

**UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA**



**ESTUDIO DE SATISFACCION-INSATISFACCION
EN MAESTROS DE ESCUELAS SECUNDARIAS
EN UN MUNICIPIO DEL ESTADO DE
NUEVO LEON**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
T E S I S

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE MAESTRIA
EN PSICOLOGIA LABORAL**

PRESENTA

LIC. ROLANDO JAVIER LOZANO CANTU

Monterrey, N. L.

Agosto 1984

TM

Z7201

FPS

1984

L69



1020074107



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGIA**



ESTUDIO DE SATISFACCION-INSATISFACCION
EN MAESTROS DE ESCUELAS SECUNDARIAS
EN UN MUNICIPIO DEL ESTADO DE
NUEVO LEÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
T E S I S

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRIA
EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA

LIC. ROLANDO JAVIER LOZANO CANTU

Monterrey, N. L.

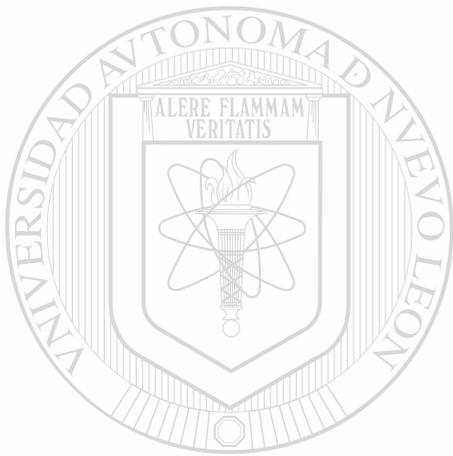
Agosto 1984

TM

Z7

F

67



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

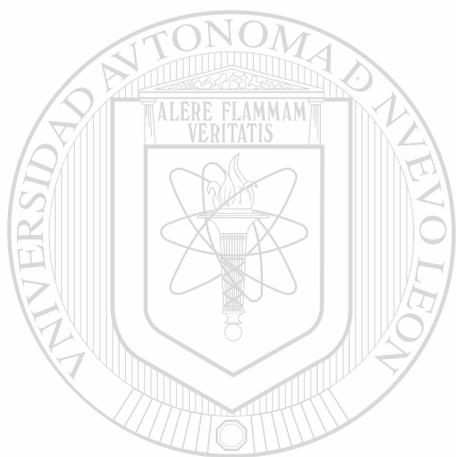
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



139010

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

SR. BENJAMÍN LOZANO SALINAS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



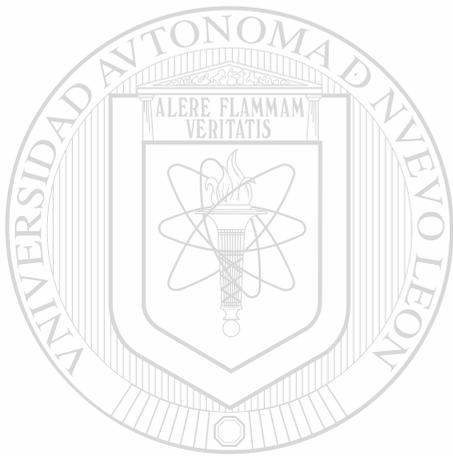
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A MI MADRE:

SRA. CRISTELA CANTÚ DE
LOZANO

A MI ESPOSA:

MA. TERESA HINOJOSA DE LOZANO



A MIS HIJOS:
ROLANDO JAVIER Y
MARÍA TERESA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A MIS HERMANOS:

CRISTELA, ANDREA Y
BENJAMÍN

A LOS MAESTROS:

