

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DE LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL
MEDIO SUPERIOR**

PRESENTA

ERALIA IRASEMA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN
PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

MARZO, 2016

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DE LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL
MEDIO SUPERIOR**

PRESENTA

LIC. ERALIA IRASEMA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN
PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

ASESOR

DRA. RAQUEL RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,

MARZO, 2016

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios por su infinito amor y misericordia, por sus bendiciones y lo que me da día a día.

A mis hijos Alan e Iker, que son mi felicidad, orgullo, mi motor de vida, que cada paso que doy lo hago pensando siempre en ellos, los amo!

A mi esposo Daniel, tus abrazos y palabras de apoyo en los momentos en los que sentía que ya no podía más, fue los que me sostuvo a seguir con este proyecto hasta el final. Eres un hombre casi perfecto! Te amo!

A mis padres, no me alcanzara la vida para agradecerles todo su apoyo para que yo siga preparándome y superándome, por ser mis guías para ser mejor persona, pero sobre todo por su amor incondicional y sus cuidados hacia mí y mis hijos, nunca lo hubiera logrado sin ustedes. Gracias Mami por no quitar el nunca el dedo del renglón hasta que lo lograra. Mami te amo, Papi te amo, son los mejores!

A mi hermano Fer que siempre está conmigo en todo momento te quiero mucho, a mi cuñis Vero, gracias por tu apoyo, te quiero.

A toda mi familia pero sobre todo a mis abuelos que ya no están conmigo pero agradezco sus sacrificios que hicieron para que su familia saliera adelante y las siguientes generaciones también avanzáramos.

A mis amigos que algunas veces sacrificamos tiempo, pero siempre estuvieron ahí apoyándome. A mis compañeros de clase, gracias por compartir sus conocimientos y experiencias, en especial a Blanca, gracias por todo tu apoyo y por tu linda amistad.

A mis maestros por sus enseñanzas, en especial al Mtro. Manuel Almaguer, siempre tendré el bello recuerdo y la satisfacción de que usted fue mi maestro y maestro de mi abuelo Pancho para que él pudiera terminar su educación básica.

Un agradecimiento especial al Mtro. Alejandro Galván, por su apoyo para que yo pudiera estudiar la maestría, y que a pesar de sus muchas ocupaciones dedicar tiempo para recibirme en su oficina y siempre estar dispuesto a escuchar y ayudar. Es usted un excelente ser humano.

ÍNDICE.

Resumen.....	5
Capítulo 1: Introducción.....	7
1.1 Justificación de la investigación.	
1.2 Objetivo general.	
1.3 Objetivos específicos de la investigación.	
Capítulo 2: Marco Teórico.....	10
2.1 Antecedentes de la calidad de vida laboral	
2.2 Situación Actual	
2.3 Calidad de vida laboral en Nuevo León	
2.4 Aspectos importantes en la calidad de vida laboral para el desarrollo de un instrumento de medición	
2.5 Dimensiones del instrumento para el diagnóstico de la calidad de vida laboral en docentes de nivel medio superior	
2.6 Diseño del instrumento	
Capítulo 3: Metodología.....	22
3.1 Escenario y contexto	
3.2 Población, muestra y participantes	
3.3 Procedimiento	
3.4 Limitaciones	
Capítulo 4: Resultados	24

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones.....66

Mi aprendizaje

Referencias.....70

Anexos.....71



RESUMEN.

Esta investigación tiene como objetivo diseñar un instrumento que mida la Calidad de Vida Laboral en docentes de nivel medio superior.

Para el presente trabajo se utilizó el tipo de investigación de campo y se diseñó un instrumento de escala tipo Likert de 45 ítems, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones:

- Balance trabajo- tiempo personal
- Beneficios, compensaciones y Evaluación del desempeño
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Capacitación y desarrollo
- Trato directo recibido por jefes
- Motivación

El instrumento se aplicó en una preparatoria de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se tomó una muestra al azar donde del 100 % de encuestas entregadas regresaron el 57.5 % contestadas. En general participo el 18.25 % del total de la población de docentes de la preparatoria.

Para obtener los resultados fueron procesados en forma manual, con apoyo del programa Excel para la elaboración de las gráficas. Los resultados de la tabla general indican que la calidad de vida laboral del personal docente de la preparatoria de la Universidad Autónoma de Nuevo León es buena, la siguientes

graficas se dividieron por rubros según la antigüedad, años, tipo de contrato, sexo y estado civil, donde se encontraron algunas diferencias.

Capítulo I

Introducción

Calidad de vida laboral representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y en la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

La calidad de vida laboral puede ser de carácter positivo o negativo en un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

En este sentido, este proyecto plantea que la calidad de vida laboral debe ser concebida como un vector estratégico de la organización, así mismo propone el diseño de un instrumento que mida calidad de vida laboral enfocado en docentes de nivel medio superior, que permita reflejar como resultado las diferentes necesidades que tiene los docentes, según su categoría, sexo, antigüedad y edad, así como las áreas de oportunidad en diversos aspectos como, la toma de decisiones, las relaciones, el trabajo en equipo, ambiente físico, comunicación,

satisfacción laboral, beneficios, capacitación , desarrollo organizacional y con dichos resultados la dirección de la preparatoria tomen acciones para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes.

1.1 Justificación

Este proyecto plantea que la calidad de vida laboral debe ser concebida como un vector estratégico de la organización, así mismo propone la importancia de diseñar un instrumento que diagnostique la calidad de vida laboral enfocado en docentes de nivel medio superior, que permita reflejar como resultado las diferentes necesidades que tiene los docentes de nivel medio superior, según su categoría (tipo de relación laboral), sexo, antigüedad, edad y estado civil, en las diversos aspectos como, la toma de decisiones, las relaciones, el trabajo en equipo, ambiente físico, comunicación, satisfacción laboral, beneficios económicos, capacitación, desarrollo organizacional, motivación para realizar el trabajo y con dichos resultados la dirección de la preparatoria tome acciones para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes de su plantel.

Objetivos de investigación

1.2 Objetivo general:

- Diseño de un instrumento para el diagnóstico de la calidad de vida laboral existente entre los docentes de nivel medio superior; a fin de que ayude a la institución educativa y a su administración en la detección de áreas de oportunidad entre su variada base docente.

1.3 Objetivos específicos:

- Aplicar el instrumento diseñado
- Obtener datos que cuantifiquen el nivel de calidad de vida laboral que poseen los docentes de Nivel Medio Superior con el fin de determinar la validez y la información que aporta el instrumento.
- Obtener datos diferenciales como, hombre y mujer, casado o soltero, si es maestro por tiempo completo, medio tiempo o por contrato etc.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la calidad de vida laboral

Fue el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford, los que iniciaron con una serie de conferencias con especialistas y quienes consideraron que el concepto de calidad de vida debe ir más allá que la satisfacción en el trabajo, se puede incluir el rediseño de los puestos, el manejo de los sistemas de información y la implantación de nuevas estructuras organizacionales, con el propósito de estimular el aprendizaje, la promoción y la participación del personal (Gibson, Ivanicevich, Donnelly; 1996). Esta forma de pensar permaneció durante varias décadas hasta los años setenta, durante los que hubo interés de algunas compañías como Procter & Gamble y General Motors principalmente, mismas que iniciaron la implantación de nuevos sistemas para incrementar la calidad de vida de sus trabajadores de planta. Con estas experiencias fundamentales otras empresas como Ford, aplicaron varios proyectos de calidad de vida para su personal con muy buenos resultados.

De esta manera, las primeras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral se remontan a los años 70 en los Estados Unidos con el surgimiento del movimiento de Desarrollo Organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y la eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en todos los aspectos que lo afectan dentro de la organización; el termino calidad de vida fue introducido por

Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Segurado & Agulló, 2002; Chiavennato, 2004; Gómez, 2010).

Los primeros trabajos de calidad de vida laboral se referían a este concepto desde una perspectiva unidimensional, los cuales equiparaban el término de calidad de vida con otros conceptos similares como bienestar, satisfacción global, o felicidad. Sin embargo, con el paso de los años, se observó una transición de esta perspectiva unidimensional a otra de postura multidimensional (García & Muela, 2006).

En los años 80, se dio la recesión americana, por un incremento en la competencia de productos orientales, lo que se convirtió en la principal preocupación de los directivos, quienes se enfocaron a la integración de programas de calidad de vida tanto en las organizaciones públicas como en las privadas de la Unión Americana (Stoner, John; 1996 & Mark, Smith-Palliser; 2002).

2.2 Situación Actual

Los constantes cambios en las organizaciones como el avance en la tecnología aunado a las grandes investigaciones científicas, han contribuido de manera significativa a favorecer la aceptación de una cultura enfocada hacia la calidad, convirtiendo a las sociedades organizadas del siglo pasado en sociedades modernas del conocimiento, movidas por una búsqueda continua y fundamental de satisfacción de necesidades organizacionales. La calidad como concepto

central del cambio la hacen las personas y no las máquinas, por lo tanto la calidad de vida alcanzada por las personas dependerá del logro de la aplicación correcta de las teorías de la calidad total. Por esta razón nace la importancia de generar las mejores condiciones para lograr un aumento de productividad y mejoras significativas en el ámbito laboral.

2.3 Calidad de Vida Laboral en Nuevo León

Don Eugenio Garza Sada como primer impulsor de la calidad de vida laboral en Nuevo León

Don Eugenio cursó los estudios primarios en el Colegio de San Juan, en Saltillo, Coahuila. Pasó luego a Monterrey para estudiar en el Colegio Hidalgo, que estaba a cargo de los Hermanos Maristas. Hizo después la preparatoria en la *Western Academy*, una institución militar de Estados Unidos. En ese mismo país, en The Massachusetts Institute of Technology, hizo sus estudios universitarios y obtuvo el título profesional de ingeniero civil, en 1916.

Su estancia en Estados Unidos le hizo tomar conciencia de que la educación resulta la vía más eficaz para lograr la industrialización y el desarrollo de un país, de la conexión existente entre investigación y ciencia, entre ciencia y tecnología, y entre éstas y el desarrollo, el bienestar y la libertad. Con esto se estaba estructurando su proyecto de vida.

En 1917 comenzó a trabajar en la Cervecería Cuauhtémoc, siempre tuvo un concepto muy claro de lo que es el trabajo. Detrás de cada máquina, de cada mesa, de cada ventanilla de servicio, veía al ser humano que las atendía. Así, su

trato con sus colaboradores y empleados fue siempre amable y cercano y conservó la línea de austeridad y sencillez que marcó su juventud.

El trabajo, según su pensamiento, conducía al hombre hacia la libertad y la cultura. Era, de acuerdo con lo anterior, un activo promotor del trabajo. Encontraba en él la razón de la dignidad humana y, por ello, era un trabajador incansable y feliz. Lo anterior, unido a su responsabilidad social, lo llevó a crear empleos para muchos mexicanos. Esa preocupación se reflejaba en sus palabras: "No repartas riquezas: reparte trabajo. Así elevarás el nivel de vida del pueblo."

Asimismo, don Eugenio definió el Ideario Cuauhtémoc, mucho antes de que en las empresas se hablara de códigos de ética o de enunciados de la misión.

Don Eugenio Garza Sada y su relación con la educación

Don Eugenio Garza Sada fue un devoto impulsor de la educación. Creía firmemente en que el desarrollo humano conduciría a que México fuera un mejor país. Así, a través de la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, canalizó recursos muy importantes para la impartición de cursos y sobre todo, para el otorgamiento de becas para los hijos de quienes trabajaban en las empresas afiliadas.

En el año de 1943 don Eugenio consideró impostergable la preparación de técnicos mexicanos y emprendió su obra más importante: el Tecnológico de Monterrey, auspiciado por Enseñanza e Investigación Superior, A. C. Para ello reunió a un grupo de empresarios regiomontanos y cristalizó la idea de crear una institución cuyo objetivo fuera formar integralmente y no sólo como profesionistas bien calificados a hombres y mujeres. Esta institución, concebida en la mente de

don Eugenio, comenzó modestamente en una casa del centro de Monterrey, con 350 alumnos y unos cuantos profesores.

Don Eugenio dedicó gran parte de su tiempo a esta institución, siendo presidente del Consejo Directivo del Tecnológico desde 1943 hasta la fecha de su muerte.

Don Eugenio es un ejemplo permanente. Su preocupación por el desarrollo humano a través de la educación y del trabajo, así como por el mejoramiento del nivel de vida y de cultura de sus compatriotas, sigue vigente en las numerosas obras que emprendió, cuyos beneficios se multiplican en la actualidad gracias a que don Eugenio supo transmitir a muchas personas los valores que guiaron su vida.

2.4 Aspectos importantes en la Calidad de vida laboral para el desarrollo de un instrumento de medición.

Un programa de calidad de vida laboral debe comprender diferentes aspectos, algunos de ellos son: respeto y reconocimiento, sistema equitativo de compensaciones, interés por la seguridad laboral. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, por medio de la capacitación, la realización de actividades extra laborales y de carácter familiar y recreativo, el respeto al horario y días de descanso, el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los docentes.

La calidad de vida laboral produce un ambiente de trabajo más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades prioritarias de los docentes hasta las de nivel

económico. Busca emplear las habilidades más avanzadas de éstos y ofrecer un ambiente que los motive a mejorar sus habilidades.

La idea es que los docentes sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los docentes. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano, debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad.

Debido a lo anterior, los aspectos considerados importantes para incluir en el instrumento diseñado para el diagnóstico de la calidad de vida labora en docentes de nivel medio superior son: espacio físico y medio ambiente, trabajo en equipo, capacitación y desarrollo, comunicación, trato directo entre trabajadores y jefe, motivación, beneficios, compensaciones y evaluación del desempeño, comunicación y balance trabajo – tiempo personal.

2.5 Dimensiones del instrumento, para el diagnóstico de la calidad de vida laboral en docentes de nivel medio superior.

1. Espacio Físico y medio ambiente

El ambiente físico conformado por elementos del edificio como la temperatura, el nivel de ruido, el tipo e intensidad de iluminación, mobiliario, pueden influir en el estado de ánimo de la persona que ejecuta su trabajo dentro de la empresa.

El espacio y equipo de trabajo que corresponde al lugar y área que tiene cada empleado para desarrollar su trabajo, también influyen en el clima.

El ambiente de trabajo en el cual una persona labora, influye de manera importante en el desempeño que pueda tener.

2. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a una interacción bien coordinada y efectivamente sincronizada para lograr un objetivo compartido.

Para trabajar en equipo es importante la disposición que tiene el trabajador para unirse en una actividad hacia un objetivo en común, la manera como se relaciona con sus compañeros, en función de sus valores como la lealtad a su equipo, actitudes e intereses personales para alcanzar el objetivo grupal.

Un buen clima organizacional muchas veces es el resultado de tomar en cuenta el sentir de las personas y de los miembros de los grupos de trabajo y de tomar en cuenta sus necesidades.

Además es importante buscar un estado de igualdad y equilibrio en la asignación de cargas de trabajo, con mayor apertura interpersonal, y la formación de equipos de trabajo.

3. Capacitación y Desarrollo

La capacitación tiene el propósito general de permitir que el trabajo se pueda realizar de modo efectivo y de manera específica, además de permitir un crecimiento continuo, facilitar a los docentes con en el cumplimiento de tareas, otorgar capacitación y becas de estudio para mejorar las condiciones del trabajador, con nuevas oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.

4. Comunicación

La comunicación es un elemento de gran importancia de las relaciones humanas, el ser humano por naturaleza, necesita relacionarse con otras personas para poder satisfacer sus necesidades de afecto y socialización.

La comunicación organizacional llega a permitir el conocimiento de los recursos humanos, su desarrollo en la empresa, productividad. La principal finalidad de la comunicación organizacional es primordial para alcanzar los objetivos

institucionales; elementos que en conjunto dan pasó a desarrollo y de los colaboradores que se van preparando para alcanzar su mejor desempeño.

Comunicación descendente

Este tipo de comunicación se presenta en los niveles jerárquicos altos y con dirección específica hacia los niveles de jerarquía inferior, generalmente esta comunicación se presenta en las organizaciones cuya autoridad es centralizada y sumamente autoritaria.

En este tipo de comunicación es indispensable la existencia de un sistema que permita retroalimentar la información recibida. Por último es importante señalar, que la información que se dirige de forma descendente en una organización suele avanzar lentamente, trayendo como consecuencias tardanza en la llegada de la información a su destino, creando un conflicto de comunicación.

Comunicación ascendente

A diferencia de la comunicación ascendente, este tipo de comunicación organizacional se presenta cuando los trabajadores (subordinados) transmiten información a sus jefes. Es decir, esta información fluye de niveles inferiores a niveles de jerarquía superior. Desgraciadamente el flujo de la información en esta vía de transmisión no siempre llega a los niveles más altos de forma completa y objetiva, ya que conforme va ascendiendo la información los receptores van mediando el impacto del contenido, sobre todo si se trata de informes o noticias negativas o no esperadas por la gerencia o la administración.

La comunicación ascendente es contraria a la descendente en el hecho de que mientras la descendente es autoritaria, la ascendente se presenta en empresas cuyo ambiente y proceso de comunicación permite la participación de los empleados y mantiene políticas democráticas para la intervención de los mismos.

5. Trato Directo (relaciones laborales jefe - empleado)

El éxito de un programa de mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la productividad también depende de las relaciones entre el empleado y la dirección. Estas relaciones pueden generar el ambiente y la motivación necesaria para el desempeño positivo del trabajo.

6. Motivación

La motivación se puede definir como una fuerza interna que induce a los seres humanos a comportarse de diversas maneras, la fuerza motivadora surge como resultado de necesidades que se deben satisfacer, por tanto ocurre un estado de tensión o desequilibrio que estimula una acción para obtener una satisfacción.

La motivación en el trabajo

Los elementos que determinan como se siente un empleado respecto a su trabajo son los factores motivacionales, tales como el éxito el reconocimiento, el progreso y la responsabilidad, las variables que influyen en el estado de ánimo del trabajador respecto a su empresa son los factores ambientales o higiénicos, estos factores incluyen elementos como, las condiciones de trabajo, la administración de la empresa, el salario, las relaciones de supervisión, prestaciones y servicios

(Herzberg). Sin embargo en un principio este concepto higiene-motivación se interpretó como dos factores totalmente diferentes y separados (House y Wigdor). Hoy se acepta que esos factores pueden ser tanto motivadores como higiénicos.

