años	Bachillerato/carrera técnica	Divorciado	Femenino	De 4 o más años

*Fuente:* Elaboración propia (abril 2013)

#### 4.1 Descripción de variables.

Se ha considerado como variable dependiente el rendimiento académico, el cual se mide con la calificación final de 7 materias de 3 grupos de primer semestre de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan Hidalgo, tomando en cuenta una escala del 1 al 10 siendo 6 la calificación mínima aprobatoria. Las variables independientes se describen en la Tabla 4.2.

Tabla 4.2: Descripción de variables.

Nombre	Descripción
Edad	Variable de tipo categórico que toma los valores del 1 al 4 de acuerdo a los siguientes rangos, 1) De 25 a 35 años, 2) De 36 a 45 años, 3) De 46 a 55 años y 4) De 56 o más años.
Escolaridad	Variable categórica con cuatro tipos de valores 1) Bachillerato o Carrera Técnica, 2) Título de Licenciatura, 3) Grado de Maestría y 4) Grado de Doctor.
Estado civil	Variable de tipo categórico con valor de 1) Soltero, 2) Casado, 3) Divorciado, y 4) Unión Libre.
Sexo	Variable de tipo dicotómico: Valor de 1) masculino y 2) femenino.
Antigüedad en el puesto	Variable de tipo categórico: Valor de 1) De 0 a 1 año, 2) de 2 a 3 años y 3) más de 4 años.
Remuneración	Variable de tipo categórico: Valor de 1) de 0 a 3 mil pesos, 2) de 3 a 5 mil pesos y 3) de 5 mil o más pesos al mes.
Crecimiento	Variable cuantitativa, toma el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.

Infraestructura	Variable cuantitativa se considera el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.
Relación	Variable cuantitativa se obtiene del valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.
Decisión	Variable cuantitativa que toma el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.
Contractual	Variable cuantitativa resultado del valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.

Fuente: Elaboración propia 2013

#### 4.1.1. Variable dependiente

En referencia a la literatura previa, la variable dependiente corresponde al rendimiento académico de los alumnos del primer semestre de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan, Hidalgo. Midiéndose con los promedios de las calificaciones finales que corresponden al semestre Julio-Diciembre 2012.

Tabla 4.3. Calificaciones del primero A.

GRUPO A						
Matemáticas	Química	Ética y Valores	Introducción a las c. sociales	Taller de lectura y Redacción	Inglés	informática
7	9	9	7	8	9	8
8	9	9	9	8	9	8
8	10	9	9	8	9	9
7	9	9	7	8	8	9
8	9	9	10	10	9	9
9	10	9	9	8	9	9
9	9	9	8	8	9	8
9	10	10	10	9	9	9
8	9	6	6	7	5	7
9	10	9	9	8	9	9
10	10	10	10	10	10	10
9	10	9	9	9	9	8
9	9	10	9	9	9	9
8	9	5	6	6	9	9
7	9	9	9	9	9	9
9	10	10	10	10	9	10
9	9	10	10	10	10	10
7	9	10	7	8	9	9
7	9	9	9	10	9	9
7	9	7	6	9	6	9
10	10	10	10	10	10	10
8	10	9	9	9	10	9
8	9	9	7	7	8	8
8	9	8	6	8	8	9
8	9	8	6	6	6	6
5	9	9	7	9	7	8
10	10	10	10	10	10	10
8	9	10	10	9	10	8
8	9	9	7	8	8	8
5	8	6	5	6	5	5
5	8	9	6	7	7	8
8	10	9	9	9	10	9
5	8	5	6	6	6	7
8	9	8	7	7	6	9
8	9	9	9	9	9	9
9	10	9	10	9	9	9
8	10	8	7	9	6	8
7	9	9	8	9	8	8
8	8	8	7	6	7	8
9	10	9	7	9	8	8
9	10	10	9	10	9	10
9	10	10	9	9	9	9
<b>7.98</b>	<b>9.29</b>	<b>8.76</b>	<b>8.10</b>	<b>8.40</b>	<b>8.33</b>	<b>8.57</b>

Fuente: Elaboración propia 2013

En la tabla 4.3. Se muestra el historial académico de los alumnos de primer grado grupo A desglosado por asignatura, donde el promedio mayor corresponde a la materia de Química con 9.29, mientras que en matemáticas se da el promedio más bajo 7.98 en razón índice de reprobados.

Tabla 4.4. Calificaciones del primero B.

<b>GRUPO B</b>						
<b>Matemáticas</b>	<b>Química</b>	<b>Ética y Valores</b>	<b>Introducción a las c. sociales</b>	<b>Taller de lectura y Redacción</b>	<b>Ingles</b>	<b>informática</b>
5	8	7	5	5	6	6
9	9	9	9	9	10	9
9	10	9	9	9	9	10
7	9	6	6	5	6	6
5	9	6	6	8	6	6
8	8	9	6	9	7	10
10	8	10	9	9	9	9
7	9	8	7	9	6	9
8	8	9	9	8	10	10
8	8	9	6	9	6	9
8	8	8	6	6	8	9
9	9	6	6	8	9	9
10	9	10	9	10	9	9
8	9	8	7	8	8	8
7	9	9	7	9	9	8
9	8	9	9	9	9	10
7	8	8	6	5	7	7
8	8	9	7	9	9	10
10	10	9	10	10	10	10
7	8	8	6	6	7	5
8	9	9	9	9	9	9
9	9	10	9	9	9	10
5	8	6	5	5	6	6
9	10	10	9	9	9	10
5	10	10	7	7	6	7
7	9	10	10	9	9	10
5	8	5	5	6	6	5
8	8	9	9	9	9	10
7	8	9	6	7	8	8
7	8	6	8	7	7	9
8	8	9	6	6	8	7
9	8	6	6	6	9	7
8	8	7	6	7	7	8
8	8	8	6	8	8	9
8	9	10	9	8	8	10
8	10	9	10	10	9	9
7	9	8	7	7	8	7
7	8	9	6	9	7	8
8	8	8	6	6	6	6
<b>7.69</b>	<b>8.59</b>	<b>8.31</b>	<b>7.28</b>	<b>7.79</b>	<b>7.90</b>	<b>8.31</b>

Fuente: Elaboración propia 2013

El primer grado grupo "B" en el historial académico de los alumnos de primer semestre se denota los promedios de cada uno de ellos, así como la media final por asignatura. Dando a conocer la que tiene mayor aprovechamiento es Química con 8.59 mientras que Introducción a las Ciencias Sociales su rendimiento es de 7.28. Tabla 4.4.

Tabla 4.5. Calificaciones del primero C.