LIC. PATRICIO PIMENTEL

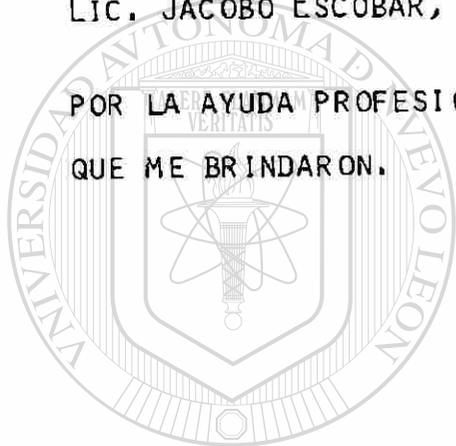
ING. MATÍAS BOTELLO

LIC. JOSÉ MA. INFANTE

LIC. JACOBO ESCOBAR,

POR LA AYUDA PROFESIONAL

QUE ME BRINDARON.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

• I N T R O D U C C I O N

EN BIBLIOGRAFÍA PRINCIPALMENTE DE LOS E. U. A. SE HAN ENCONTRADO BASTANTES ESTUDIOS SOBRE LA SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, DENTRO DE ESTOS ESTUDIOS ALGUNOS DE ELLOS ESTÁN ENFOCADOS HACIA EL MAGISTERIO.

EN BIBLIOGRAFÍA MEXICANA HEMOS ENCONTRADO REALMENTE MUY POCOS ESTUDIOS ORIENTADOS AL MAGISTERIO, POR LO CUAL NOS PARECIÓ - QUE LA INQUIETUD DEL LIC. ROLANDO J. LOZANO CANTU PARA HACER ALGUNAS INVESTIGACIONES A ESTE RESPECTO NOS AYUDÓ A ANIMARLO PARA QUE TRABAJARA EN ESTA TESIS.

LO HICIMOS A SABIENDAS DE QUE NO CONTAMOS CON TODAS LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PERO SIEMPRE PENSANDO EN OBTENER CONFIABILIDAD EN EL ESTUDIO.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
PARA EL LIC. ROLANDO J. LOZANO CANTU QUIERO DECIRLE QUE CON LA DEDICACIÓN QUE LE OBSERVE EN LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO LE PUEDO ASEGURAR MUCHO ÉXITO EN SU VIDA PROFESIONAL.

ING. MATIAS A. BOTELLO TREVIÑO

I. N D I C E

PÁG.

INTRODUCCION

CAPITULO 1 ANTECEDENTES DE PSICOLOGÍA LABORAL 1

CAPITULO 2 TEORÍAS DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO 7

ABRAHAM H. MASLOW 8

DOUGLAS MC. GREGOR 9

CHRIS ARGYRIS 11

FREDERICK HERZBERG 13

DAVID MC. CLELLAND 15

CAPITULO 3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS 17

ACTITUD 17

OPINION 18

✓ SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN 19

MORAL 20

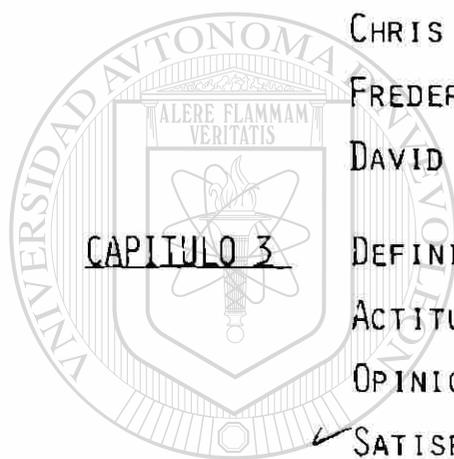
INDICE DE MORAL 23

ENCUESTAS DE ACTITUD 26

CAPITULO 4 ESTUDIOS QUE SE RELACIONAN 28

A-MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN -
INSATISFACCIÓN QUE AFECTAN EN SU TRABAJO A -
LOS MAESTROS DE TENNESSEE 29

B-FACTORES QUE AFECTAN LA SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ENTRE LOS MAESTROS -
DE ESCUELAS PUBLICAS EN EL EDO. DE IOWA. . . . 31



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C-RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN MAGISTERIAL EN--
TRE LA INNOVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL . . 32