7. Beneficios, compensaciones y evaluación del desempeño

En los empleos las recompensas económicas son los recursos de compensación proporcionados a los empleados a cambio de sus servicios. El sueldo y las prestaciones (también llamados beneficios o compensación indirecta) del empleado forman el concepto total de compensación.

Pagar de manera equitativa por los servicios ofrecidos permite mantener un estándar social, aceptable para vivir de manera honesta y con una buena calidad de vida.

8. Balance trabajo – tiempo personal

El trabajo es muy importante debido a que puede ayudarnos a desarrollar una habilidad para alcanzar nuestras metas en la vida, sin embargo mantener una distribución equitativa entre los requerimientos de trabajo, el programa de trabajo, los asuntos urgentes y la parte de placer, los viajes, el tiempo libre, el tiempo familiar, hobbies es aún más importante ya que esto último permite recargar energía y tener un mayor rendimiento en el trabajo.

2.6 Diseño del instrumento.

Se Diseñó un instrumento de diagnóstico de escala tipo Likert que consta de 45 ítem, en base a las ocho variables anteriormente mencionadas.

Para mayor objetividad el instrumento no está seccionado, sino que los ítem están intercalados con preguntas de las diferentes variables, 5 de los 45 ítem son de datos generales que servirá para hacer un comparativo entre los docentes según, el tipo de categoría (maestro por horas o contrato, tiempo completo, medio tiempo), sexo, antigüedad y edad.

Las opciones de respuesta de los 40 ítems restantes son:

PUNTUACIÓN Y VALORACIÓN	PERCEPCIÓN Y EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR
5) <i>Totalmente</i>	Totalmente satisfactoria
4) <i>Bastante</i>	Más que suficiente
3) <i>Regular</i>	Aceptable
2) <i>Poco</i>	Insuficiente
1) <i>Nada</i>	Deficiente

Capítulo III

Metodología

3.1 Escenario y contexto

El instrumento se aplicó en una preparatoria de la Universidad Autónoma de Nuevo León en el aula correspondiente según el horario del docente, se llevó a cabo en el mes de junio del 2014.

3.2 Población, Muestra y participantes

La Preparatoria cuenta en su Estructura académica con un total de 126 docentes, 58 son de tiempo completo, 10 son maestros de medio tiempo y 58 tienen contrato por horas, de los cuales 62 son hombres y 64 son mujeres. El resto de la información de datos generales no se pudo obtener por políticas de la preparatoria.

Se tomó una muestra al azar donde del 100 % de encuestas entregadas regresaron el 57.5 % contestadas. En general participo el 18.25 % del total de la población de docentes de la preparatoria.

3.3 Procedimiento

Se pidió permiso a las autoridades de la preparatoria para realizar la aplicación del instrumento. Posteriormente se pasó por las aulas y al azar se le pedía al docente que si podía participar contestando un instrumento para el diagnóstico de la calidad de vida laboral en docentes de nivel medio superior, se le entregaba el instrumento impreso, con instrucciones junto con un sobre para que al terminar de

contestar introdujera dentro, esto con la finalidad de obtener una mayor confidencialidad, se les daba un tiempo considerable para después nuevamente pasar por las aulas a recaudar el instrumento ya contestado.

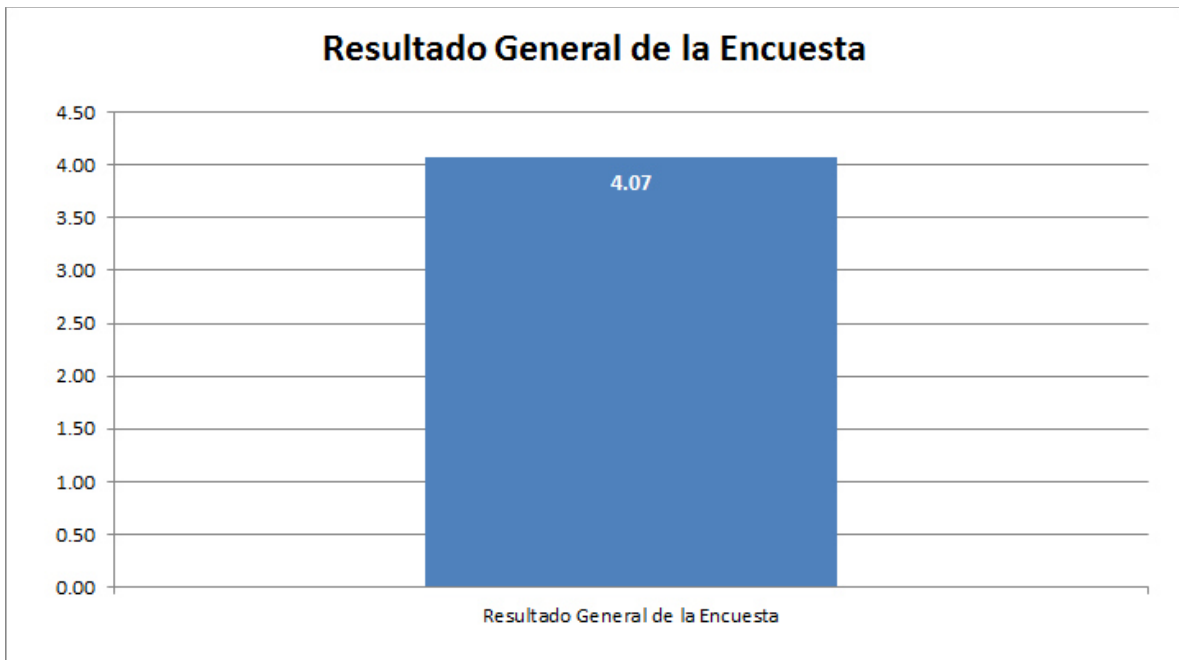
Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados en forma manual, con apoyo del programa Excel para la elaboración de las gráficas de resultados.

3.4 Limitaciones

Las limitaciones del presente proyecto fueron referentes a su población, no todos los docentes a los que se les pidió su participación quisieron colaborar con el llenado del instrumento. Algunos otros de los docentes a los que se le entrego el instrumento no lo regreso.

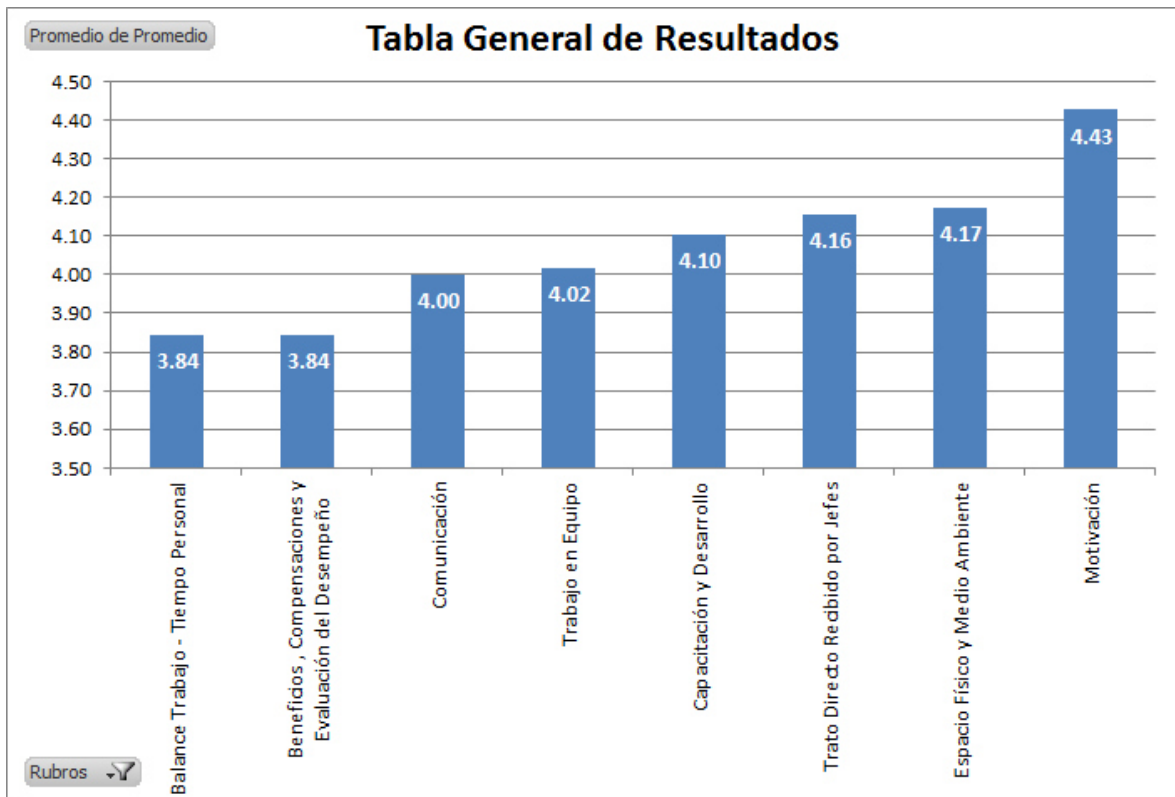
Capítulo IV

Resultados

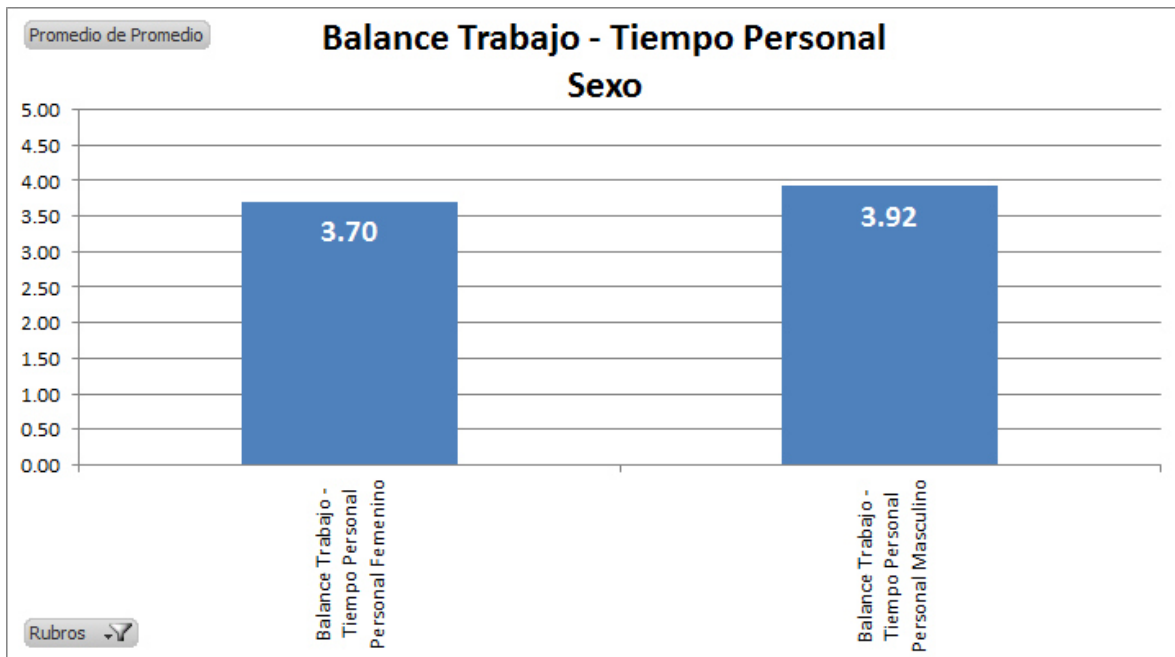


El resultado general de la encuesta fue 4.07 en una escala de 1 a 5.

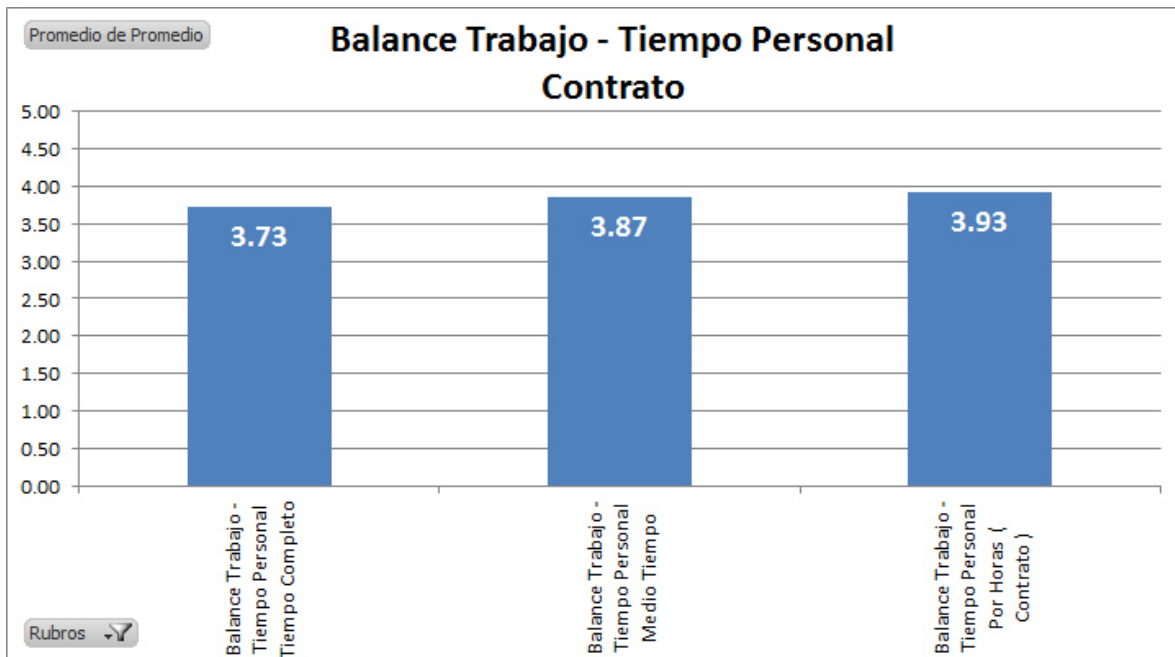
Considerando las posibilidades de resultados con la escala dada, se considera una valoración alta.



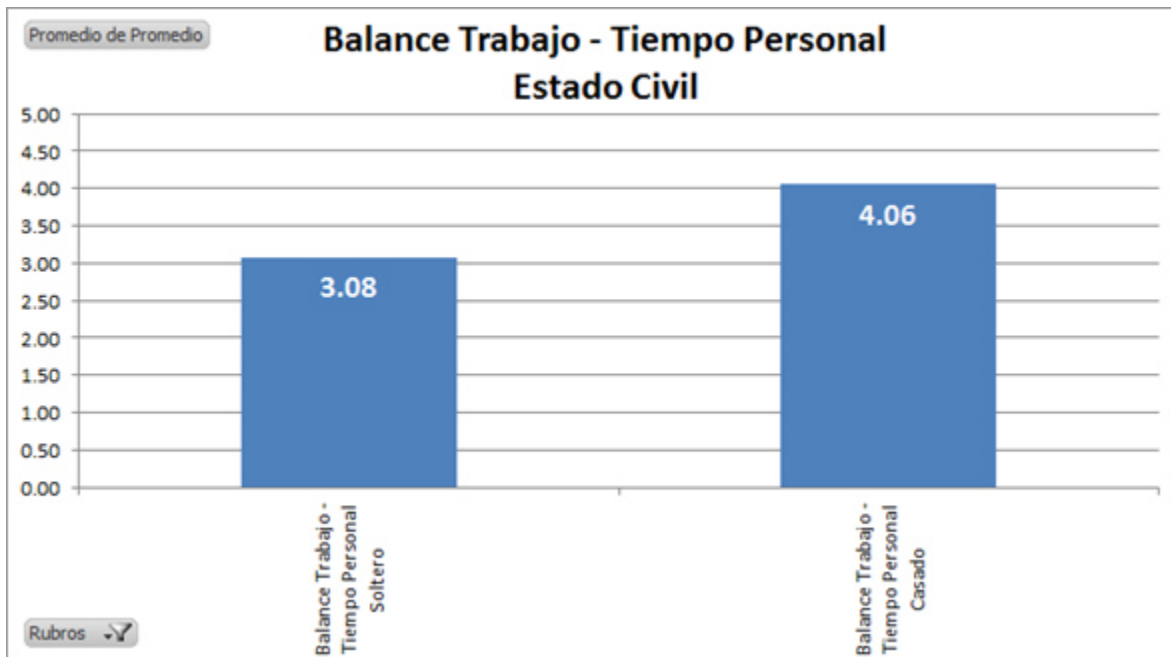
El resultado estratificado o por rubros, muestra dos de ocho rubros por debajo del resultado general de la encuesta, cayendo en una valoración media-baja, siendo los anteriores los rubros de Balance Trabajo – Tiempo Personal y el de Beneficios, Compensaciones y Evaluación del Desempeño.



En el rubro de Balance Trabajo – Tiempo Personal , no hay una diferencia significativa en la valoración dependiendo el sexo de los docentes, ya que el promedio tanto de los docentes masculinos como femeninos, tienen una valoración muy parecida, cayendo en ambos casos en la valoración media – baja .