GRUPO C						
Matemáticas	Química	Ética y Valores	Introducción a las c. sociales	Taller de lectura y Redacción	Ingles	Informática
7	9	8	6	7	8	7
5	10	10	10	9	9	8
7	10	9	8	8	9	9
9	9	10	10	9	9	9
8	10	9	10	10	9	9
5	8	6	6	7	6	7
7	9	8	6	7	8	8
8	10	10	9	9	9	10
9	9	10	10	8	8	8
8	8	8	6	8	7	8
6	10	9	7	9	8	7
8	9	9	8	9	8	8
8	9	9	7	8	8	8
9	10	8	7	9	7	9
10	10	10	9	8	10	10
7	9	7	6	6	6	7
8	8	8	6	7	8	9
6	9	8	6	5	5	7
5	8	9	6	8	8	7
5	8	5	6	9	8	9
8	10	8	6	9	9	7
8	8	8	6	9	9	7
8	8	8	6	8	9	9
5	8	8	6	9	9	6
6	10	9	9	9	8	8
8	10	9	9	10	9	10
6	8	8	6	6	7	7
9	10	9	9	8	8	9
8	10	8	9	9	9	8
7	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10
7	9	8	9	7	8	8
7	8	10	9	9	9	9
5	8	9	6	7	7	9
9	9	8	8	9	8	10
5	9	9	7	9	7	7
10	9	10	10	10	9	10
8	10	9	7	10	8	8
5	8	5	6	6	7	7
7.28	9.08	8.54	7.62	8.31	8.15	8.28

Fuente: Elaboración propia 2013

En la Tabla 4.5. El historial académico de primer semestre grupo “C” detalla el aprovechamiento de cada una de las asignaturas, dando el promedio grupal por materia, obteniendo la materia de Química el primer lugar con 9.08 y Matemáticas es el más bajo con 7.28.



**Tabla 4.6.** Calificaciones promedio final por grado y materia.

<b>PROMEDIO FINAL POR GRADO Y MATERIA.</b>						
<b>Matemáticas</b>	<b>Química</b>	<b>Ética y Valores</b>	<b>Introducción a las ciencias sociales</b>	<b>Taller de lectura y Redacción</b>	<b>Ingles</b>	<b>Informática</b>
7.65	8.98	8.54	7.66	8.17	8.13	8.39

*Fuente: Elaboración propia 2013*

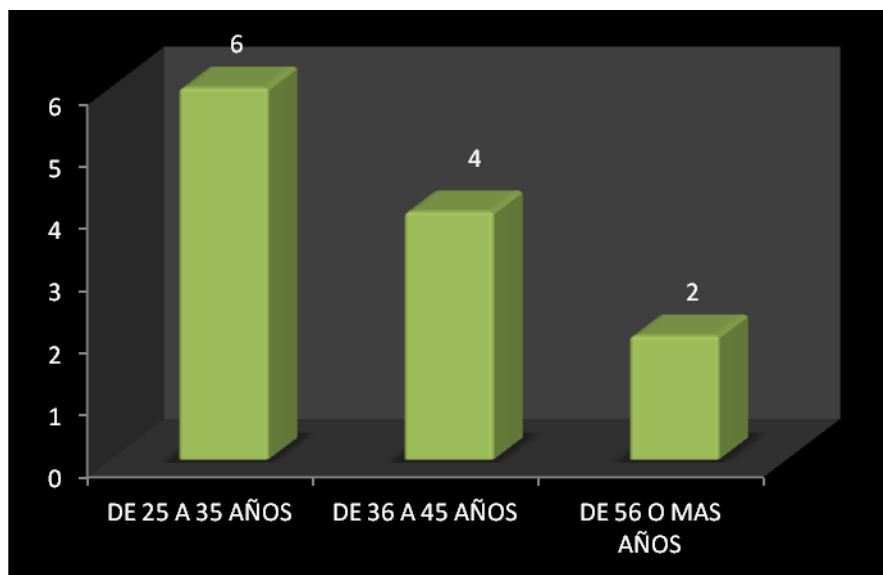
En la tabla 4.6. Se detalla los promedios de las calificaciones finales por grado y materia del primer grado, siendo Matemáticas la que obtuvo el más bajo promedio con 7.65, en contra parte Química con el más alto obteniendo 8.98. Con esto se puede detectar el rendimiento académico de los alumnos, con un promedio general de 8.21.

Con esto se puede determinar de mejor manera que estrategias tiene que seguir el docente para poder incrementar el promedio de los alumnos, desarrollando las competencias no solo del estudiante, sino también de él mismo.

#### 4.1.2 Variables independientes

Atendiendo la literatura previa se considera como variables explicativas del rendimiento académico las siguientes:

**Gráfico 4.1.** Edad del docente sexo masculino y femenino.

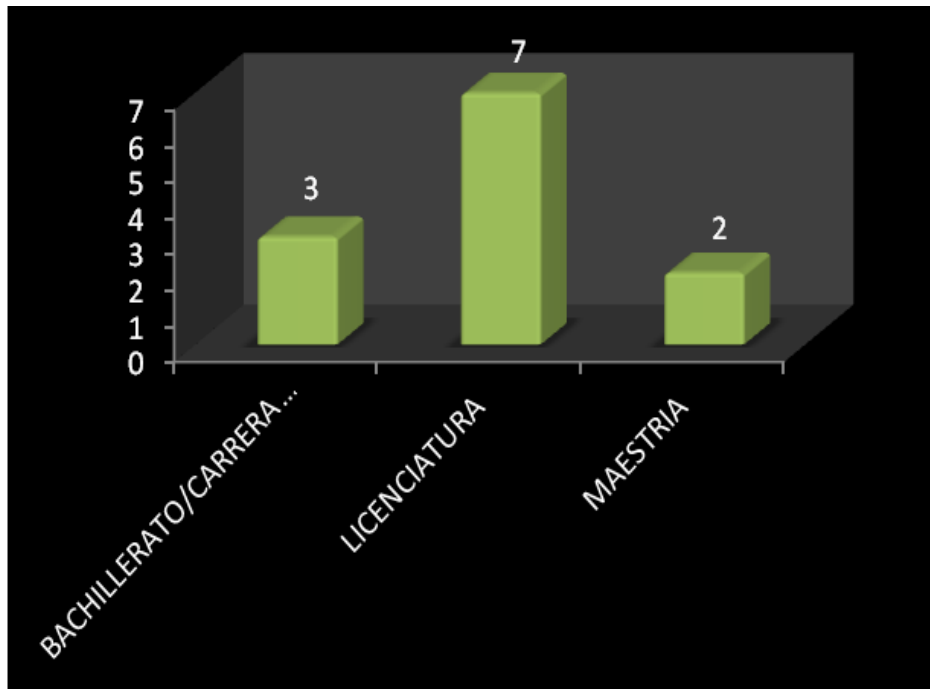


*Fuente:* Elaboración propia 2013

En el gráfico 4.1 de acuerdo a la edad de los docentes de ambos sexos, se puede apreciar el análisis en donde el 50% (6 casos) se encuentran ubicados entre 25 y 35 años, el 33.33% (4 casos) en el rango de 36 a 45 años y el 16.67% (2 casos) en el rango de 56 o más años.

La mayor concentración por edad se ubica en el rango de 25 a 35 años por el contrario la menor concentración se establece en el rango de 56 años en adelante.