D-LAS ORDENES A NIVEL SUPERIOR NECESITAN - -
FUERZA Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE MAESTROS
DE ESCUELAS PÚBLICAS SECUNDARIAS 34

E-CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD Y SATIS-
FACCIÓN LABORAL ENTRE MAESTROS DE ESCUELAS -
PRIMARIA, MEDIA Y SECUNDARIA. 36

F-ALGUNOS ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA 38

RESUMEN DE HALLAZGOS DE ESTUDIOS ANTERIORES, 41

CAPITULO 5 DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN 43

A- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS . . . 43

B- HIPÓTESIS 44®

C- TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS 45

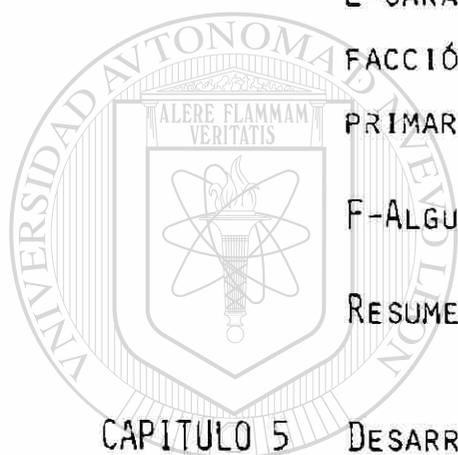
D- UNIVERSO Y MUESTRA 46

E- CUESTIONARIO PILOTO Y RESULTADOS 56

F- CUESTIONARIO BASE 63

CAPITULO 6 RESULTADOS 69

A- ANÁLISIS DE PARTE I Y PARTE II DE LA EN--
CUESTA. PREGUNTAS NO INCLUIDAS EN ÍNDICES DE
MORAL 69



UANL

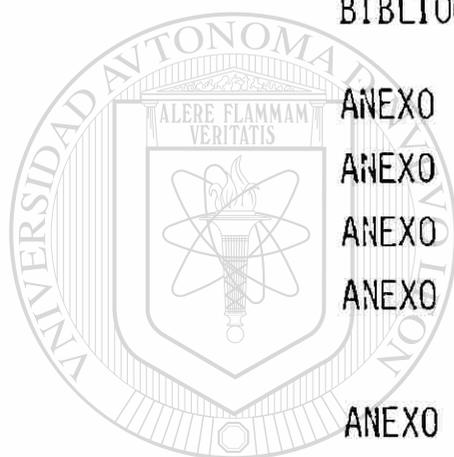
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

B- ASOCIACIÓN X^2 79

C- INDICES DE MORAL Y FACTORES DE SATISFACCIÓN
INSATISFACCIÓN 97

CONCLUSIONES 122

BIBLIOGRAFIA



- ANEXO 1 ENCUESTA PILOTO
- ANEXO 2 ENCUESTA BASE DE LA INVESTIGACIÓN
- ANEXO 3 EJEMPLO DE UN CUADRO DE ASOCIACIÓN X^2
- ANEXO 4 EJEMPLO DE UNA PLANTILLA DE INDICES -
DE MORAL.
- ANEXO 5 CUADRO DE INDICES DE MORAL
- ANEXO 6 GRÁFICAS DE FACTORES DE SATISFACCIÓN-

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE PSICOLOGIA LABORAL

CUANDO HABLAMOS DEL COMPORTAMIENTO DE LA GENTE EN EL TRABAJO, -- NOS REFERIMOS A LA PSICOLOGÍA LABORAL, Y PARA SU ESTUDIO SERÁ NECESARIO ABORDAR ALGUNOS ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE SUS INICIOS, -- ENTRE ELLOS CABE MENCIONAR AL PRIMER TEÓRICO QUE PENSÓ ACTIVAMENTE EN LOS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS EN LAS ORGANIZACIONES, ÉL -- FUE HUGO MÜNSTERBERG QUIEN EN 1912 COMO PROFESOR DE HARVARD PREPARÓ UNA TRADUCCIÓN INGLESA DE SUS CONFERENCIAS ALEMANAS DICTADAS EN 1910-1911 EN LA UNIVERSIDAD DE BERLÍN. FUERON PUBLICADAS BAJO EL TÍTULO DE PSICOLOGÍA Y EFICIENCIA INDUSTRIAL.