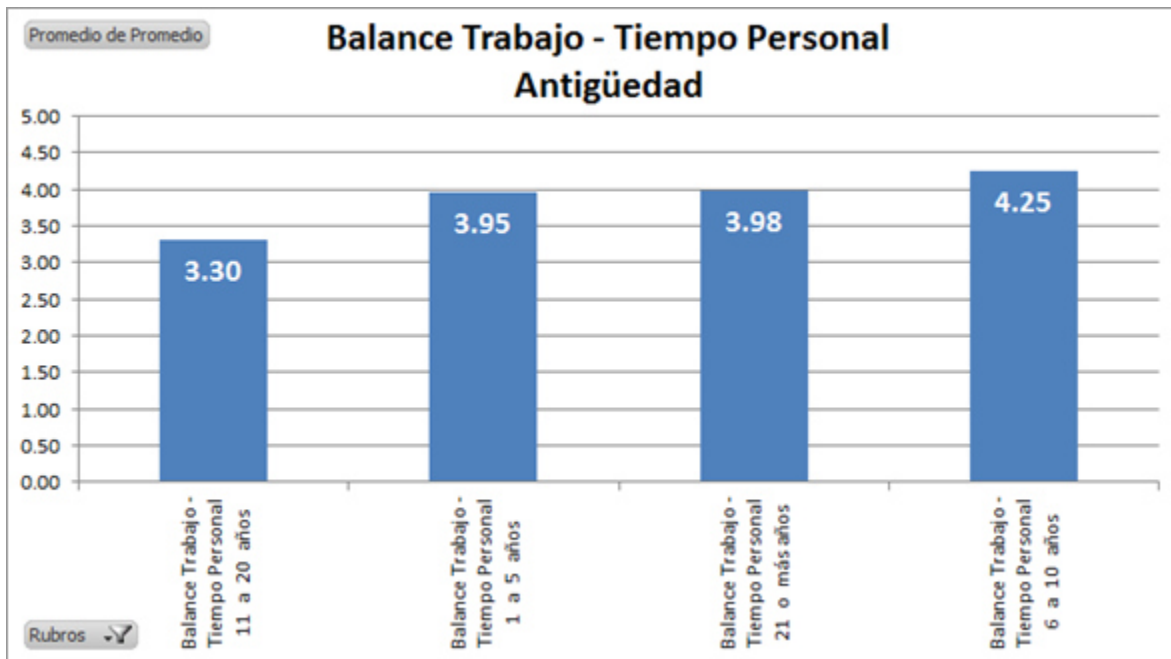


En el mismo rubro de Balance Trabajo – Tiempo Personal, tampoco hay una diferencia significativa en la valoración dependiendo del tipo de contrato de los docentes, ya que el promedio de cada uno de los tres tipos de contrato también tienen una valoración muy parecida, cayendo en todos los casos en la valoración media – baja.



Siguiendo con el rubro de Balance Trabajo – Tiempo Personal, si hay una diferencia significativa en la valoración dependiendo del tipo del Estado Civil de los docentes.

El promedio de los docentes Solteros considera que el Balance Trabajo – Tiempo Personal tiene una valoración media – baja, sin embargo, el promedio de los docentes Casados tiene una valoración alta para este rubro.

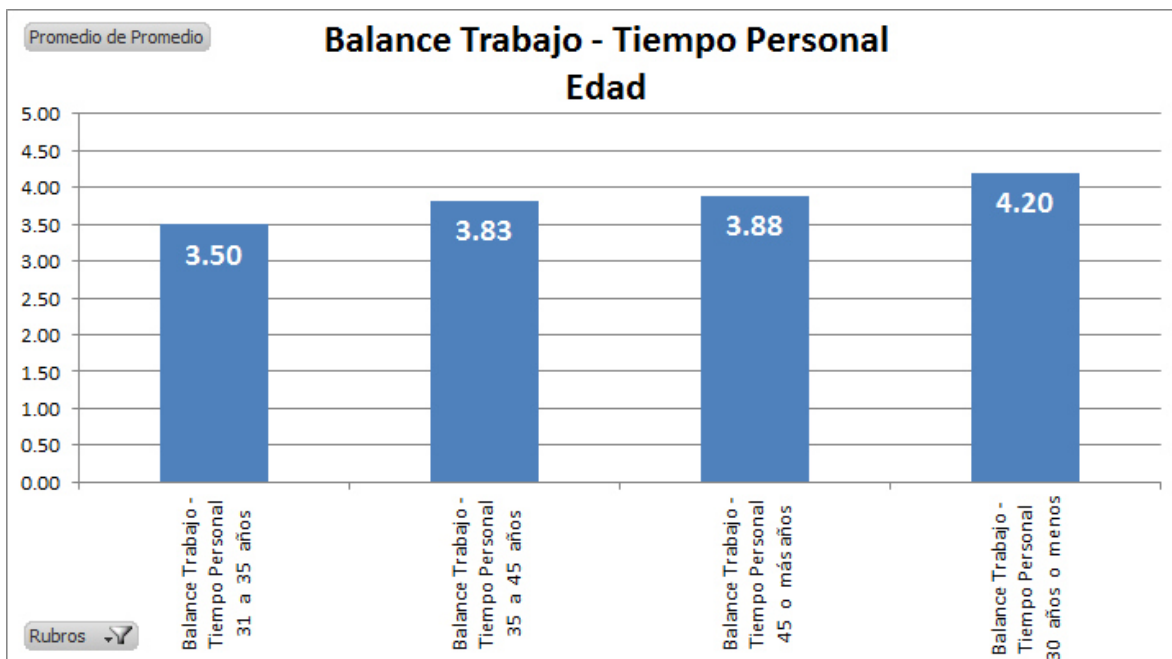


Igualmente en el rubro de Balance Trabajo – Tiempo Personal, también hay una diferencia significativa en la valoración dependiendo de la Antigüedad de los docentes.

El promedio de los docentes con Antigüedades de 11 a 20 años de servicio considera que el Balance Trabajo – Tiempo Personal tiene una valoración media – baja.

Incluso hay dos rangos muy diferentes de Antigüedades en los que la valoración del Balance Trabajo – Tiempo Personal también reside en promedio en una valoración media – baja pero muy cercana a una valoración alta, siendo dichos rangos de antigüedades los de 1 a 5 años y 21 o más años de servicio.

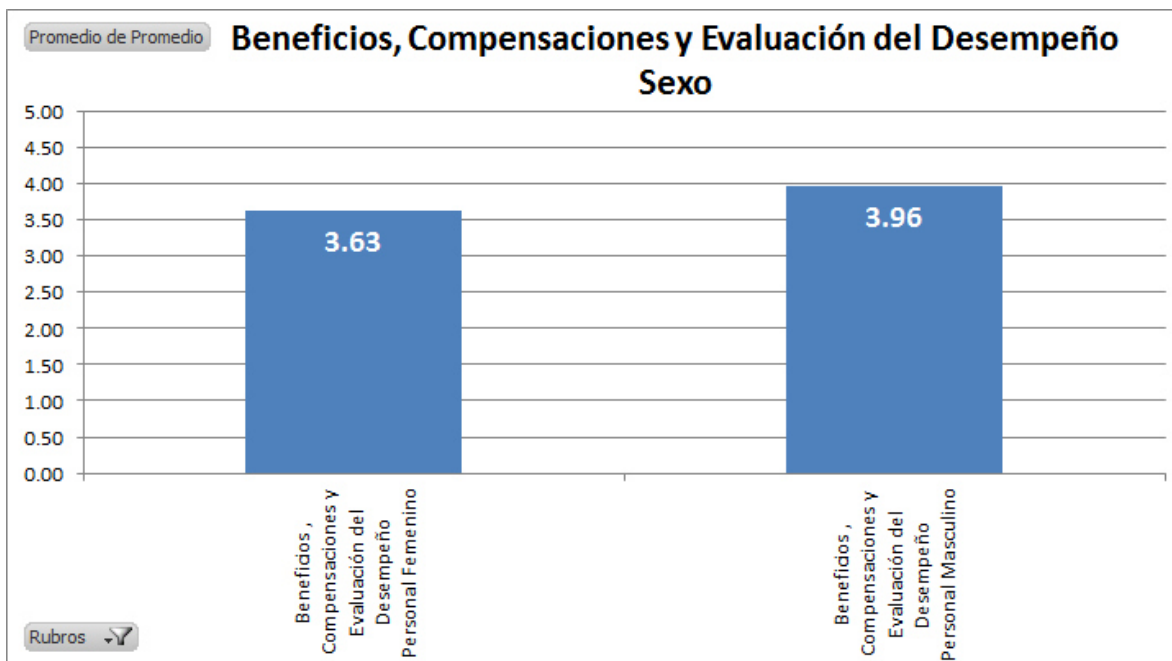
Por último, el rango de docentes con 6 a 10 años de servicio en promedio consideró que el Balance Trabajo – Tiempo Personal tiene una valoración alta.



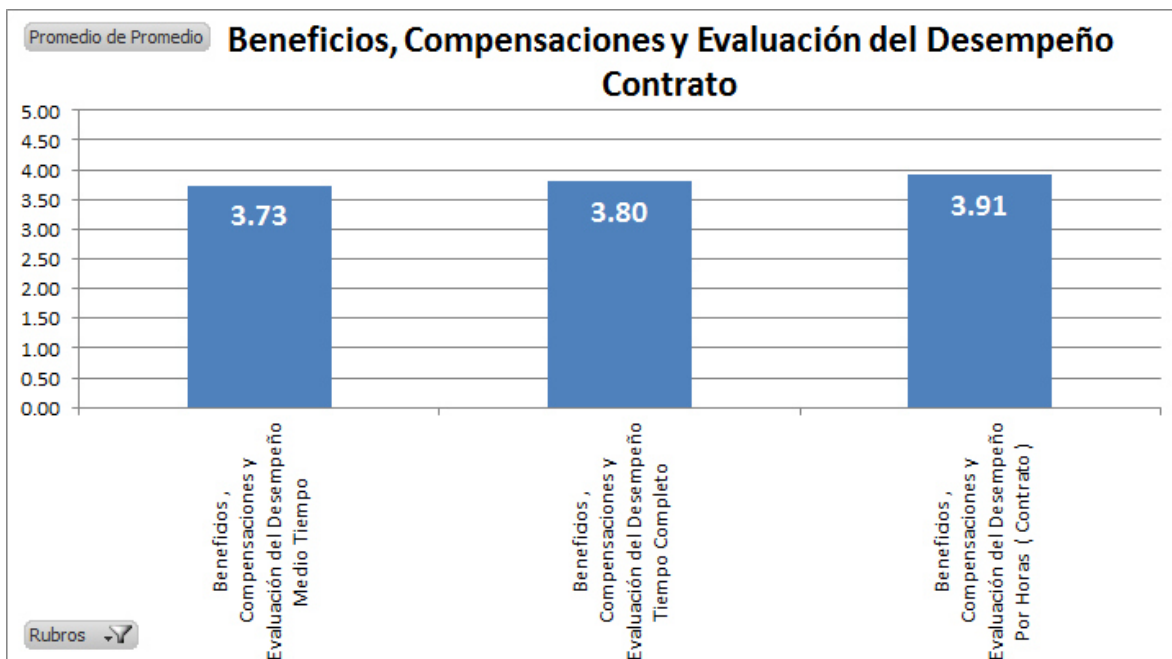
Igualmente en el rubro de Balance Trabajo – Tiempo Personal, también hay una diferencia significativa en la valoración dependiendo de rango de Edad de los docentes.

Existe solamente un rango de Edad que percibe en promedio con una valoración alta el Balance Trabajo – Tiempo Personal, siendo este el rango de Edad de 30 años o menos, siendo también el rango con docentes más jóvenes.

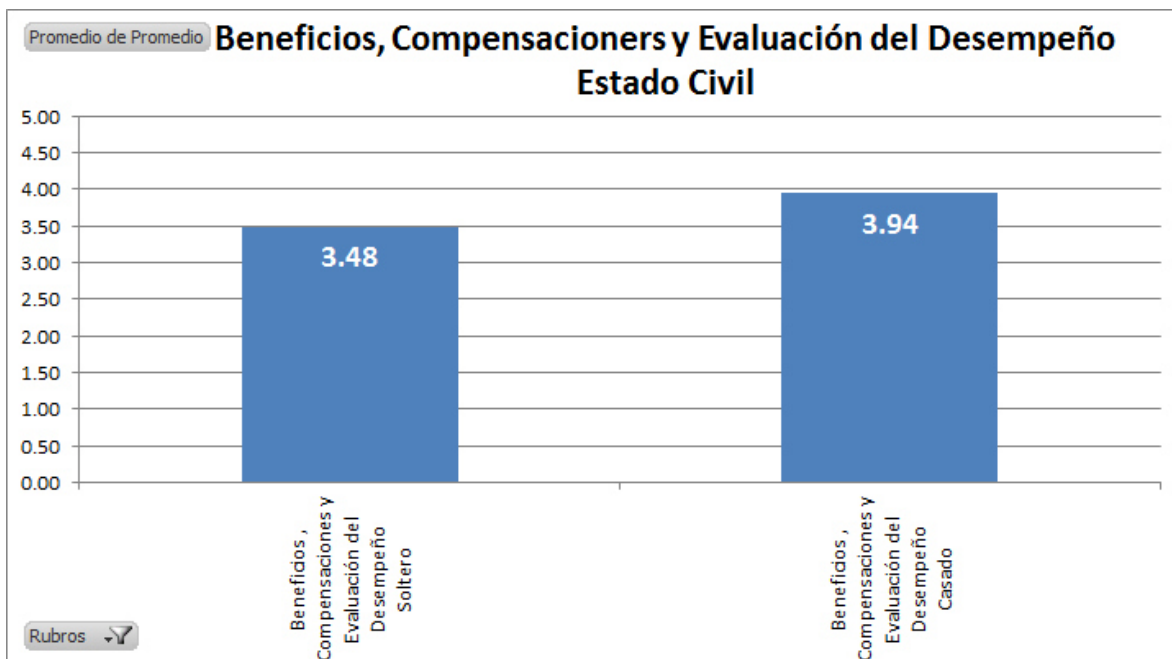
Existen otros tres rangos de docentes con Edades de 31 a 35 años, 35 a 45 años y 45 años o más, que en promedio perciben el Balance Trabajo – Tiempo Personal con una valoración media – baja.



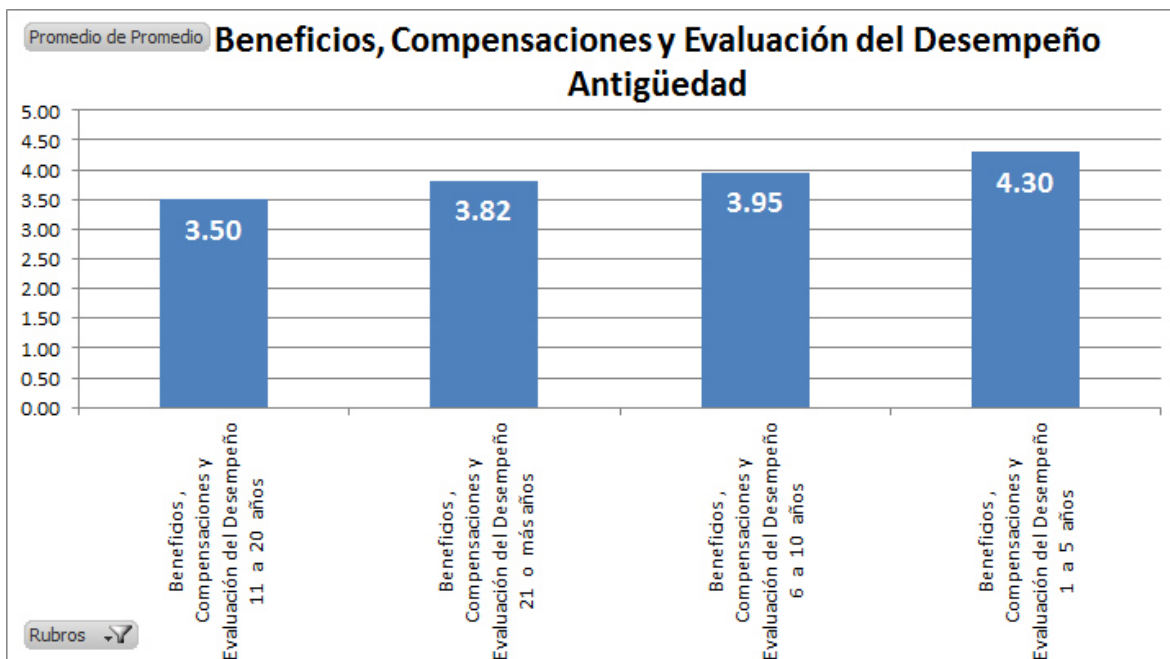
En cuanto al rubro de Beneficios, Compensaciones y Evaluación del Desempeño, no hay una diferencia significativa dependiendo del Sexo de los Docentes, ya que tanto los Docentes Femeninos como los Masculinos perciben en promedio una valoración media – baja, sin antes acotar que el personal Masculino estuvo cerca en promedio de llegar a la valoración alta.



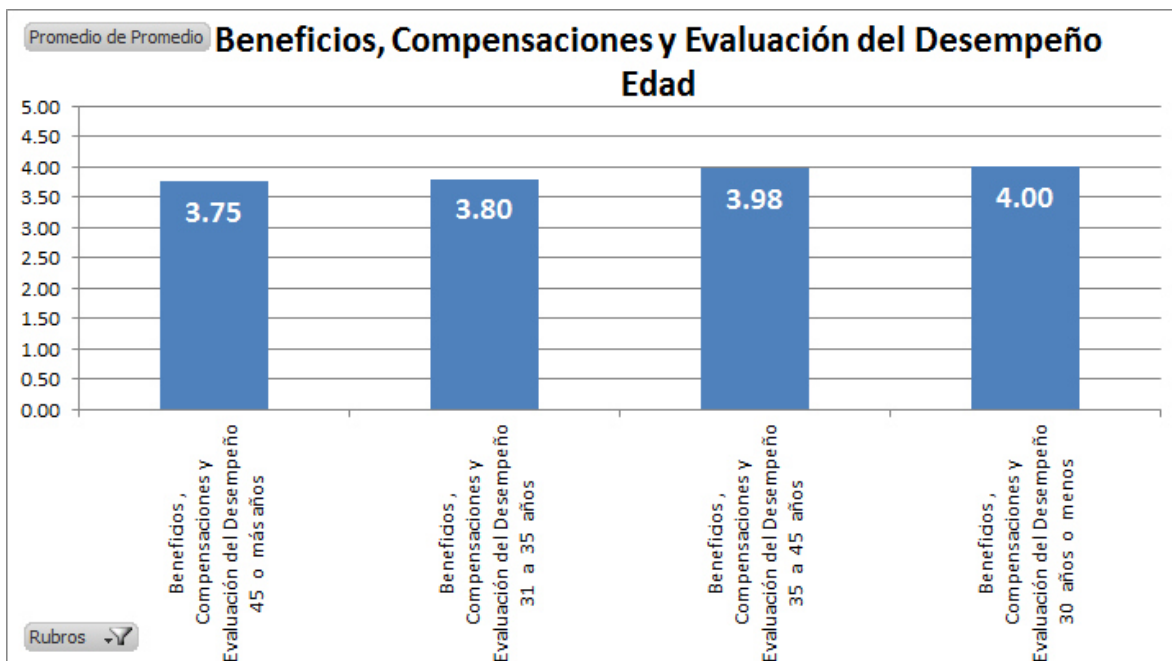
En el rubro de Beneficios, Compensaciones y Evaluación del Desempeño, en todos los tipos de Contrato el promedio de los Docentes percibe con una valoración media – baja, sin presentarse una diferencia significativa entre ellos.