**Gráfico 4.2:** Escolaridad del docente sexo masculino y femenino.

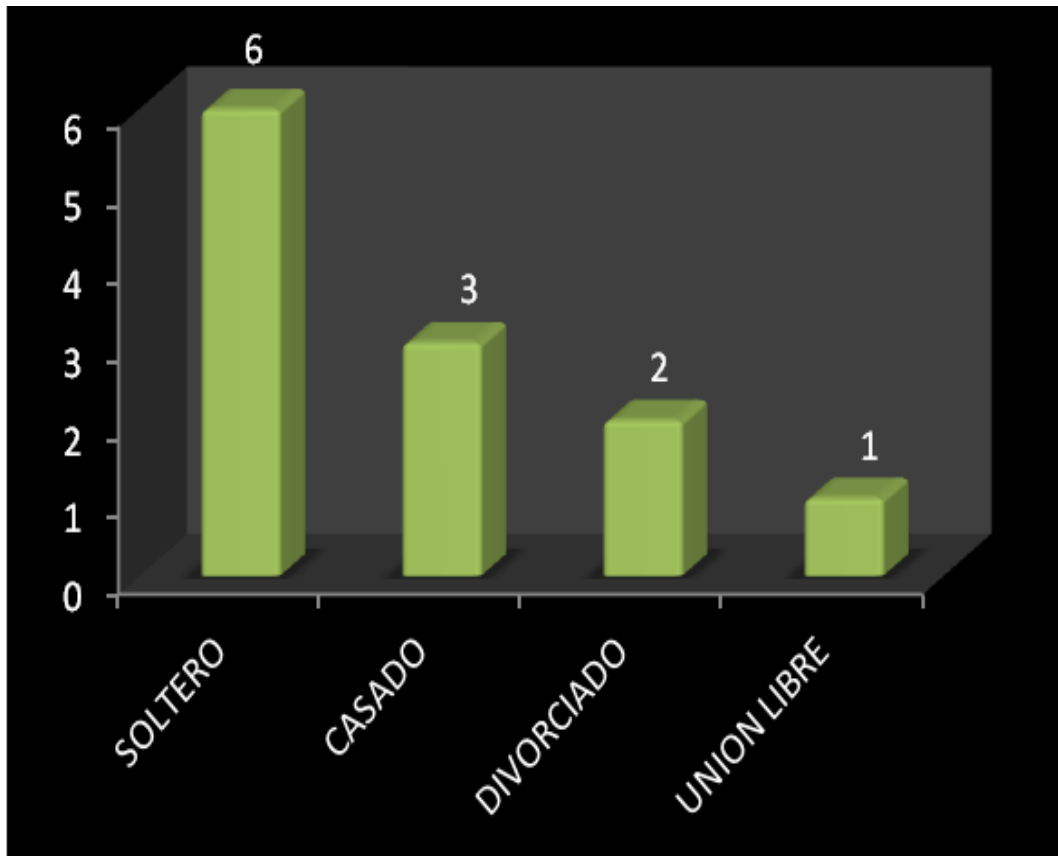


**Fuente:** Elaboración propia 2013

Diversas investigaciones muestran la relación existente entre el rendimiento académico y la formación del docente.

En el Gráfico 4.2 se observa que la formación académica de los docentes de ambos sexos que se encuentran laborando en la Preparatoria Federal por Cooperación Lic. Benito Juárez cuentan con un 25% (3 casos) solo tienen el nivel medio superior, el 58.33% (7 casos) cuentan con la licenciatura y el 16.67% (2 casos) tienen la licenciatura.

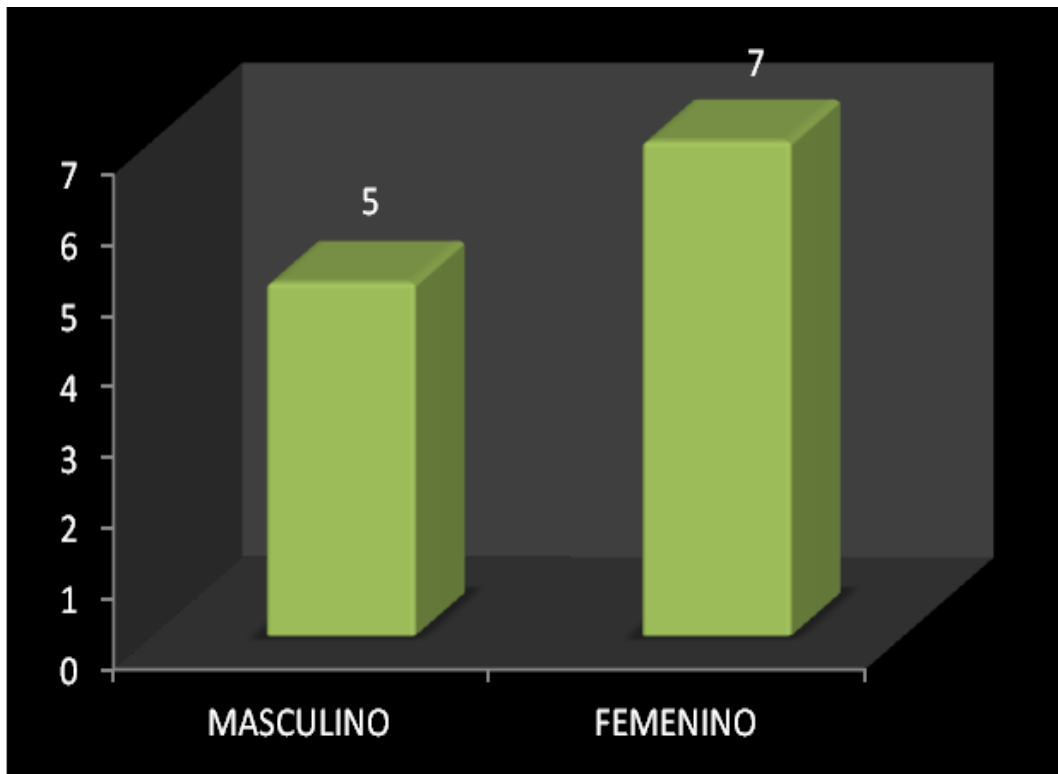
**Gráfico 4.3.** Estado civil del docente sexo masculino y femenino.



**Fuente:** Elaboración propia 2013

En relación al estado civil de los docentes el gráfico 4.3 presenta los resultados de esta variable. El 50% (6 casos) de los docentes son solteros, el 25% (3 casos) casados, el 16.67% (2 casos) son divorciados y el 8.33% (1 caso) vive en unión libre.

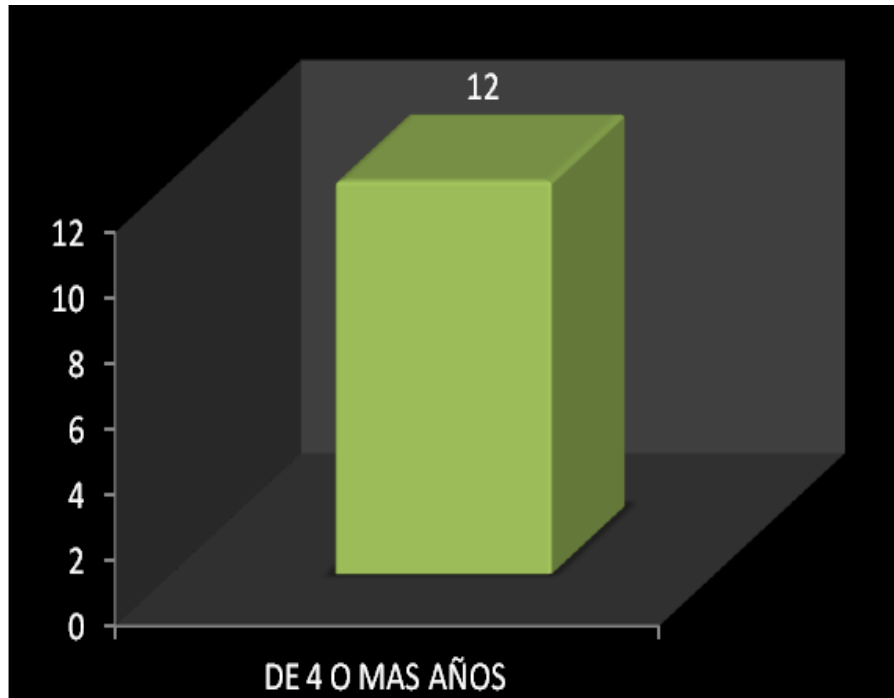
**Gráfico 4.4.** Sexo del docente sexo masculino y femenino.