MÜNSTERBERG DESCRIBIÓ LA PSICOLOGÍA DE LA INDUSTRIA COMO UNA NUEVA CIENCIA QUE ES UNA INTERMEDIARIA ENTRE LA PSICOLOGÍA MODERNA APOYADA POR TRABAJO DE LABORATORIO Y LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS --

ECONÓMICOS, TANTO A NIVEL INDIVIDUAL COMO SOCIAL.

✓ LOS PSICOLOGOS PROFESIONALES AYUDARÍAN A LOS TRABAJADORES A ELEVAR SU EFICIENCIA PRODUCTIVA BUSCANDO ASÍ MISMO UNA MAYOR SATISFACCIÓN EN SUS ACTIVIDADES LABORALES. SE UNIERON INVESTIGANDO, ANALIZANDO Y PROFUNDIZANDO DE UNA MANERA CIENTÍFICA, POR EJEMPLO EL DISEÑO DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS PARA SELECCIONAR AL MEJOR -- HOMBRE PARA UN TRABAJO DETERMINADO, DESCUBRIR QUE MOTIVA AL HOMBRE A TRABAJAR A PLENA EFICIENCIA, AVERIGUAR LAS CAUSAS QUE DAN SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y VALORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES PARA SU MEJOR DESARROLLO Y/O PARA POSIBLES PROMOCIONES EN SU PROPIA ORGANIZACIÓN. PARTICIPANDO CON LOS INGENIEROS INDUS--

TRIALES, EN LA INVESTIGACIÓN DE LOS EFECTOS PSICOLÓGICOS PRODUCIDOS POR LA TEMPERATURA, LUZ RUIDO Y HUMEDAD. (MILLER, DELBERT C. 1969).

UN PUNTO DE PARTIDA DIGNO DE TOMARSE EN CUENTA SON LOS ESTUDIOS DE HAWTHORNE EN 1927 LLEVADOS A CABO POR ELTON MAYO PROFESOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS EN HARVARD.

TOMAN EL NOMBRE DE UNA DE LAS PLANTAS DE LA EMPRESA EN QUE SE -- LLEVARON A CABO. LOS ASPECTOS SOBRESALIENTES DE ESTOS EXPERIMENTOS FUERON:

LUGAR: CHICAGO

EMPRESA: WESTERN ELECTRIC COMPANY

PERÍODO: 1927 A 1932

EMPLEADOS: 30,000

ORIGEN: INTENTAR DESCUBRIR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS -- FACTORES FÍSICOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES.

OBJETIVO: ESTABLECER LAS MEJORES CONDICIONES FÍSICAS DEL MEDIO -- AMBIENTE LABORAL PARA LOGRAR UN MAYOR RENDIMIENTO EN -- EL TRABAJO.

PROCEDIMIENTO: SE CAMBIARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO LLEVANDO A CABO INNOVACIONES TALES COMO PERÍODOS DE DESCANSO -- PROGRAMADOS, ALMUERZOS EN GRUPO Y SEMANAS DE TRABAJO -- MÁS CORTAS, TODO ESTO DURANTE AÑO Y MEDIO, LO CUÁL RE- DUNDÓ EN UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD. LUEGO LOS INVESTIGA- DORES DECIDIERON QUITARLES TODAS ESAS INNOVACIONES Y --

VOLVER A LAS CONDICIONES QUE EXISTÍAN ANTES DE COMENZAR CON EL EXPERIMENTO. SE ESPERABA UN IMPACTO PSICOLÓGICO NEGATIVO Y QUE BAJARÍA LA PRODUCCIÓN, SIN EMBARGO LA PRODUCCIÓN CONTINUÓ AUMENTANDO A PESAR DE ESTA SUPRESIÓN DE CAMBIOS.