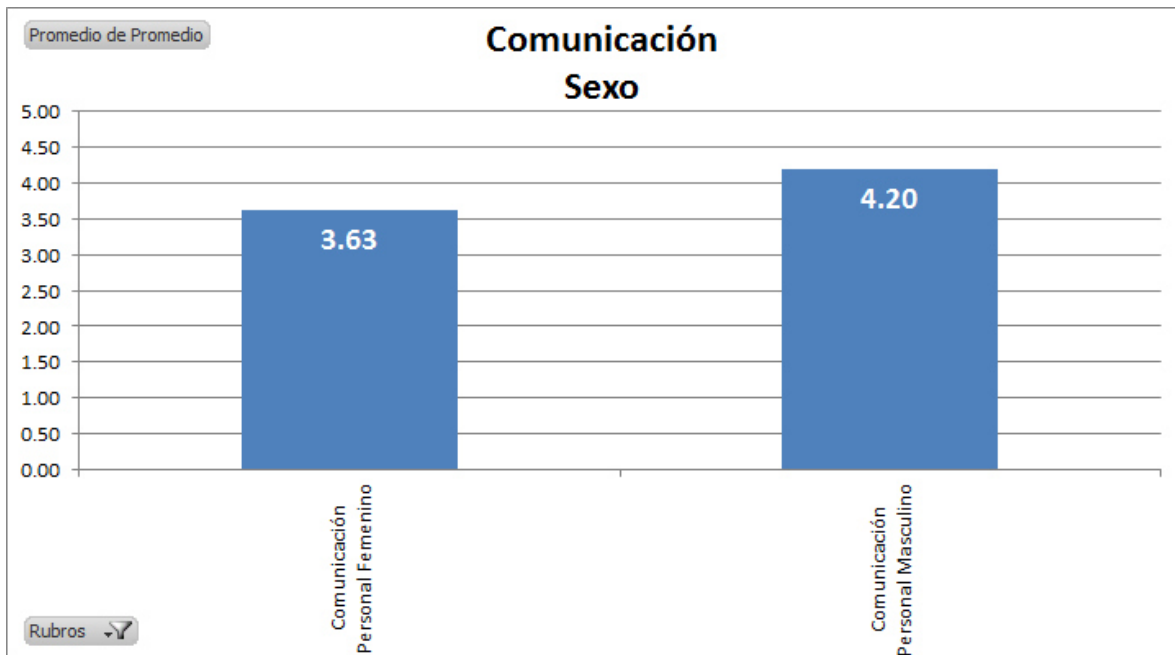
Siguiendo con el mismo rubro de Beneficios, Compensaciones y Evaluación del Desempeño, en cuanto a Estado Civil se refiere, el promedio de los Docentes Solteros así como los Casados perciben dicho rubro con una valoración media – baja, sin presentarse una diferencia significativa entre ellos, aunque nuevamente un sector de los Docentes, en este caso los Casados, están cerca en promedio de la valoración alta.



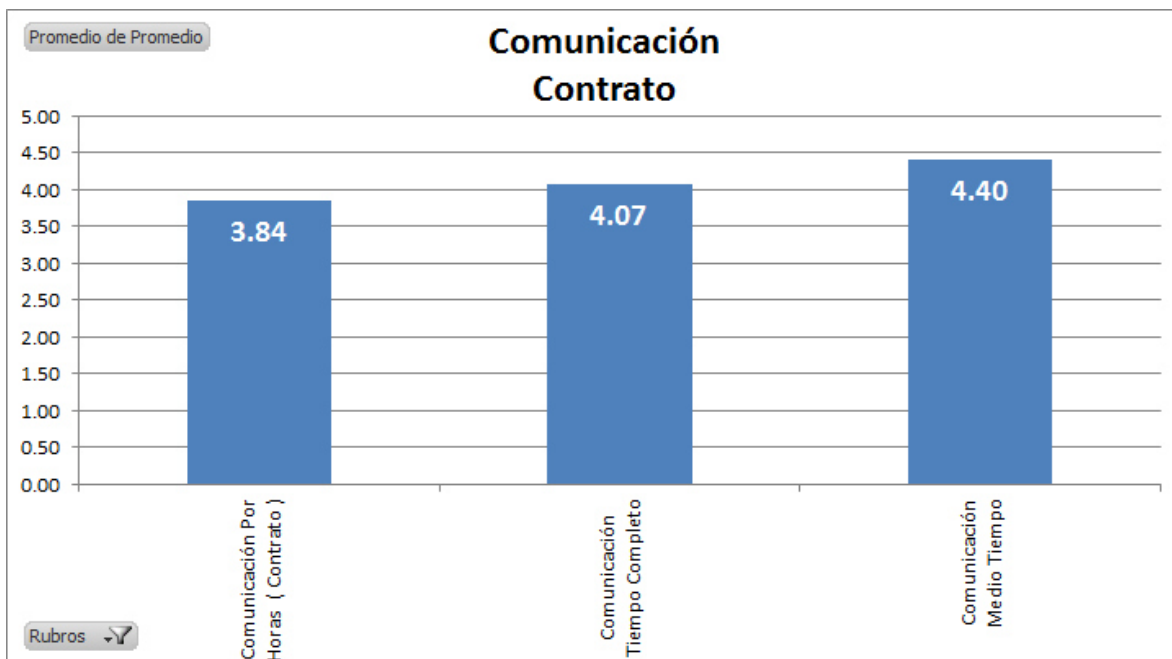
En cuanto a Antigüedad se refiere, dentro del rubro de Beneficios, Compensaciones y Evaluación del Desempeño, si existe una diferencia significativa en al menos uno de los rangos de Antigüedad definidos, siendo este el rango de Antigüedad entre los 1 y 5 años, obteniendo una percepción en promedio con una valoración alta, en el resto de los rangos definidos de Antigüedad el promedio de los Docentes percibe con una valoración media – baja, siendo el segundo rango de menor antigüedad, el de 6 a 10 años el que en promedio percibe estar más cerca de alcanzar la valoración alta.



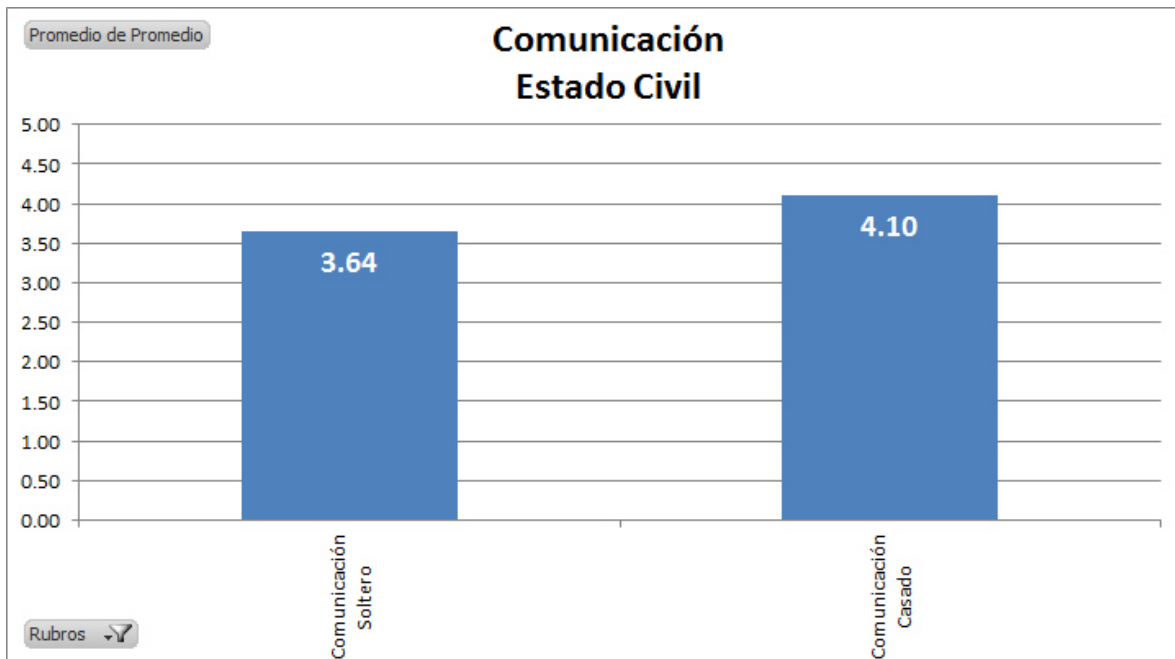
Refiriéndonos a la Edad de los Docentes dentro del rubro de Beneficios, Compensaciones y Evaluación del Desempeño, no se percibe una diferencia significativa entre los 4 rangos de Edad, sin embargo las percepciones en promedio oscilan entre las valoraciones media – baja y alta, ya que aunque cambian en promedio dentro de los rangos definidos de percepción, sus resultados son muy cercanos.



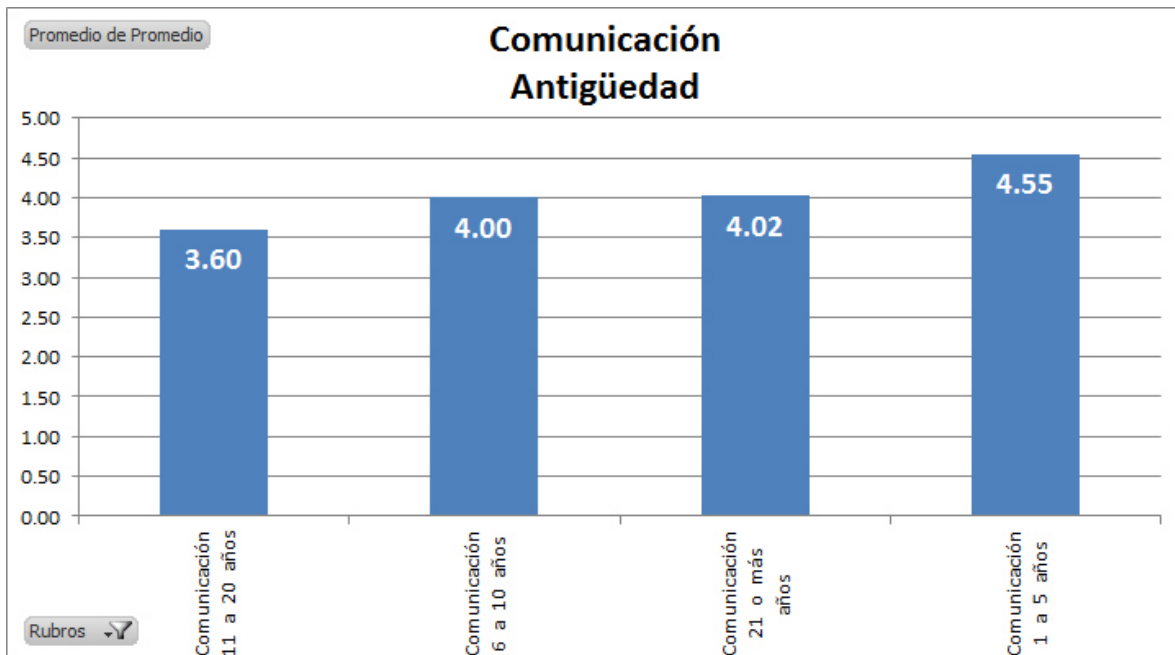
En el rubro de Comunicación, sí hay una diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Sexo, ya que en promedio los Docentes Femeninos perciben la Comunicación con una valoración media – baja , los Docentes Masculinos perciben en promedio la Comunicación con una valoración alta.



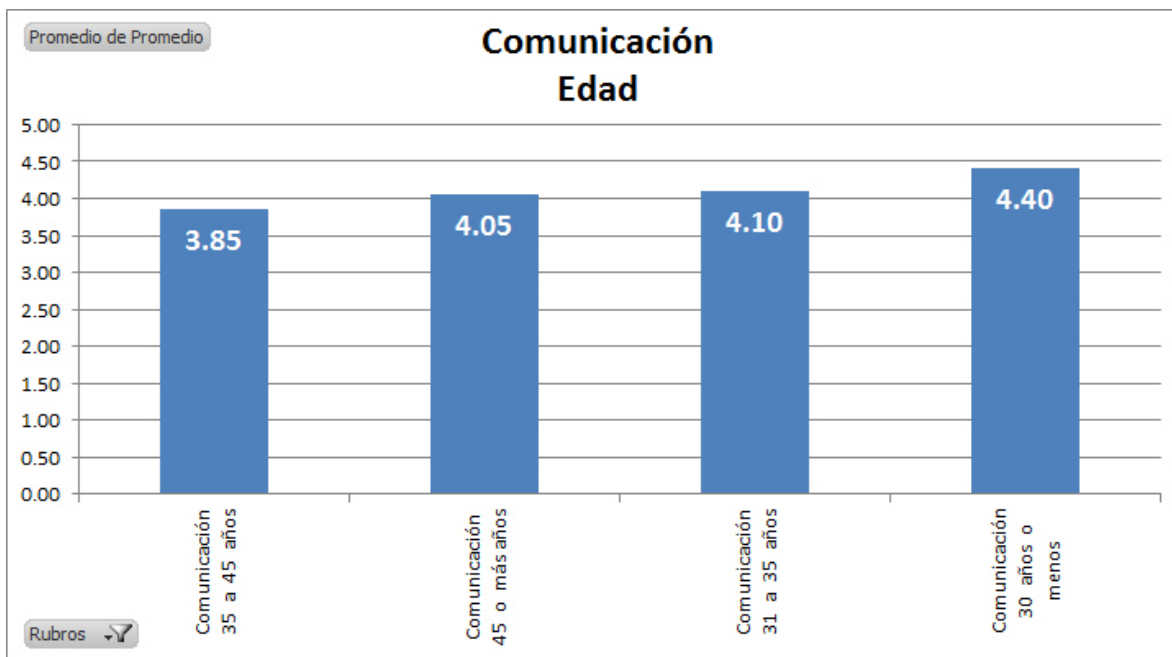
Igualmente en cuanto a Comunicación se refiere, también hay diferencia significativa dependiendo del tipo de Contrato del Docente, ya que mientras los Docentes vinculados a la Institución con un contrato Por Horas perciben en promedio la Comunicación con una valoración media – baja , los Docentes cuya vinculación es de Tiempo Completo y de Medio Tiempo perciben en promedio la Comunicación con una valoración alta.



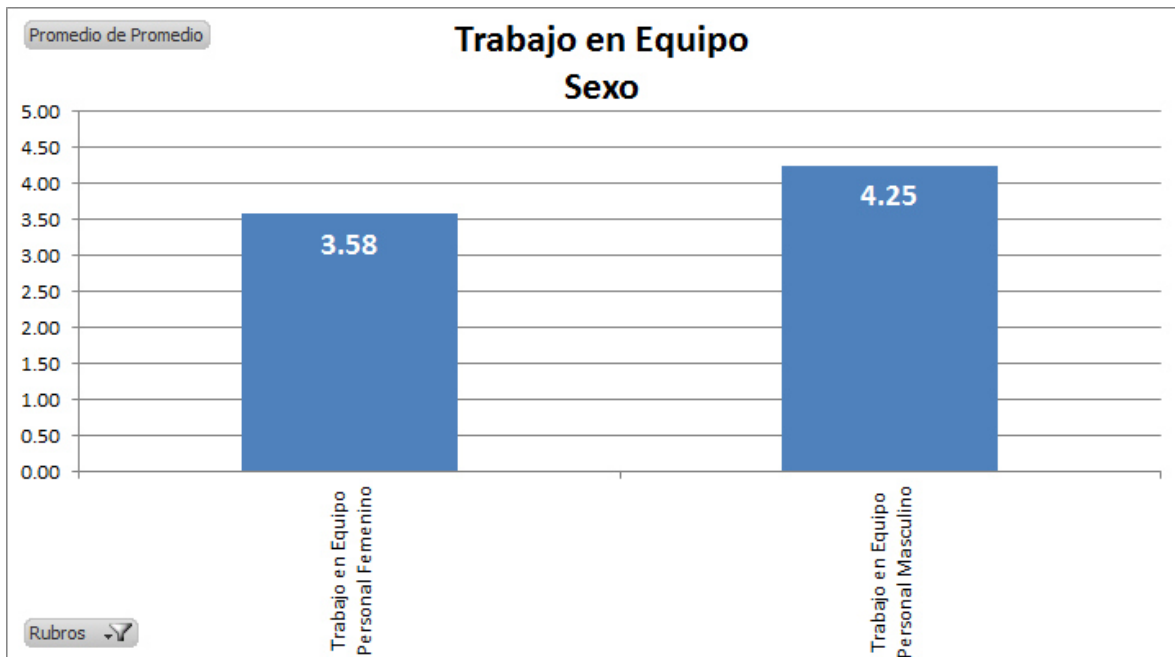
Continuando con el rubro de Comunicación , igualmente se percibe diferencia significativa dependiendo del Sexo del Docente, ya que los Docentes Solteros perciben en promedio la Comunicación con una valoración media – baja mientras que los Docentes Casados perciben en promedio la Comunicación con una valoración alta.