**Fuente:** Elaboración propia 2013

En esta variable se puede apreciar en el gráfico 4.4. el sexo de los docentes en donde el 41.67% (5 casos) pertenecen al sexo masculino y con mayor relevancia un 58.33% (7 casos) pertenecen al sexo femenino.

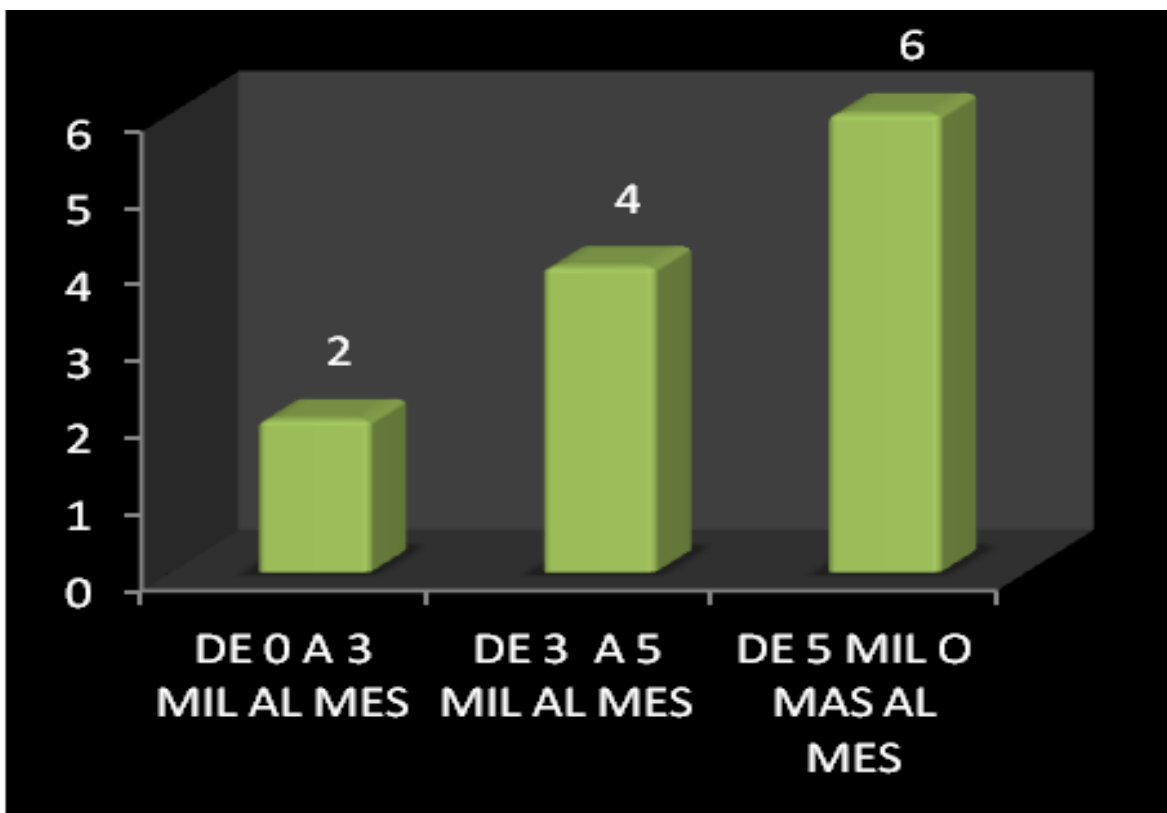
**Gráfico 4.5.** Antigüedad del docente sexo masculino y femenino



**Fuente:** Elaboración propia 2013

La variable categórica en la cual el análisis se muestra en el Gráfico 4.5. Hace referencia al tiempo que llevan laborando los docentes en la institución, siendo el 100% (12 casos) tiene una antigüedad de 4 años o más. Nos permite observar la experiencia que tienen en el puesto.

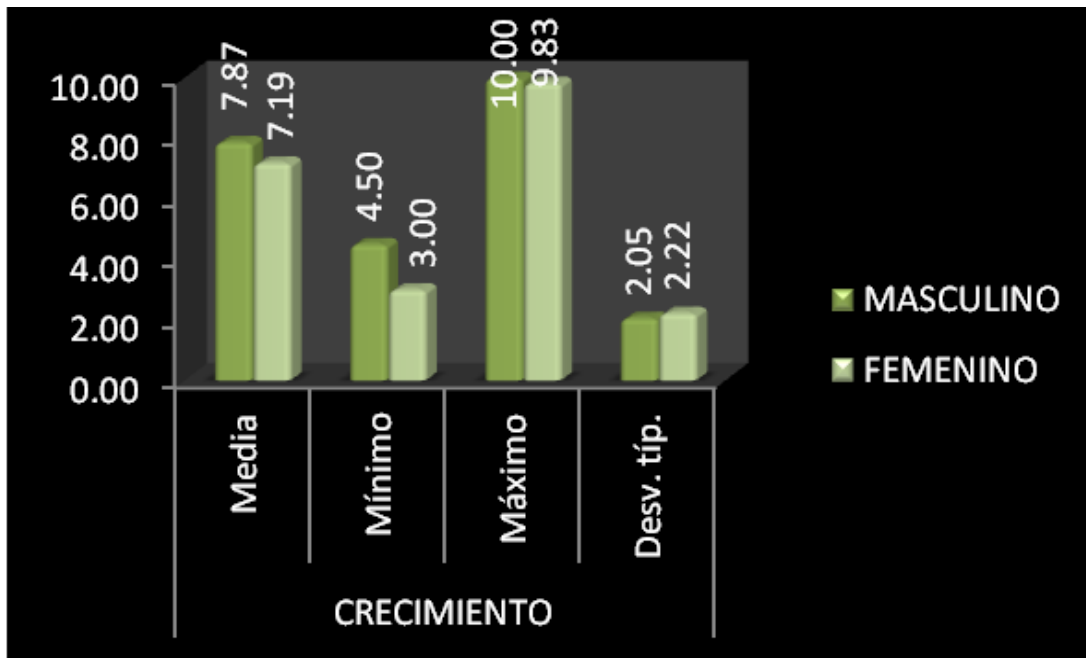
**Gráfico 4.6.** Remuneración del docente sexo masculino y femenino



**Fuente:** Elaboración propia 2013

En razón que la remuneración puede definirse como la cantidad de dinero que el docente percibe por parte de la Escuela por prestar sus servicios. Como se puede apreciar en la Gráfica 4.6 esta variable analiza a ambos sexos donde el 16.67% (2 casos) perciben de 0 a 3 mil pesos al mes, el 33.33% (4 casos) reciben mensualmente de 3 a 5 mil pesos y el 50% (6 casos) perciben más de 5 mil pesos mensuales.

Gráfica 4.7 Crecimiento del docente sexo masculino y femenino

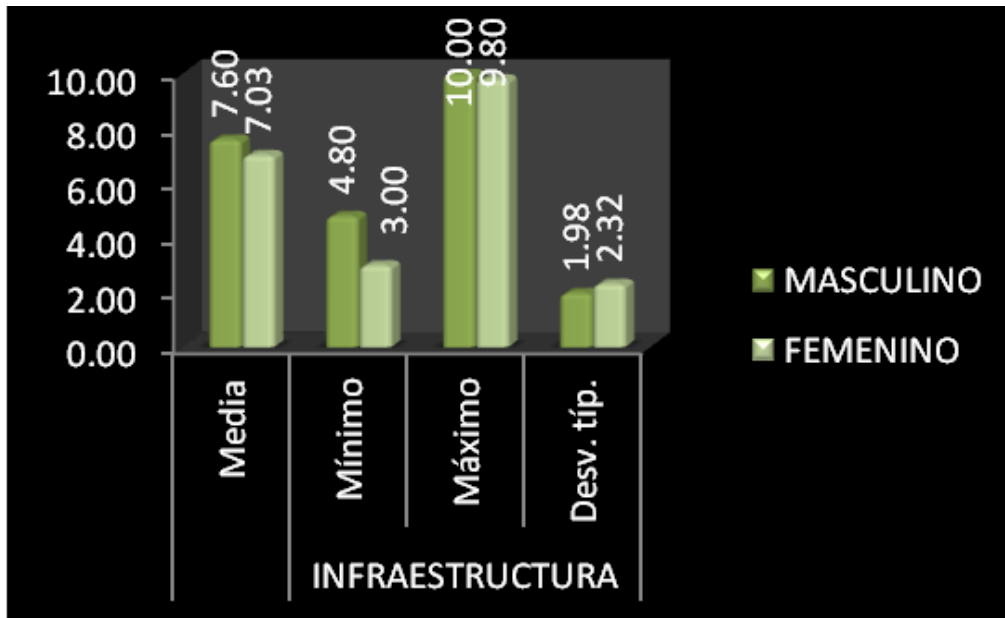


Fuente: Elaboración propia 2013

Con base en la Gráfica 4.7 la variable de crecimiento para el sexo masculino tuvo una satisfacción de 7.87 en promedio mientras que para el sexo femenino solo del 7.29, esto comprueba que la ponderación mínima para los hombres fue de 4.50 y para las mujeres de 3 y la más alta de 10 y de 9.83, se confirma la información de la media con la desviación típica que es de 2.05 y 2.22 respectivamente. Dato que muestra el nivel de predicción de la variable dependiente con la independiente.



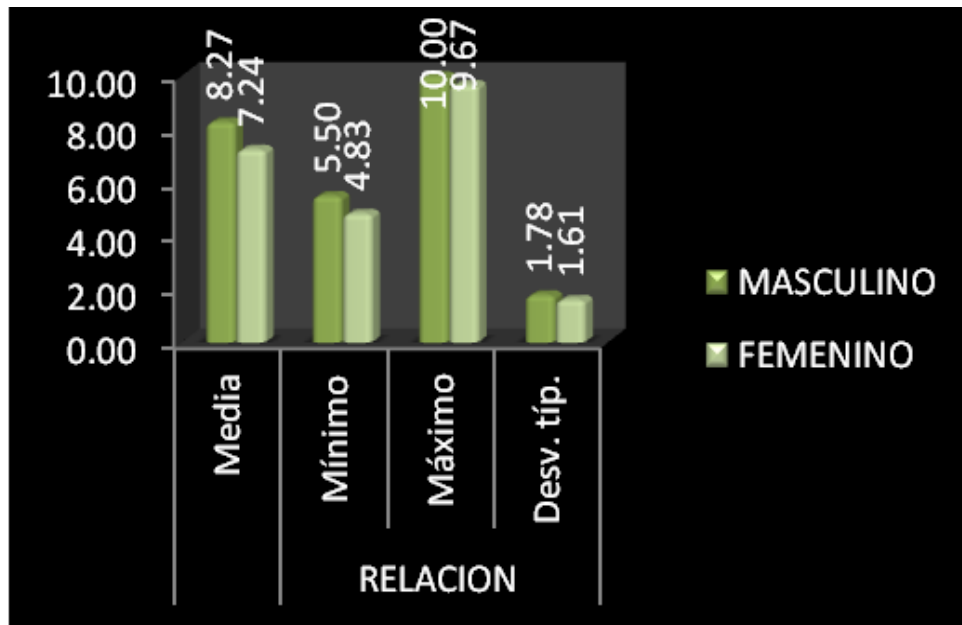
Gráfico 4.8 Infraestructura del docente sexo masculino y femenino



Fuente: Elaboración propia 2013

La Grafica 4.8 la variable de infraestructura se apoya tomando como puntos la iluminación, las instalaciones, entre otras, para el sexo masculino tuvo una satisfacción de 7.60 en promedio mientras que para el sexo femenino solo del 7.03, esto ratifica que la ponderación mínima para los hombres fue de 4.80 y para la mujer de 3 y la más alta de 10y de 9.80, con ello la información de la media con la desviación típica que es de 1.98 y 2.32 respectivamente.

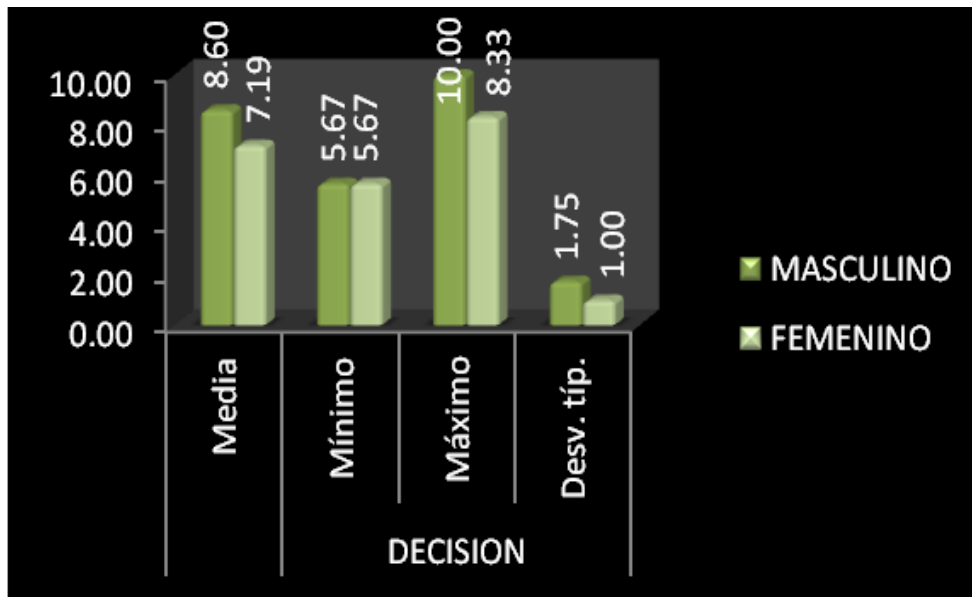
Gráfico 4.9 Relación del docente sexo masculino y femenino



Fuente: Elaboración propia 2013

El Gráfico 4.9 indica la variable de relación para el sexo masculino tuvo una satisfacción de 8.27 en promedio mientras que para el sexo femenino solo del 7.24, esto prueba que la ponderación mínima para los hombres fue de 5.50 y para las mujeres de 4.83 y la más alta de 10 y de 9.57, se confirma la información de la media con la desviación típica que es de 1.78 y 1.61 respectivamente. Dato que muestra el nivel de predicción de la variable dependiente con la independiente.