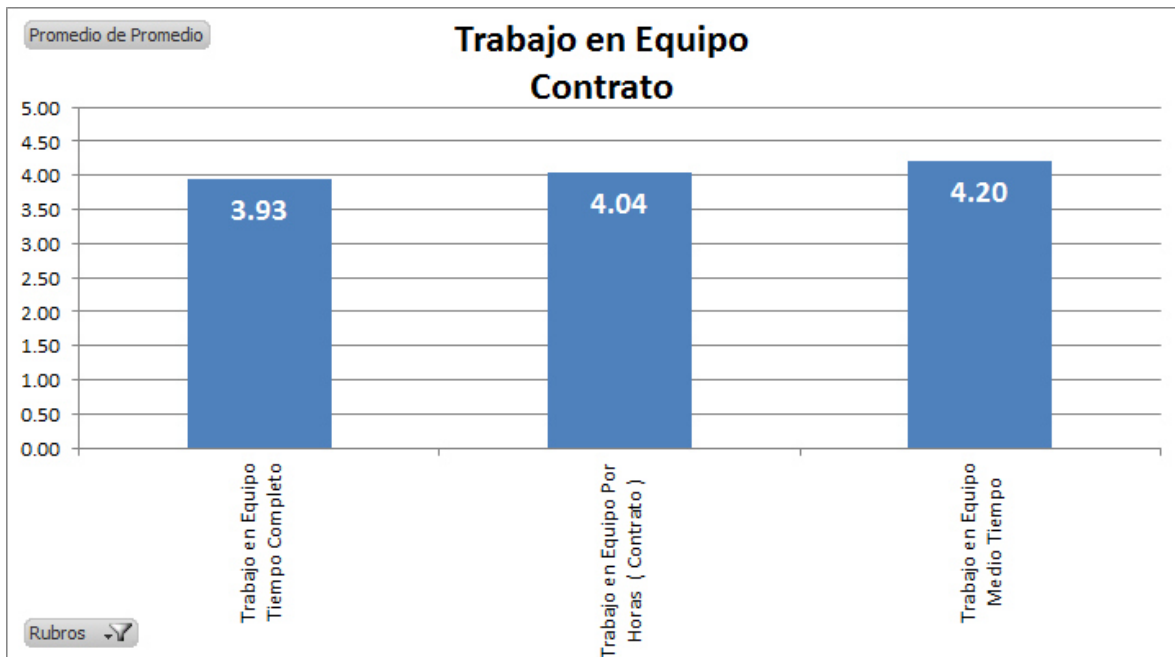
Siguiendo dentro del rubro de Comunicación, de nuevo se presenta diferencia significativa entre los diferentes rangos estratificando ahora por la Antigüedad de los Docentes, ya que mientras 3 de los rangos definidos de Antigüedad de los Docentes perciben en promedio la Comunicación con una valoración alta, hay un rango de Docentes con Antigüedad entre los 11 y 20 años que perciben en promedio la Comunicación con una valoración media – baja.



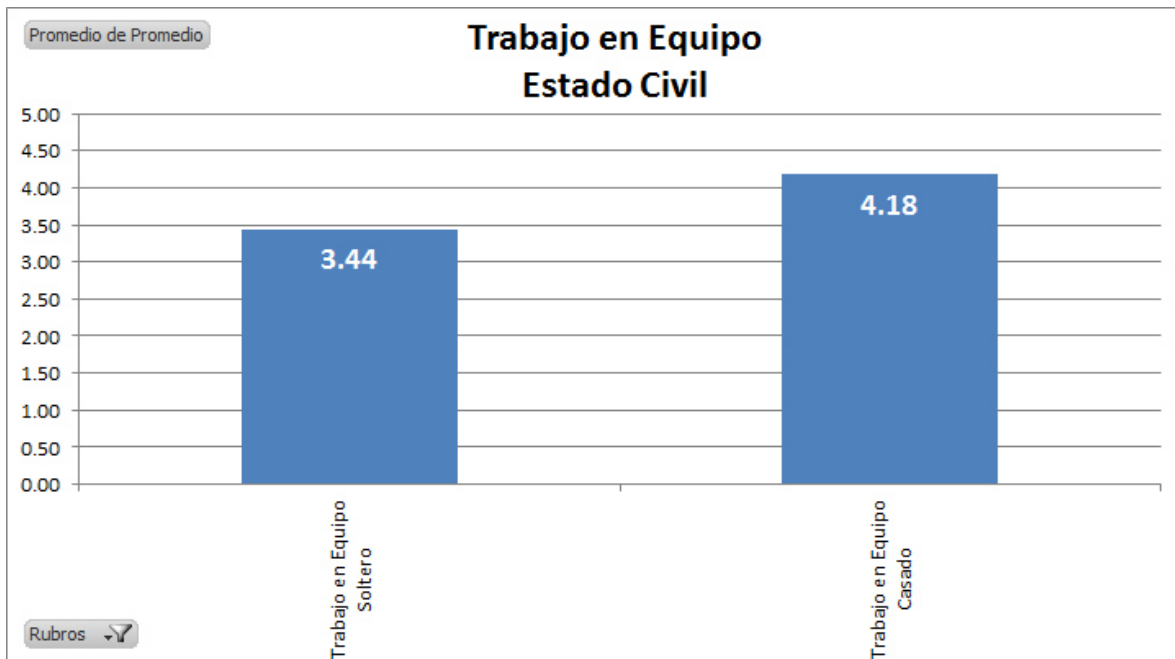
Igualmente estratificando por rangos de Edad dentro del rubro de Comunicación , existe una diferencia significativa, ya que mientras tres rangos de distintas Edades de Docentes perciben en promedio la Comunicación con una valoración alta , sólo uno de ellos , el de Docentes con Edades entre 35 a 45 años perciben en promedio la comunicación con una valoración media – baja .



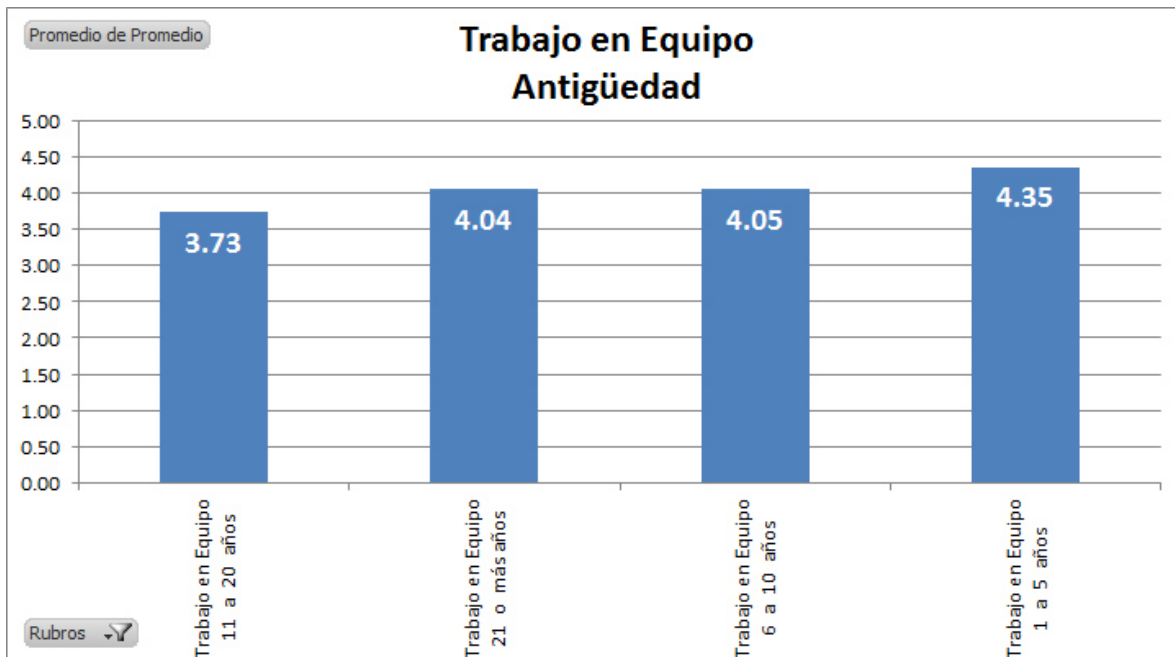
En cuanto a Trabajo en Equipo se refiere , hay diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Sexo , ya que mientras los Docentes Masculinos perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración alta , los Docentes Femeninos lo perciben en promedio con una valoración media – baja .



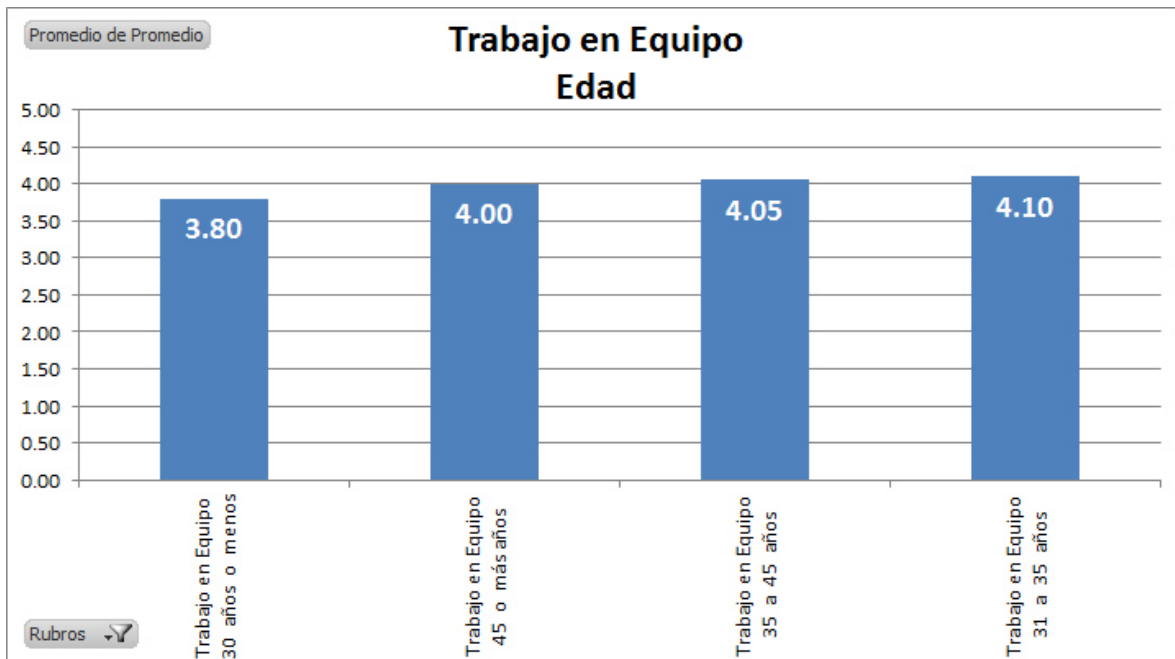
También existe una diferencia significativa entre los estratos por Tipo de Contrato en cuanto a Trabajo en Equipo , ya que mientras los Docentes con Tipos de Contrato de Medio Tiempo y Por Horas perciben en promedio el trabajo en Equipo con una valoración alta , los Docentes con Tipo de Contrato de Tiempo Completo perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración media – baja .



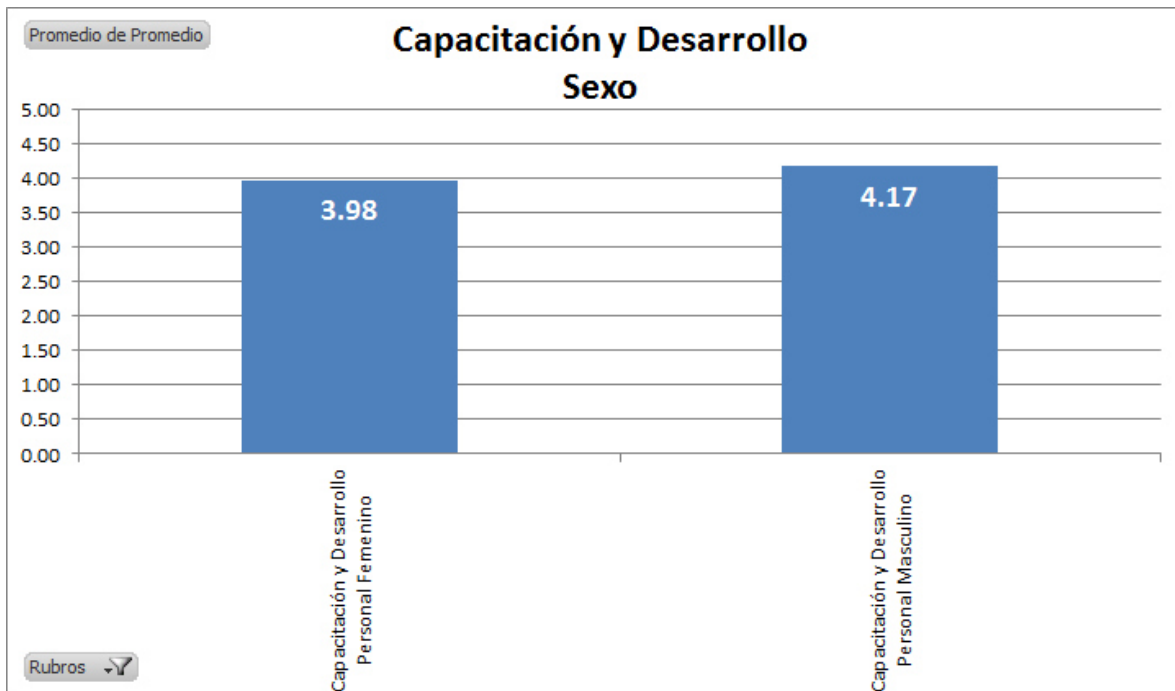
Igualmente existe una diferencia significativa dependiendo del Estado Civil de los Docentes en la percepción del Trabajo en Equipo, ya que mientras los Docentes Casados perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración alta, los Docentes Solteros perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración media – baja.



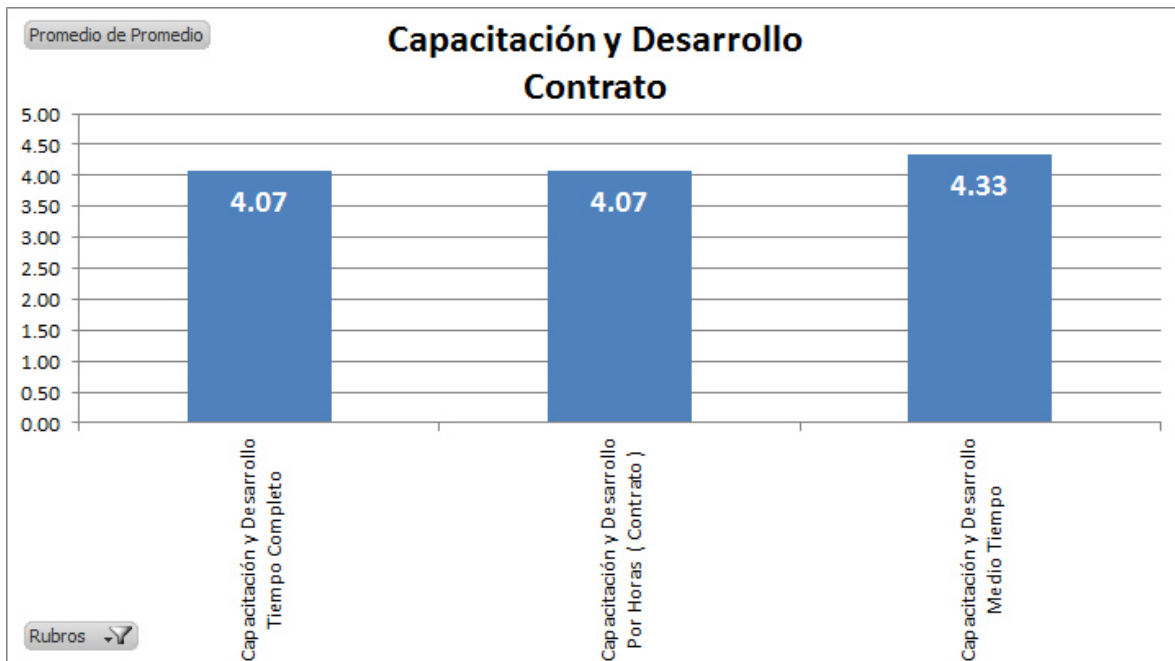
De igual manera , en lo que concierne a la Antigüedad de los Docentes , existe diferencia significativa en los diferentes estratos y la percepción del Trabajo en Equipo, ya que mientras en tres estratos de Antigüedad los Docentes perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración alta , en el grupo de Docentes con Antigüedad entre 1 y 20 años perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración media – baja .



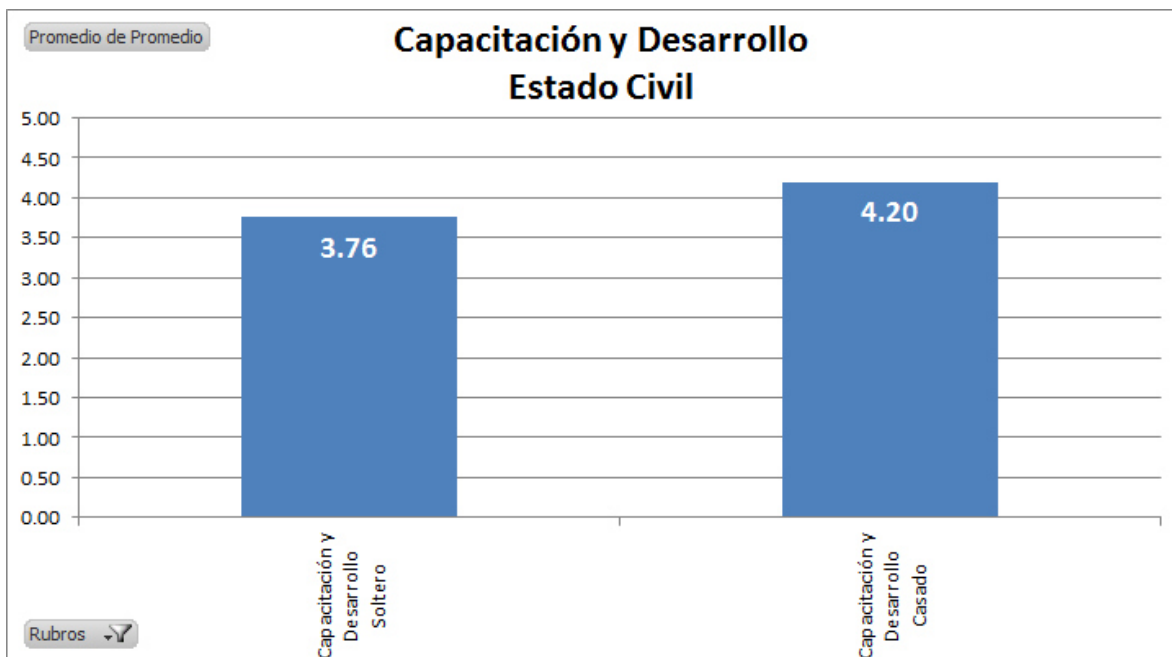
Siguiendo en el rubro de Trabajo en Equipo también hay diferencia significativa estratificando a los Docentes en estratos de Edad , ya que mientras los Docentes con Edad de 30 años o menos perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración media – baja , los otros 3 estratos de Edad perciben en promedio el Trabajo en Equipo con una valoración alta .