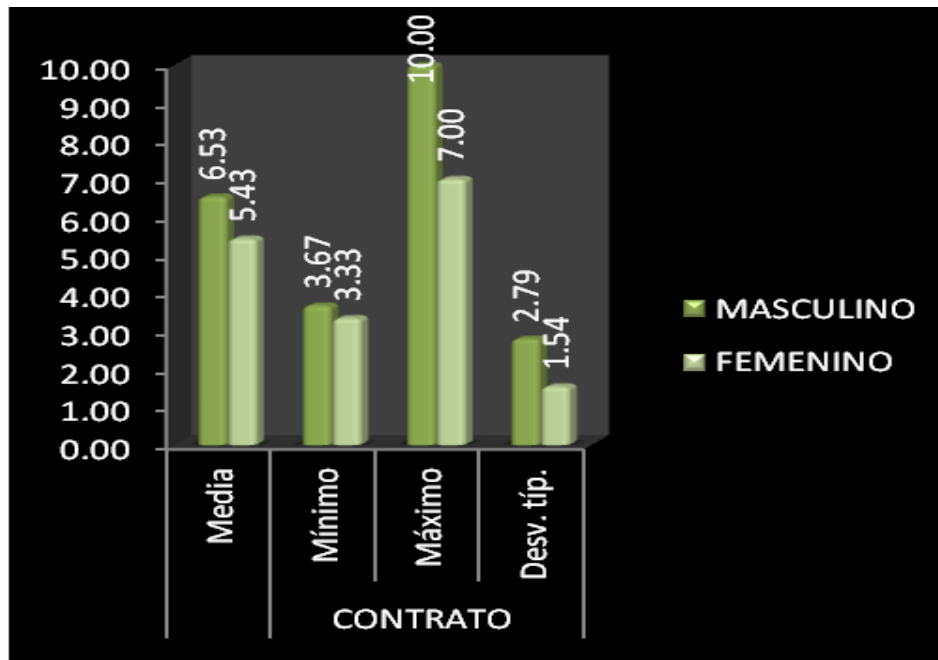
Gráfico 4.10 Decisión del docente sexo masculino y femenino



Fuente: Elaboración propia 2013

El Gráfico 4.10 indica la variable de decisión, el sexo masculino tuvo una satisfacción de 8.60 en promedio mientras que para el sexo femenino solo del 7.19, se examina que la ponderación mínima para ambos sexos 5.67 y la más alta de 10 y de 8.33, corroborando la información de la media con la desviación típica que es de 1.75 y 1.00 respectivamente.

Gráfico 4.11 Contractual del docente sexo masculino y femenino



Fuente: Elaboración propia 2013

Se aprecia en el Gráfico 4.11 la variable contractual, para el sexo masculino tuvo una satisfacción de 6.53 en promedio mientras que para el sexo femenino solo de 5.43, esto considerando que la ponderación mínima para los hombres de 3.67 y para el sexo femenino de 3.33 y la más alta de 10 y de 7.00, corroborando la información de la media con la desviación típica que es de 2.79 y 1.54 respectivamente. El nivel de predicción de la variable dependiente con la independiente.

#### 4.1.3. Resultados multivariantes

$$RA = \beta_0 + \beta_1 Ed + \beta_2 Es + \beta_3 EC + \beta_4 Sx + \beta_5 AP + \beta_6 Re + \beta_7 Cr + \beta_8 In + \beta_9 Re + \beta_{10} De + \beta_{11} Co + e$$

Dónde:

**Tabla 4.7:** Descripción de las variables explicativas del modelo

<b>Var</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tipo de variable</b>
RA	Rendimiento académico: Valor del índice.	Dependiente
Ed	Edad: Variable de tipo categórica ubica los valores en 3 rangos.	Independiente
Es	Escolaridad: Variable de tipo categórica contempla los valores en 3 rangos.	Independiente
EC	Estado civil: Variable de tipo categórica comprende los valores en 3 rangos.	Independiente
Sx	Sexo: Variable de tipo dicotómica indica dos valores.	Independiente
AP	Antigüedad en el puesto: Variable de tipo categórica señala los valores en 3 rangos.	Independiente
Re	Remuneración: Variable de tipo categórica integra los valores en 3 rangos.	Independiente
Cr	Crecimiento: Variable de tipo categórico asigna el valor de 1 cuando la remuneración se ubica de 0 a 3 mil pesos, 2 de 3 a 5 mil pesos y 3 de 5 mil o más pesos al mes.	Independiente
In	Infraestructura: Variable cuantitativa toma el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.	Independiente

Re	Relación: Variable cuantitativa obtiene el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.	Independiente
De	Decisión: Variable cuantitativa es el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.	Independiente
Co	Contractual: Variable cuantitativa se define con el valor formado por el cociente resultado de dividir el puntaje elegido en escala del 1 al 10 entre el total de puntos de cada pregunta.	Independiente

*Fuente: Elaboración propia 2013*

#### 4.1.4. Análisis multivalente

Con la finalidad de conocer los factores que influyen en el grado de satisfacción laboral de los docentes por Asignatura de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan Hidalgo, se aplicó el modelo de regresión lineal, cuyos resultados quedan recogidos en la (Tabla 4.4).

Siendo variables relevantes del modelo: la edad del docente, el estado civil, la remuneración las contractuales y de decisión.

La Remuneración del docente: La relación significativa de tipo negativo de la remuneración y el rendimiento académico significa que a mayor remuneración menor será el rendimiento académico de los alumnos del primer semestre de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” de Apan, Hidalgo. El resultado nos permite pensar que no sufre ningún efecto los incrementos salariales en los maestros de la muestra.

En este caso, se acepta parcialmente la **H3**: *“La remuneración de los docentes provocan una relación significativa con el rendimiento académico de los alumnos”*, es una variable sí influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral como en el caso de edad.

Edad del docente: Los resultados de modelo de regresión lineal nos permiten observar una relación estadísticamente significativa de tipo positivo de la variable en cuestión con el rendimiento académico lo que significa que a mayor edad del docente mayor será el rendimiento académico de los alumnos de la PREFECO.

En este caso, se acepta parcialmente la **H1**: *“La edad del docente influye significativamente en el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” en Apan, Hidalgo.”*, pues la variable sí influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral como en el caso de edad.

Estado civil del docente: La presente variable cuya relación significativa de tipo negativo con el rendimiento académico nos muestra como la condición civil del docente no incrementa el rendimiento académico de los alumnos. Mayor sea el número del estado civil menor será el rendimiento

En este caso, se acepta parcialmente la **H2**: *“El estado civil del docente interviene en el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” en Apan, Hidalgo”*, es una variable sí influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral como en el caso de edad.

Contractual: La variable acumula aquellos aspectos relacionados con el contrato laboral como prestaciones, temporalidad, entre otros, mantiene su relación estadística con el rendimiento académico positivamente lo que significa que los docentes que están satisfechos con sus condiciones laborales aumenta el rendimiento académico de la PREFECO.

En este caso se acepta la hipótesis **H4** “*El factor contractual de los docentes custodia una relación significativa con el rendimiento académico de los alumnos*” pues la variable sí influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral como en el salario que recibe, la forma de negociación sobre aspectos laborales.