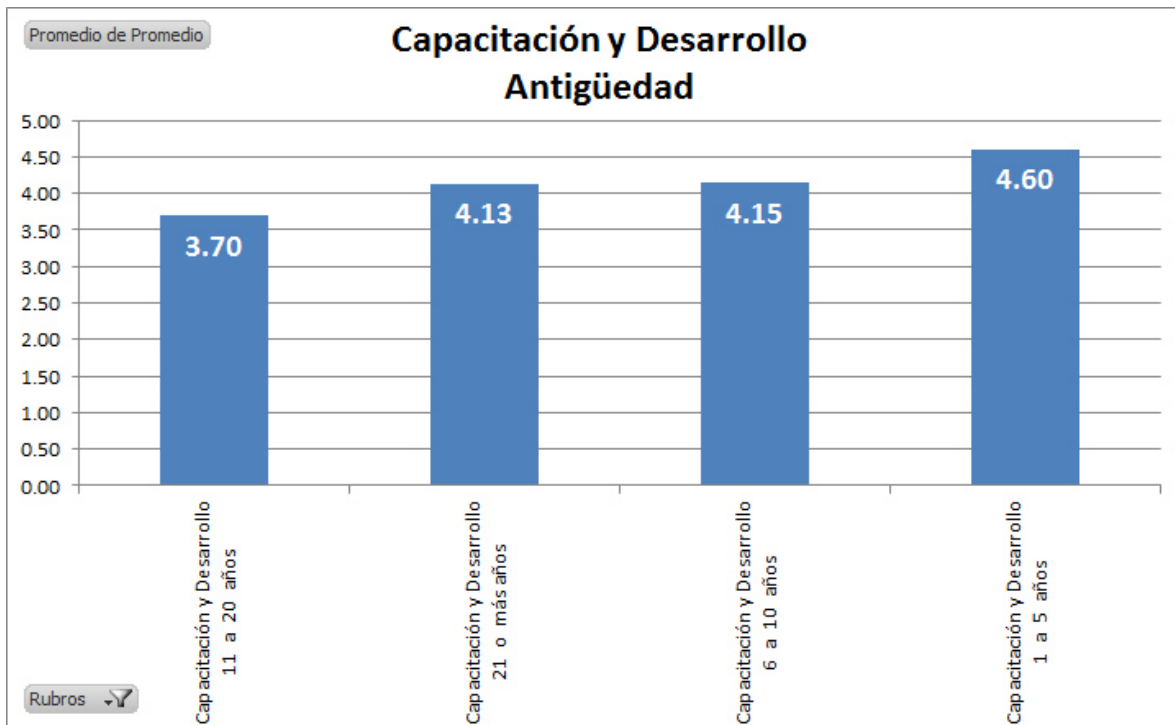
Cambiando de rubro , si en cuanto a Capacitación y Desarrollo se refiere, las diferencias significativas persisten , ya que si se estratifica a los Docentes dependiendo de su Sexo , los Docentes Femeninos en promedio perciben la Capacitación y Desarrollo con una valoración media – baja , mientras que los Docentes Masculinos perciben en promedio la Capacitación y Desarrollo con una valoración alta .



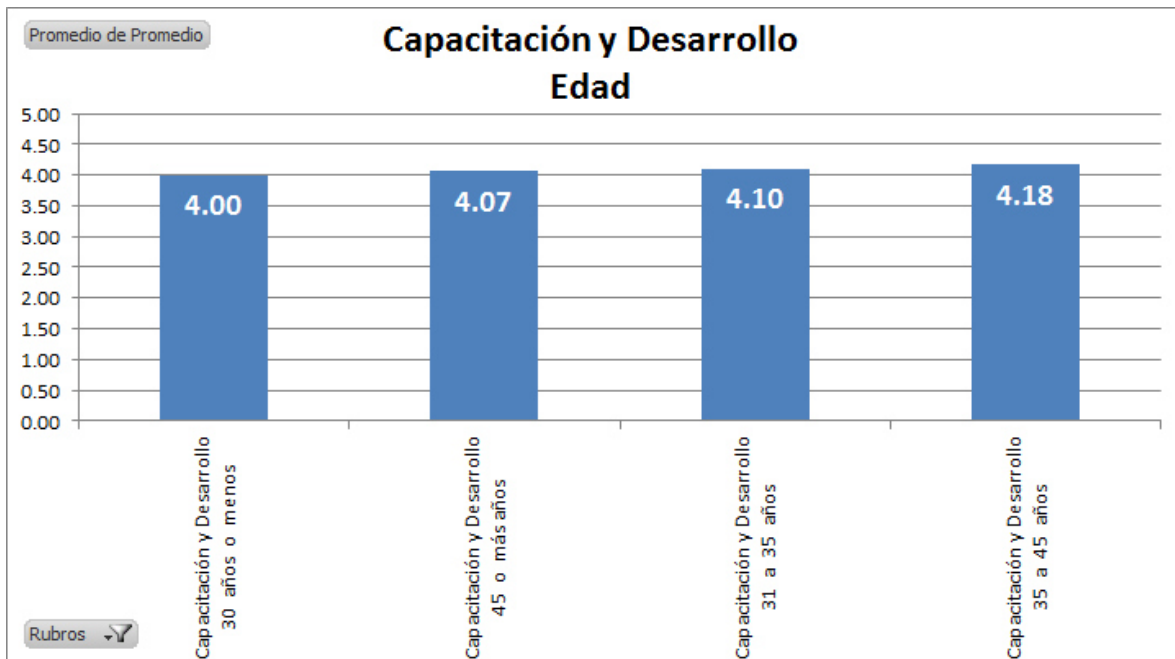
En cambio si se realiza un análisis de la percepción de la Capacitación y Desarrollo dividiendo a los Docentes por su tipo de Contrato, no existen diferencias significativas entre los estratos, ya que los tres grupos perciben en promedio la Capacitación y Desarrollo con una valoración alta.



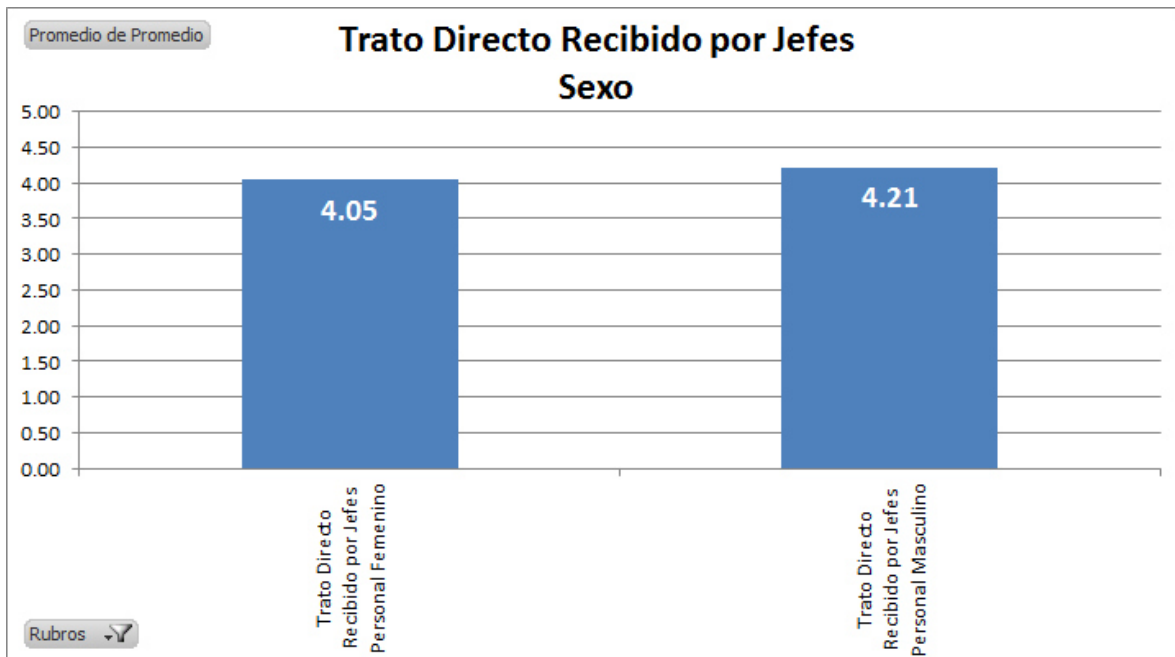
Ahora bien, si la división de los Docentes se realiza por Estado Civil, en el rubro de Capacitación y Desarrollo si existe una diferencia significativa ya que los Docentes Solteros perciben en promedio la Capacitación y Desarrollo con una valoración media – baja y los Docentes Casados en promedio perciben la Capacitación y Desarrollo con una valoración alta.



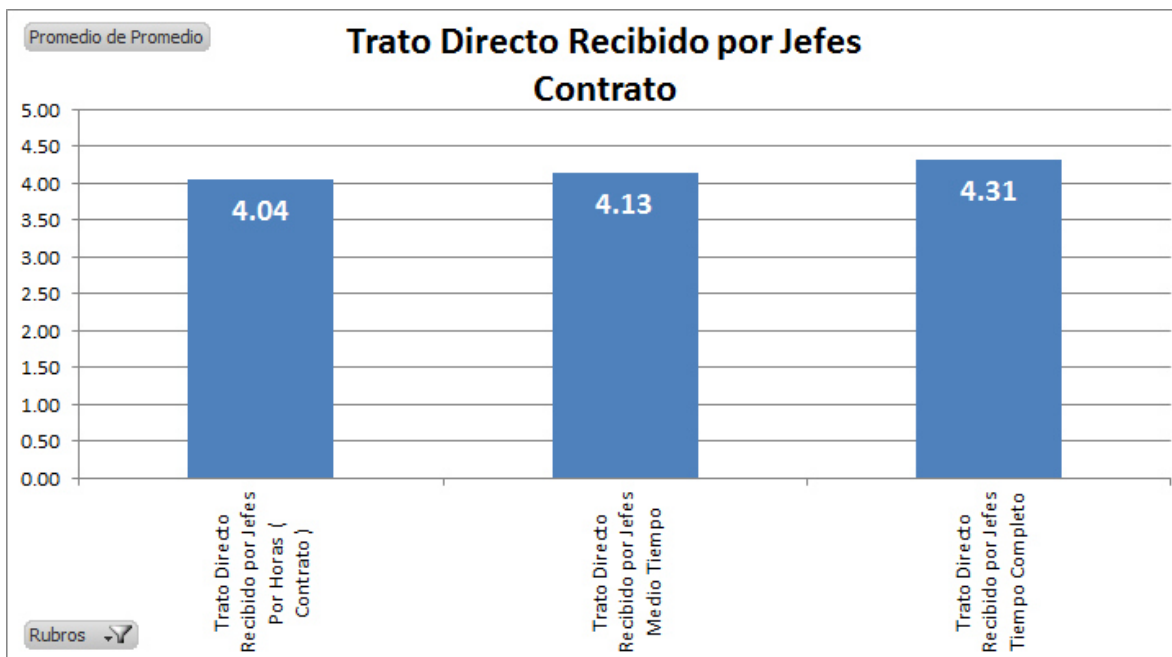
Si se trata de Antigüedad, también hay diferencia significativa en la percepción de la Capacitación y Desarrollo ya que mientras el grupo de Docentes con entre 11 y 20 años de Antigüedad perciben en promedio la Capacitación y Desarrollo con una valoración media – baja, mientras que el resto de los grupos de diferentes Antigüedades en promedio lo perciben con una valoración alta.



En cambio si se realiza un análisis de la percepción de la Capacitación y Desarrollo dependiendo de la Edad de los Docentes , no existe diferencia significativa ya que todos los estratos de Edad en que se dividió al grupo de Docentes en promedio perciben la Capacitación y Desarrollo con una valoración alta .



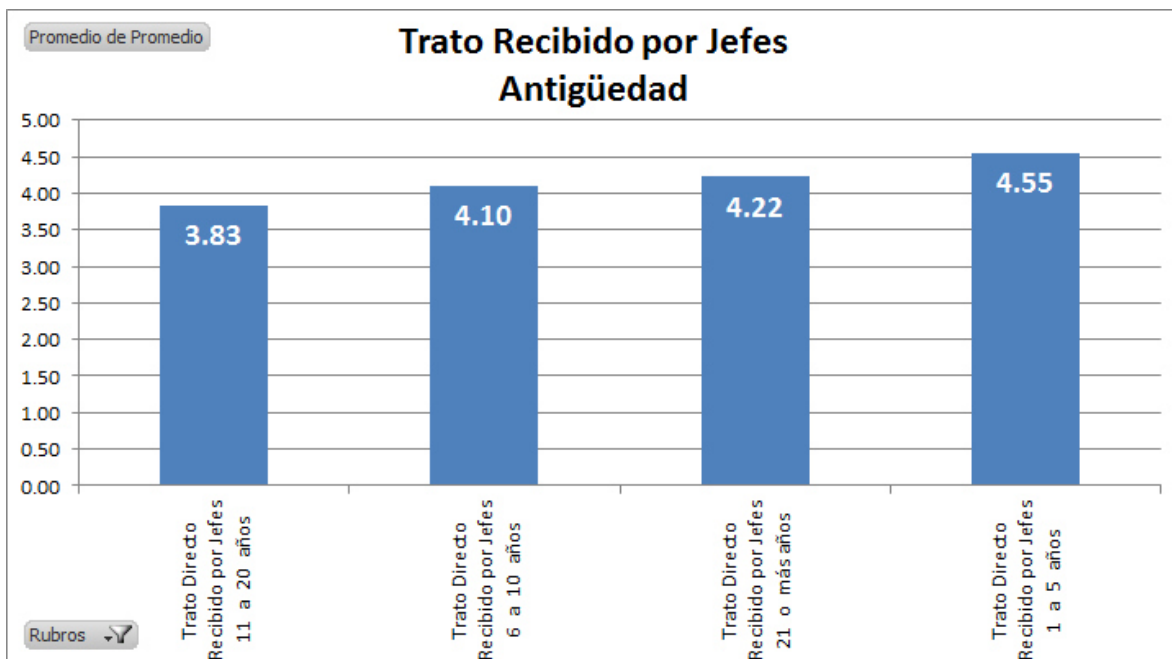
En cuanto al rubro de Trato Directo Recibido por Jefes, no hay diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Sexo, ya que tanto los Docente Femeninos como los Docentes Masculinos en promedio perciben el Trato Directo Recibido por Jefes con una valoración alta.



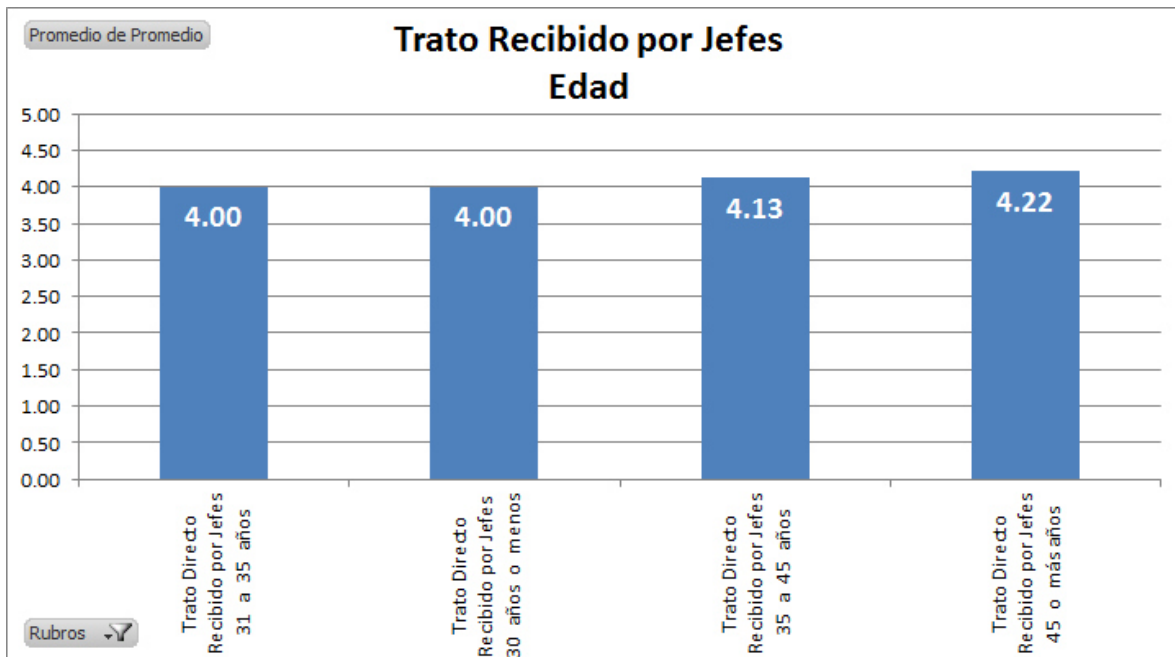
Siguiendo con el rubro de Trato Directo Recibido por Jefes, tampoco hay diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Contrato, ya que todos los Docente independientemente del tipo de Contrato, en promedio perciben el Trato Directo Recibido por Jefes con una valoración alta.



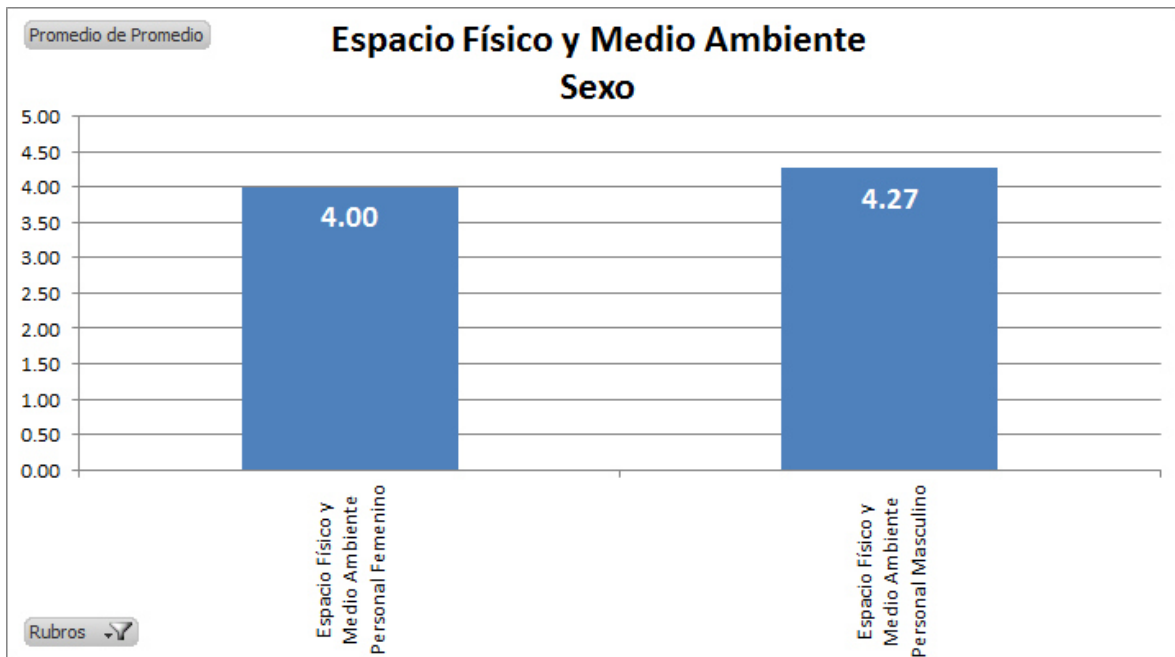
Pero si se estratifica el rubro de Trato Directo Recibido por Jefes, dependiendo del Estado Civil de los Docentes, sí hay diferencia significativa, ya que los Docente Solteros en promedio perciben el rubro con una valoración media – baja, mientras que los Docentes Casados lo perciben en promedio con una valoración alta.



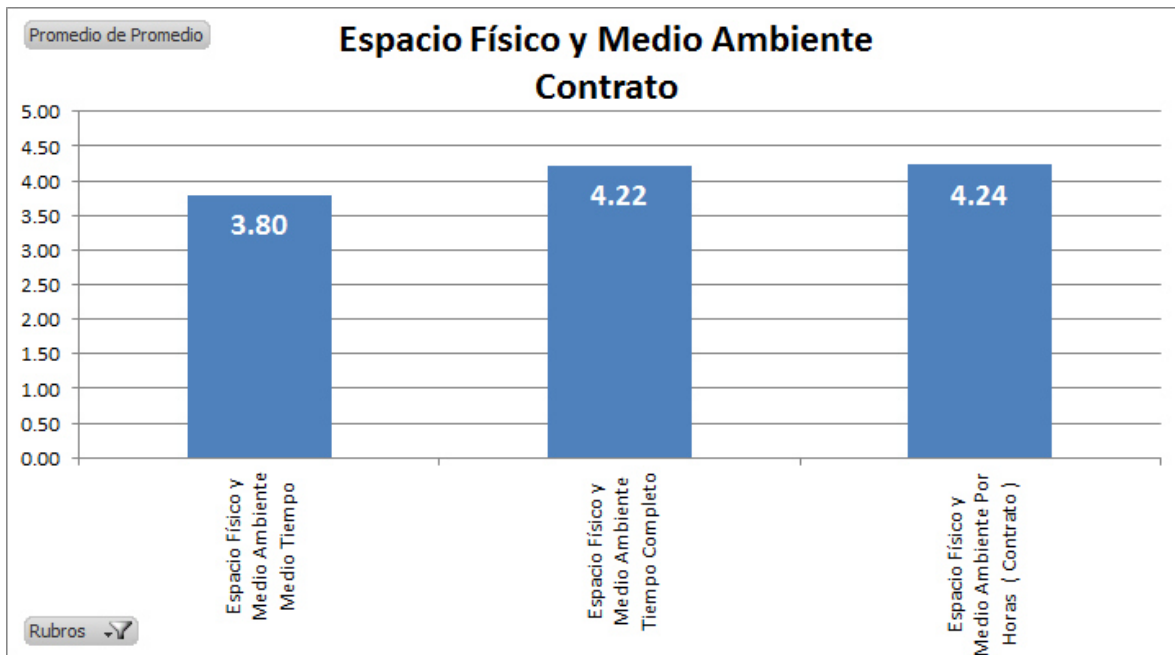
Ahora bien , si en cuanto a Antigüedad se refiere, también hay una diferencia significativa en el rubro de Trato Directo Recibido por Jefes, ya que mientras el grupo de Docentes con 11 a 20 años de Servicio perciben en promedio el Trato con una valoración media – baja, el resto de los estratos de Antigüedad lo perciben en promedio con una valoración alta .



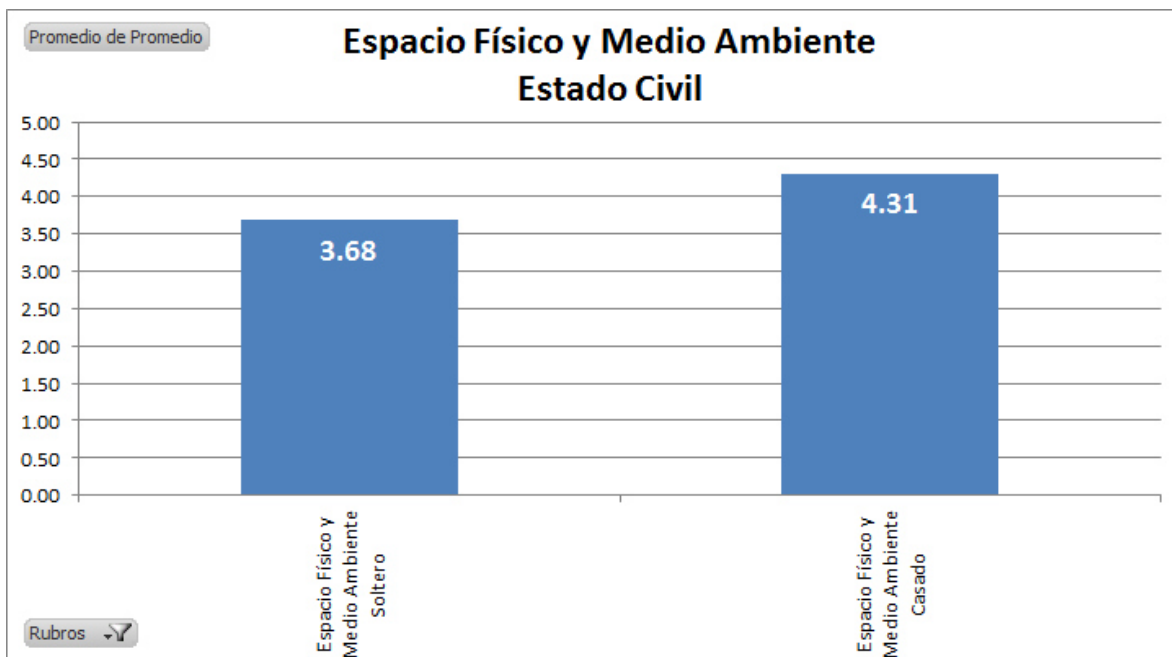
Por último, en el rubro de Trato Directo Recibido por Jefes, no hay diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Edad, ya que todos los estratos de Docentes en promedio perciben el Trato Directo Recibido por Jefes con una valoración alta.



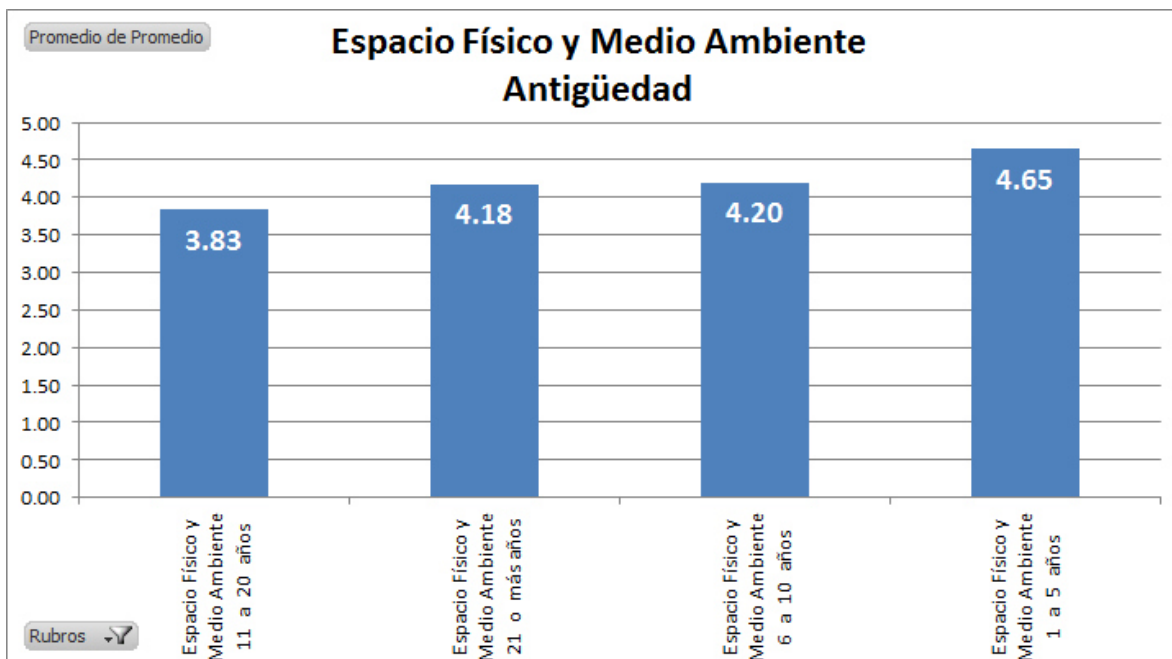
En cuanto al rubro de Espacio Físico y Medio Ambiente, no hay diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Sexo, ya que tanto los Docente Femeninos como los Docentes Masculinos en promedio perciben el Trato Directo Recibido por Jefes con una valoración alta.



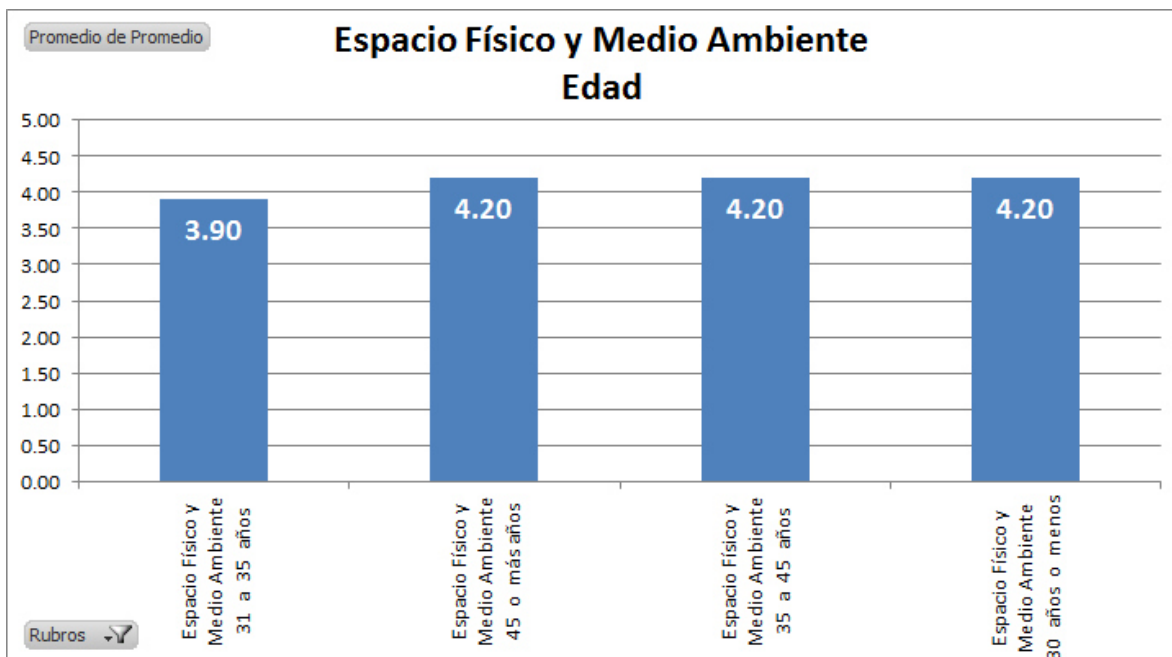
En este mismo rubro de Espacio Físico y Medio Ambiente, sí hay diferencia significativa entre los Docentes dependiendo de su Contrato, ya que los Docente de Medio Tiempo en promedio perciben el Espacio Físico y Medio Ambiente con una valoración media – baja , mientras que los Docentes Por Horas y los de Tiempo Completo lo perciben en promedio con una valoración alta.



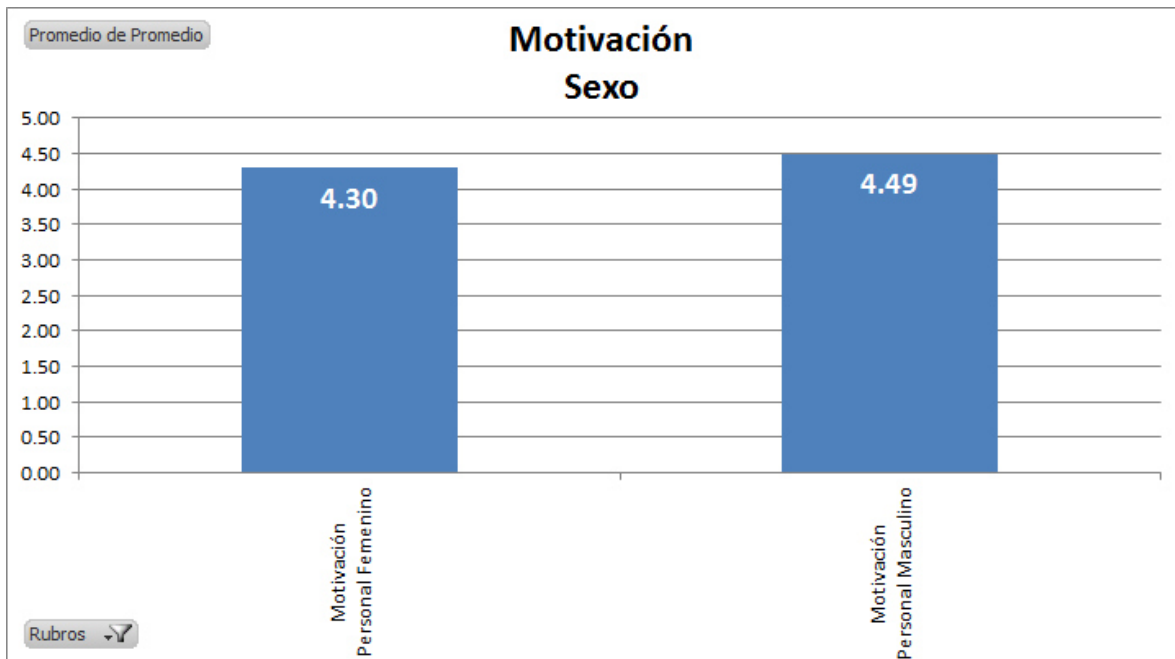
Igualmente existe diferencia significativa en el rubro de Espacio Físico y Medio Ambiente si se estratifica a los Docentes dependiendo de su Estado Civil, ya que mientras los Docentes Casados en promedio lo perciben con una valoración alta, los Docentes Solteros lo perciben en promedio con una valoración media – baja .



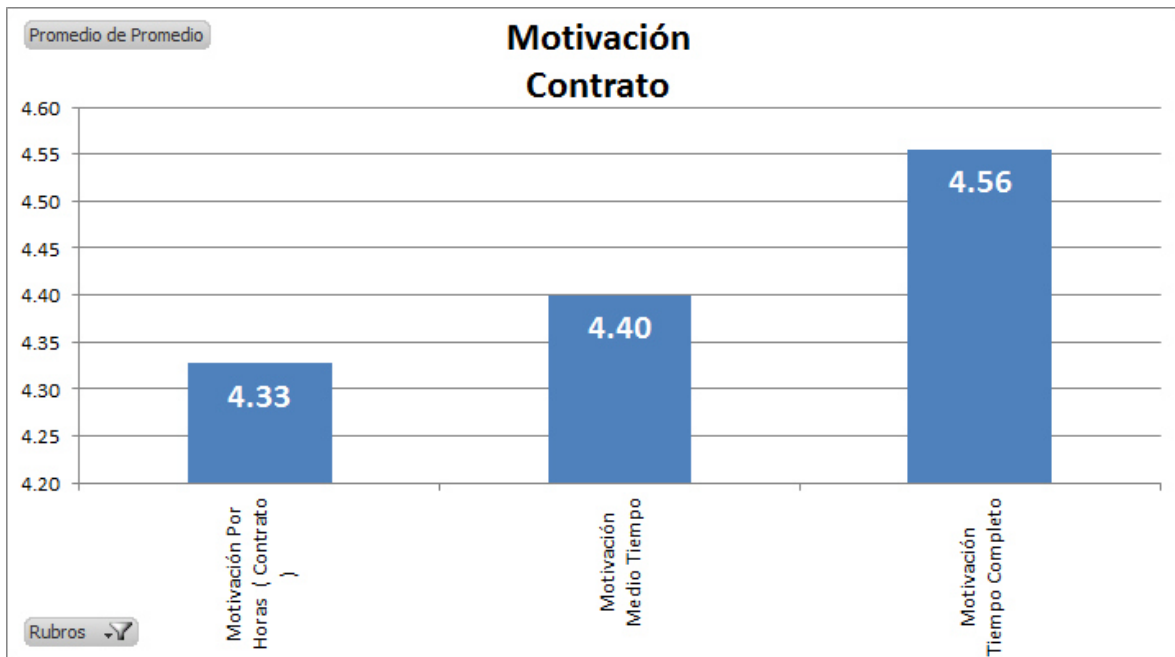
También existe diferencia significativa en el rubro de Espacio Físico y Medio Ambiente si se estratifica a los Docentes dependiendo de su Antigüedad, ya que mientras el estrato de Docentes de 11 a 20 años en promedio lo perciben con una valoración media - baja, los estratos de Docentes restantes lo perciben en promedio con una valoración alta.