Decisión: Variable la cual almacena aspectos para tomar decisiones, y cuyos resultados muestran que mantiene una relación significativa de tipo negativa con la variable dependiente rendimiento académico, lo que determina una influencia decreciente en los resultados del rendimiento académico de los alumnos de la muestra.

Se acepta la hipótesis **H5**: “*La toma de decisiones de los docentes sostiene una relación significativa con el rendimiento académico de los alumnos*”, pues la variable sí influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral por la limitación de autonomía para tomar decisiones en su área de trabajo y la participación en la misma.

Por último la relación del 87.20% significa que el modelo es altamente explicativo de la predicción de las variables



**Tabla 4.:** Modelo de regresión lineal

MATRIZ DE CORRELACIÓN				
Variable	Coeficiente	Std. Error	t-Statistic	Sig.
Constante	9.914	1.809	-.654	.002***
Remuneración del docente	-1.553	.682	-.643	.063**
Edad del docente	1.177	.371	.697	.019 ***
Estado civil del docente	-1.369	.305	-.750	.004 ***
Contractual	.865	.224	.970	.008 ***
Decisión	-.979	.489	-.770	.092**
R-Cuadrado	87.20%			
ANOVA	.012(a)			

Significativo al 90%\*\*\* Significativo al 95% \*\* Significativo al 99% \*

En conclusión de este capítulo el estudio realizado nos muestra que existe una relación de la satisfacción del docente con el rendimiento académico en términos contractuales y la toma de decisiones, ya que no existe libertad y una seguridad en el trabajo.

## **CAPITULO V. PROPUESTA**

Con base en los resultados obtenidos y para alcanzar el objetivo estratégico tendiente a generar una propuesta que fortalezca el rendimiento académico se elaboran los siguientes puntos.

1.- Fortalecer canales de comunicación a través de:

- ❖ Reuniones generales con el personal académico al inicio y al final de cada periodo escolar.
- ❖ Reuniones periódicas por academia horizontal y disciplinar.
- ❖ Estructurar Manual de Bienvenida a fin que el docente identifique los objetivos de la institución, organización, así como su derechos y obligaciones.
- ❖ Diseñar el Manual de procedimientos a fin de clarificar actividades y funciones de los docentes.
- ❖ Elaborar Plan de Desarrollo Institucional que comprenda Antecedentes históricos misión, visión, filosofía, políticas, objetivos y actividades a desarrollar en la Escuela Preparatoria.
- ❖ Cursos dirigidos a los docentes para dar a conocer tanto los Manuales como el Programa de Desarrollo Institucional con el propósito que los profesores identifiquen y asuman los objetivos institucionales creando un mayor compromiso y por ende incrementen su rendimiento académico.

2.- Participación del docente en la toma de decisiones de la institución educativa

- ❖ Convocar a los docentes a través de foros de consulta para la elaboración de los Manuales y de Programa de Desarrollo Institucional.

- ❖ Establecer la figura de comités de vigilancia para su correcta aplicación de los documentos antes enunciados.

### 3.- Acciones orientadas para reconocer las tareas del docente,

- ❖ Reconocer de manera semestral a los docentes sobresalientes con base en la opinión de los alumnos, pares académicos y directivos.
- ❖ Incrementar carga académica con referencia a los resultados frente a grupo.

### 4.- Capacitación docente

4.1. Cursos disciplinares atendiendo las necesidades docentes y sobre todo las requeridas en el Plan de Estudios.

- ❖ Física
- ❖ Matemáticas
- ❖ Química
- ❖ Biología
- ❖ Ciencias Sociales y humanidades
- ❖ Ciencias Económico - Administrativas

4.2. Cursos Didáctico pedagógicos para:

- ❖ La preparación de materiales didácticos.

- ❖ Corrección de ejercicios.
- ❖ Organización de prácticas.
- ❖ Técnicas grupales aplicadas al proceso enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Construcción de competencias.
- ❖ Evaluación de competencias.
- ❖ Modelo educativo.
- ❖ Reforma educativa.

Propuestas para mejorar rendimiento de los alumnos.

- ❖ Implementación de asesorías disciplinares por docentes o alumnos sobresalientes a los estudiantes que presenten bajo rendimiento.
- ❖ Seguimiento de historiales académicos por tutores grupales o responsables de grupo.
- ❖ Cursos remediales en las asignaturas de mayor índice de reprobación.
- ❖ Crear círculos de estudio.
- ❖ Informar a los padres de familia sobre la situación académica de los estudiantes, y solicitar su apoyo.

Asimismo es importante resaltar que el Subsecretario Federal de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Educación Pública Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez en su participación en el “Cuarto Foro Regional de Educación Media y Superior” realizado en el Estado de Hidalgo el 21 de mayo del presente año, con el propósito de analizar, consultar y revisar el modelo educativo del Nivel Medio Superior señala la siguiente problemática del Bachillerato.

- ❖ Deserción anual de 625 mil alumnos.
- ❖ Sobrecarga de información en los planes de estudio.
- ❖ Contenidos en los programas de asignatura percibidos por los jóvenes como irrelevantes y poco estimulantes. (Uno de cada tres jóvenes no encuentra atractiva la materia de matemáticas)
- ❖ Prevalcen métodos tradicionales que privilegian el estudio memorístico y el aprendizaje pasivo.
- ❖ Carencia de recursos didácticos.
- ❖ Perfil de Docentes no adecuado al Bachillerato.
- ❖ Ausencia de participación de padres de familia.
- ❖ Falta de aulas, mobiliario, equipo de cómputo, entre otros.

Ante dicha problemática propone la imperante necesidad de la Revisión del Modelo educativo de Bachillerato a nivel nacional. (El Independiente, 2014)

## CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación se orientó al conocimiento de aquellos factores que influyen o condicionan el rendimiento académico en relación con el grado de satisfacción laboral de los docentes que laboran con primer semestre en la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” en Apan, Hidalgo, con la finalidad de generar estrategias de fortalecimiento al beneficio de la institución educativa.

Específicamente, se identificó sí los factores: sociodemográfico, crecimiento, infraestructura, relación, decisión y contractual, influyen de manera significativa en la satisfacción del trabajo, percibida por el docente del primer semestre.

Con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas y después de analizar y en su defecto corregir la normalidad de la distribución de los datos (Test de Kolmogorov S), se procedió a la aplicación de las técnicas multivariantes a través de modelos de regresión lineal múltiple.

Para cumplir con los supuestos clásicos de los modelos de regresión lineal y evitar problemas de heterocedasticidad y multicolinealidad, utilizamos el suplemento del paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) que permite la alineación del modelo a través de la obtención de coeficientes robustos de la varianza. El análisis multivariante se aplicó de manera parcial a los docentes de la institución.

Los resultados del modelo global muestran que las variables relevantes del modelo: la edad del docente, el estado civil, la remuneración las contractuales y de decisión. Son relevantes en el rendimiento académico y la satisfacción laboral.