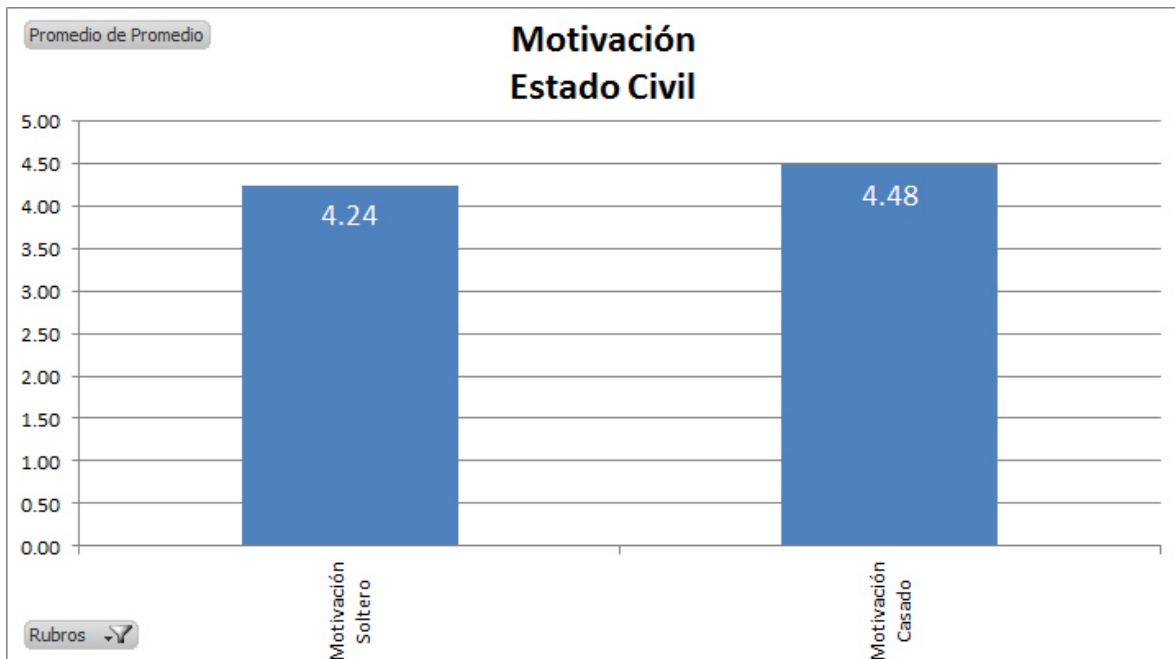
Igualmente existe diferencia significativa en el rubro de Espacio Físico y Medio Ambiente si se estratifica a los Docentes dependiendo de su Edad, ya que mientras los Docentes que oscilan entre los 31 a 35 años en promedio lo perciben con una valoración media - baja, el resto de los Docentes lo perciben en promedio con una valoración alta.



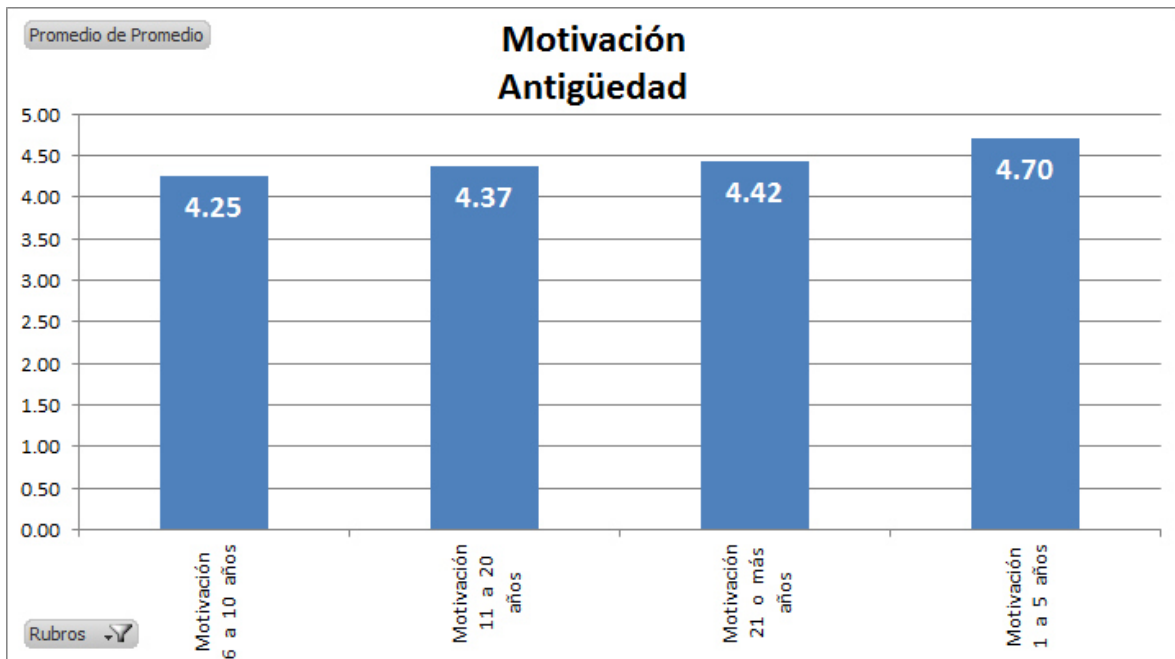
Ahora bien , en el rubro de Motivación no existe una diferencia significativa dependiendo del Sexo de los Docentes, ya que tanto Docentes Masculinos como Femeninos perciben en promedio la Motivación con una valoración alta.



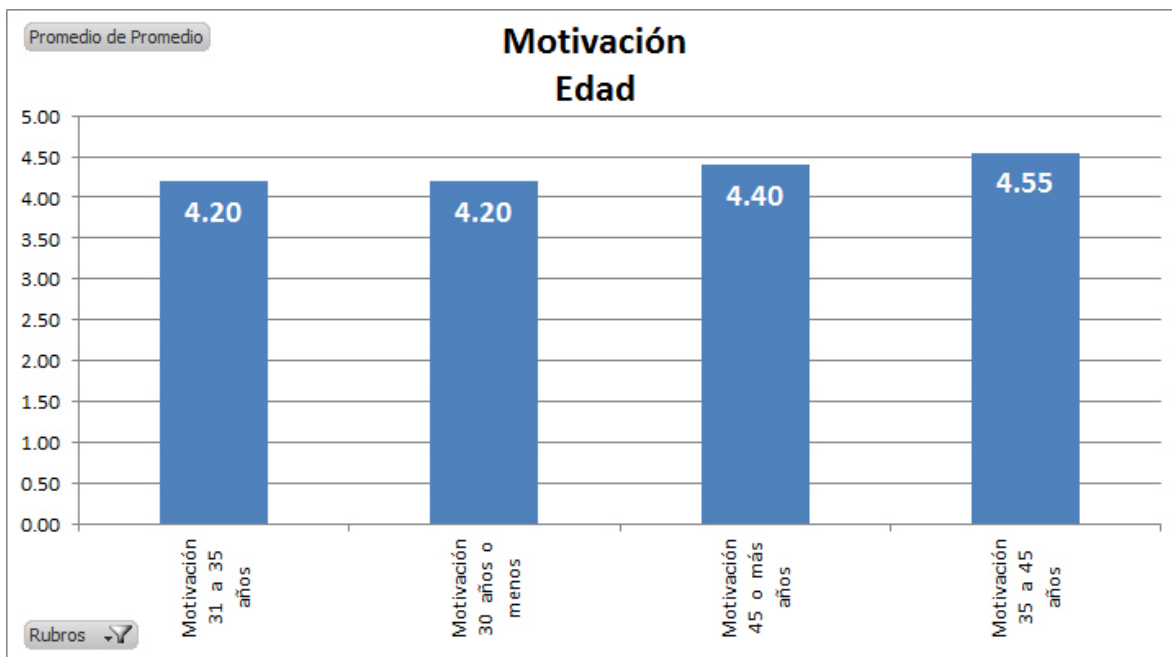
Igualmente si se estratifica el rubro de Motivación dependiendo del Tipo de Contrato, no existe una diferencia significativa, ya que todos los Docentes independientemente de su Tipo de Contrato, perciben en promedio la Motivación con una valoración alta.



Tampoco existe diferencia significativa en cuanto a Motivación se refiere si se estratifica a los Docentes por su Estado Civil, ya que tanto los Docentes Solteros como los Docentes Casados perciben en promedio la Motivación con una valoración alta.



Igualmente en cuanto a Antigüedad se refiere, en el rubro de Motivación no existe diferencia significativa ya que todos los estratos de Docentes perciben en promedio la Motivación con una valoración alta.



Igualmente en cuanto a Edad se refiere, en el rubro de Motivación no existe diferencia significativa ya que todos los estratos de Docentes perciben en promedio la Motivación con una valoración alta.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

La calidad de vida laboral es una parte importante en la vida cotidiana de un docente y esta se alcanza cuando existe un ambiente de trabajo pleno de calidad, es por ello la necesidad de diseñar un instrumento que mida la calidad de vida laboral docente y de los resultados que este pueda arrojar para la constante mejoría del día a día de los docentes.

En general un buen ambiente de calidad es que los docentes sientan la seguridad en el trabajo, que experimenten deseo y gusto de realizar sus actividades laborales (motivación), que reciban constante capacitación logrando así resultados satisfactorios, que cuenten con los recursos materiales y el espacio físico que faciliten la realización de sus labores, además de un balance de trabajo y tiempo personal.

Además de lo anteriormente mencionado es importante involucrar las relaciones humanas por medio de la comunicación en orden ascendente y descendente y lateral, esto implica una valoración del trabajo en equipo entre los docentes y la relación con los jefes (Dirección de la Preparatoria). En cuanto a los beneficios y compensaciones podrán en el docente influir en cuanto a la motivación y que crezca su compromiso de cumplir sus metas organizacionales.

En el diseño de este instrumento se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones:

- Balance trabajo- tiempo personal
- Beneficios, compensaciones y Evaluación del desempeño
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Capacitación y desarrollo
- Trato directo recibido por jefes
- Motivación

En donde se encontraron resultados significativos en las siguientes dimensiones:

Con calificación más alta es el de motivación, esto quiere decir que a los docentes que trabajan dentro de la preparatoria donde se aplicó el instrumento les gusta el trabajo que realizan, se sienten comprometidos con la institución, cumplen con las metas organizacionales, logran trabajar en equipo estableciendo vínculos que generan entusiasmo entre sus compañeros, los maestros tienen un mayor sentido de pertenencia. Esto a la institución le impacta de una manera positiva ya que puede obtener mejores beneficios, éxito y funcionar de una manera correcta.

En las dimensiones donde se encontraron resultados de menor calificación son los siguientes:

En el balance Trabajo – tiempo personal, salió con una calificación baja, esto significa un área de oportunidad para la institución ya que es importante lograr un equilibrio entre este balance para lograr que los docentes sean mayormente

productivos y obtener mejores resultados. Una propuesta para el docente sería organizar de una mejor manera su tiempo y alcanzar sus propios objetivos. En cuanto a la institución es importante evaluar el número de horas con las que el docente cuente, compactar su horario teniendo menos horas libres entre una clase y otra, así el docente pueda terminar su jornada laboral y esto le permita tener un espacio recreativo personal fuera de las instalaciones de la organización. (vida social con amigos y familiares, pasatiempo, deportes, cuidado personal)

Otra de las dimensiones con calificación baja es: beneficios compensaciones y evaluación del desempeño. En cuanto a este aspecto los docentes deben de cumplir con ciertos lineamientos (estudios de posgrado, diplomados, certificaciones, cursos, y participar en actividades de la organización) para poder seguir avanzando para las promociones en cuanto a los cambios de categoría, esto les permitirá a los docentes el ir incrementado su sueldo y a su vez las compensaciones. En cuanto para la institución es importante que evalúen de una manera efectiva el desempeño de su planta docente, que el maestro reciba las promociones pertinentes que impacte en su sueldo y compensaciones y que se sienta satisfecho en estos aspectos porque en caso contrario podría influir en la calidad y caer en un deterioro de la actividades de los docentes.

Mi aprendizaje

Antes de iniciar este proyecto de investigación no tenía la noción de hasta que tanto podría llegar a impactar la calidad de vida laboral en las personas ya sea que fueran empleados de la industria privada, pública, educativa o cualquier otra institución, sin embargo al indagar sobre este tema me di cuenta de que las organizaciones deben darse a la tarea de tener una buena calidad de vida labora para sus empleados ya que esto influye en las condiciones con la que los empleados realicen sus actividades, que se sientan tranquilos y a gusto en su lugar de trabajo, que disfruten de su tiempo libre y que con eso ellos regresen a su lugar de trabajo relajados siendo más efectivos, previniendo a su vez enfermedades como el estrés y que se complique además con una enfermedad física.

Referencias

<http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/ITESM/Tecnologico+de+Monterrey/Nosotros/Que+es+el+Tecnologico+de+Monterrey/Don+Eugenio+Garza+Sada/>

<http://www.elmundo.es/larevista/num188/textos/39.html>

<http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/946/1/TESIS.ANALISIS%20DE%20VIDA%20DE%20CALIDAD.pdf>

Agustín Reyes Ponce (2005) Administración del Personal “Relaciones Humanas”

Chiavenato I. (1979) Administración de Recursos Humanos en Empresas

Paul Pigors y Charles A. Myers (1979) Administración del Personal

Robert M. Noe (1989) Administración del Recurso Humano

ANEXOS

- Este cuestionario es totalmente anónimo
- Es importante señalar que no hay respuestas equivocadas ya que no es un examen y que nadie será afectado por el tipo de respuesta que proporcione
- INDICACIONES: Seleccione solo una respuesta la que usted considere la más acertada, marcando con X, al terminar introduzca la hoja dentro del sobre y deposítelo dentro de la urna

AUTOR: Lic. Eralia Irasema Rodríguez González
CUESTIONARIO
 CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

FECHA: _____ PERÍODO A EVALUAR: _____

Datos Generales

1. Mencione su Categoría				
a) Por Horas (Contrato)	b) Tiempo Completo	c) Medio Tiempo		
2. Sexo				
a) Masculino	b) Femenino			
3. Estado Civil				
a) Soltero	b) Casado			
4. Antigüedad				
a) 1 a 5 años	b) 6 a 10 años	c) 11 a 20 años	d) 21 o más años	
5. Edad				
a) 30 años o menos	b) 31 a 35 años	c) 35 a 45 años	d) 45 o más años	
6. ¿En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
7. ¿En la institución se trabaja en equipo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
8. ¿Recibo capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de mi trabajo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
9. ¿Se escuchan mis opiniones e ideas?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente

10. ¿El jefe o jefes me tratan con amabilidad?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
11. ¿Considero que el puesto que ocupó y el trabajo que realizó es importante para la dirección?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
12. ¿La retribución económica que recibo es justa?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
13. ¿El tiempo que tengo para cumplir mis tareas es razonable?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
14. ¿En mi lugar de trabajo la climatización es adecuada?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
15. ¿Me siento parte de la Preparatoria?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
16. ¿Puedo organizar mi propio programa de trabajo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
17. ¿Creo que existe buena comunicación entre el director y los docentes?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
18. ¿La dirección hace hincapié en la satisfacción laboral de los docentes?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
19. ¿Me gusta el trabajo que realizo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
20. ¿Considero que puedo mejorar mi desempeño sin recibir algún tipo de remuneración económica adicional a mi sueldo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
21. ¿El horario de mi trabajo me permite realizar alguna actividad, cultural, deportiva, educativa?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
22. ¿Considero que realizo mi trabajo en condiciones seguras?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
23. ¿Existe integración y cooperación entre los docentes de la misma o de diferente academia?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
24. ¿Tengo oportunidad de mejorar mis capacidades?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente

25. ¿En la institución existe comunicación abierta y directa?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
26. ¿A mi juicio mi jefe exige de mi trabajo sólo lo justo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
27. ¿Disfruto de mi trabajo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
28. ¿Recibo retroalimentación sobre mi desempeño durante el semestre?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
29. ¿La administración de la preparatoria se preocupa por fomentar la convivencia familiar?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
30. ¿Mi área de trabajo se encuentra limpia?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
31. ¿Existe un ambiente de tranquilidad dentro de la institución?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
32. ¿Tengo apoyo a llevar a cabo nuevas ideas e iniciativas?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
33. ¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y personal docente?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
34. ¿Las políticas y reglamento del personal docente de la preparatoria se aplican de manera equitativa?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
35. ¿Existe algún tipo de reconocimiento por parte de las autoridades de la preparatoria cuando el trabajo se realiza bien?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
36. ¿Siento seguridad y estabilidad laboral?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
37. ¿Se respetan mis horarios de trabajo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
38. ¿Cuándo requiero de algún equipo y/o material, se me entrega completo y a tiempo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
39. ¿Cree que trabaja en coordinación con su jefe y compañeros y juntos forman un verdadero equipo?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente

40. ¿Mi jefe promueve el desarrollo profesional entre los docentes?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
41. ¿Existe buena comunicación de abajo hacia arriba entre el personal docente y jefes?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
42. ¿Mi jefe promueve actitudes positivas?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
43. ¿Considero mi trabajo estimulante?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
44. ¿Los beneficios que recibo son igual entre los docentes hombres y docentes mujeres?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente
45. ¿Me dan las vacaciones correspondientes?				
1) Nada	2) Poco	3) Regular	4) Bastante	5) Totalmente