El presente proyecto permite ampliar la muestra a todos los semestres de la Escuela Preparatoria Federal por Cooperación “Lic. Benito Juárez” con el objetivo de identificar no solo la problemática del primer semestre sino de la totalidad de semestres y generar otras investigaciones referentes al tema de rendimiento académico, satisfacción no solo por parte del docente sino también de los alumnos y sobre todo proporcionar alternativas de solución que coadyuven a mejorar el nivel educativo del Bachillerato .Asimismo realizar el estudio en otras instituciones de nivel medio superior del entorno para realizar estudios comparativos de la Región.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARREDONDO, M. G. (2013). Liderazgo directivo y satisfaccion laboral de docentes en la riems. *Liderazgo directivo y satisfaccion laboral de docentes en la riems*. Xi congreso nacional de investigacion educativa.

ASTOR, E. N. (MARZO de 2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los*. Recuperado el 09 de Mayo de 2013, de <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>

BORGES, S. C. (25 de OCTUBRE de 2012). *Stisfacción el el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior en Coimbra*. Recuperado el 2013, de Stisfacción el el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior en Coimbra.: <http://dehesa.unex.es:8080/xmlui/handle/10662/316>

CAMACARO, R. (2013). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (caso: aviación militar venezolana)* . R <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>

CAMARENA, C. G. (2013). *Reflexiones en torno al rendimiento escolar y a la eficiencia terminal*. Recuperado el 2013, de [file:///C:/Users/MARIANA/Downloads/Revista53\\_S1A2ES.pdf](file:///C:/Users/MARIANA/Downloads/Revista53_S1A2ES.pdf)

CHINAG, M. K. (2007). *Estudio empirico de calidad de vida laboral*. Horizontes empresariales.

DGB. (06 de Mayo de 2013). *Dirección General de Bachillerato*. Recuperado el 06 de Mayo de 2013, de <http://www.dgb.sep.gob.mx>

EDEL. (2003). *El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación .

ENTONADO, F. B. (2001). *Sociedad de la información y la educación*. Recuperado el 09 de Mayo de 2013.

FRANCISCO, R. (2005). *Debate Uso y aplicación de las Tecnologías Educativas en las Preparatorias Federales por Cooperación*. Recuperado el 06 de Junio de 2014, de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/rosales4/html>

GARBANZO, G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios . Educación. *Revista de la Universidad de Costa Rica* , 43-63.

GOMEZ, D. (2011).. *Factores que influyen en el rendimiento académico del estudiante universitario*. Universidad de san Luis Potosí. San Luis Potosí.

HERIAS, F. A. (2005). *RIA II*. Recuperado el 05 de FEBRERO de 2014, de <http://arsenopirita.boumort.cesca.cat/index.php/RIAll/article/view/10511/730>

HERRERO, I. M. (05 de FEB de 2014). *La utilizacion de medios y recursos didacticos en el aula*. Recuperado el 05 de FEB de 2014, de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/dae/profe/isidro/merecur.pdf>

HIDALGO 2011-2016, G. D. (s.f.). *Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016*. Recuperado el 10 de MAYO de 2013, de <http://seplader.hidalgo.gob.mx/PED/documentos/PLAN%20ESTATAL%20DE%20DESARROLLO.pdf>

HIDALGO, G. D. (2013). *Gobierno del Estado de Hidalgo*. Recuperado el Mayo de 2013, de <http://www.hidalgo.gob.mx/?p=232>

INEGI. (2013). *INEGI*. Recuperado el 2013, de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=13>

JASPE, C. (07 de Julio de 2010). *El Rendimiento Estudiantil y las Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje*. Recuperado el 2013, de El Rendimiento Estudiantil y las Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje: <http://wwwestrategias264.blogspot.mx/2010/07/rendimiento-academico-escolar.html>

JESÚS HERRANZ BELLIDO, A. R. (2007). *La satisfacción académica de los profesores universitarios*. Recuperado el 2013, de La satisfacción académica de los profesores universitarios: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2592056>

MUÑOZ, F. O. (2004). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Recuperado el 2013, de X Congreso nacional de Investigación Educativa:  
[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_16/ponencias/0627-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0627-F.pdf)

PREFECO, B. (2013). *PREFECO "Lic. Benito Juárez"*. Triptico. Apan, Hidalgo.

PÚBLICA, S. D. (2013). *Directorio de Escuelas Preparatorias Federales por Cooperación. Subsecretaría de Educación Media Superior. Dirección General de Bachillerato*. . Recuperado el 06 de Junio de 2014, de <http://dgb1.sep.gob.mx/subsist>

PRIMAVERA. (2005).  
<http://www.uia.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/wp/20AD%20Desarrollo%20competencias.pdf> :

RUIZ, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Psicología Organizacional*, Volumen 16.

SEP. (2012). *Reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la educación Media Superior*. Recuperado el 2013

STPS. (2013). *Secretaría de Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 2013, de [http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario\\_minimo/sal\\_min\\_gral\\_area\\_geo.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_area_geo.pdf)  
f

TEJEDOR, F. &-V. (2007).. *Causas del bajo rendimiento del estudiante universitario*.  
. Salamanca.

VÁZQUEZ, O. G. (2013). *Apan Blogia*. Recuperado el 11 de Mayo de 2013, de  
<http://apan.blogia.com/>

VERACRUZANA, U. (2013). *Psicoinforma*. Recuperado el 2013, de Psicoinforma:  
<https://sites.google.com/site/psicoinforma05/rendimiento-escolar/definicion>

## ANEXO I “INSTRUMENTO DE MEDICIÓN”

### Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

**Objetivo:** Conocer el grado en que las condiciones laborales satisfacen sus necesidades  
“No anote su nombre o firma, ya que se trata de información de carácter anónimo y estricta confidencialidad”

Instrucciones: Por favor marque con una X sus características personales

1.- Características socio demográficas:

Edad	Escolaridad	Estado Civil	Sexo
01 ( ) De 25 a 35 años	01 ( ) Licenciatura	01 ( ) Soltero (a)	01 ( ) Masculino
02 ( ) De 36 a 45 años	02 ( ) Maestría	02 ( ) Casado (a)	02 ( ) Femenino
03 ( ) De 46 a 55 años	03 ( ) Doctorado	03 ( ) Divorciado (a)	
04 ( ) De 56 o más		04 ( ) Unión libre	

2.- Características laborales:

Antigüedad	Remuneración
01 ( ) De 0 a 1 año	01 ( ) De 0 a 3 mil al mes
02 ( ) De 2 a 3 años	02 ( ) De 3 mil a 5 mil al mes
03 ( ) De 4 o más	03 ( ) De 5 mil o más al mes

#### Instrucciones:

Habitualmente el trabajo y los distintos aspectos del mismo, producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

Marque con una cruz en una escala del 1 al 10 donde uno significa muy en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo.

(Continua)

(Continuación)

<b>1. La satisfacción que le produce tener un trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>4. El salario que usted recibe</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>5. Apoyo en los objetivos y metas que debe alcanzar</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>8. La iluminación de su lugar de trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>9. La ventilación de su lugar de trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>10. La temperatura de su lugar de trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>11. Las oportunidades de formación que le ofrece la Institución</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>12. Las oportunidades de promoción que tiene</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>13. Las relaciones personales con sus superiores</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>14. La supervisión que ejercen sobre usted</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>17. La igualdad y justicia de trato que recibe de su Institución</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>18. El apoyo que recibe de sus superiores</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>20. Su participación en las decisiones de su área</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>22. El grado en que su Institución cumple con el contrato colectivo y leyes laborales</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>23. La forma en que se da la negociación en su Institución sobre aspectos laborales</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10