CONCLUSIÓN: ESTE RESULTADO SORPRENDENTE SE DETERMINÓ QUE SE DEBE A LA ATENCIÓN ESPECIAL QUE RECIBÍAN LOS TRABAJADORES Y LOS HACÍAN SENTIRSE COMO PARTE IMPORTANTE DE LA EMPRESA. YA NO SE CONSIDERABAN INDIVIDUOS AISLADOS, SE HABÍAN CONVERTIDO EN MIEMBROS PARTICIPANTES DE UN GRUPO DE TRABAJO COHESIVO Y AGRADABLE.

ELTON MAYO NO ENCONTRÓ QUE EXISTIERA UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE FACTORES AMBIENTALES Y PRODUCTIVIDAD, PERO SUPUSO QUE LA ATENCIÓN ESPECIAL RECIBIDA ASÍ COMO EL TRABAJO EN GRUPO ALGO TUVO

QUE VER EN LA MEJORA DE SU DESEMPEÑO; SE PUEDE DECIR QUE LOS TRABAJADORES NO SON SIMPLEMENTE UN CONJUNTO DE INDIVIDUOS, SINO QUE

TIENEN CONCIENCIA DE FORMAR PARTE DE UN GRUPO, POR LO TANTO LOS VALORES DE GRUPO ESTAN POR ENCIMA DE LOS VALORES INDIVIDUALES.

(BARAJAS, M. JORGE 1978).

ANTES DE LOS ESTUDIOS DE HAWTHORNE EL PSICÓLOGO INDUSTRIAL SE OCUPABA PRINCIPALMENTE DEL TRABAJADOR INDUSTRIAL; ES DECIR SE HABÍA CENTRADO EN IDEAR MEJORES PRUEBAS Y MEJORES PROCEDIMIENTOS DE ENTREVISTA PARA ESCOGER TRABAJADORES MÁS CAPACES Y MÉTODOS MÁS IDÓNEOS PARA ENTRENARLOS CON MIRAS A MEJORAR SU TRABAJO. DES

PUÉS DE LOS ESTUDIOS DE HAWTHORNE, EL INTERÉS SE CENTRÓ EN LOS GRUPOS DE TRABAJO: ¿QUÉ TIPO DE LIDERAZGO ES MÁS EFICAZ PARA TRATAR CON LOS GRUPOS? ¿CÓMO SE PUEDE CREAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL MEJOR?

EN ESTADOS UNIDOS CRECIÓ RAPIDAMENTE EL NÚMERO DE PSICÓLOGOS, EN 1940 LA AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION TENÍA MENOS DE 3,000 MIEMBROS, EN 1960 MÁS DE 18,000 Y EN 1970 MÁS DE 30,000.

DURANTE LA 2A. GUERRA MUNDIAL LOS PSICÓLOGOS AYUDARON A ESTABLECER TESTS Y AMPLIAR PROGRAMAS DE SELECCIÓN Y ENTRENAMIENTO AL PERSONAL MILITAR. LA MAYORÍA DE ESTOS PROGRAMAS DESPUÉS CONTINUARON SIENDO APLICADOS EN PROBLEMAS INDUSTRIALES.

EL AVANCE DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL FUE RECONOCIDO FORMALMENTE EN 1945 CON EL ESTABLECIMIENTO DE LA DIVISIÓN DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y DE LOS NEGOCIOS DE LA "AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION". (SMITH, WAKELEY 1977).

DESPUÉS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL SURGIERON ALGUNOS NUEVOS ENFOQUES DE LOS PROBLEMAS DE LA CONDUCTA HUMANA EN LA INDUSTRIA, TALES COMO EL DE KURT LEWIN QUIEN EN 1945 CREA UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MASSACHUSETTS PARA ESTUDIAR LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD RELACIONADAS CON LA ESTRUCTURA DE GRUPOS DE TRABAJO.

LEWIN NOS DICE QUE LA DINÁMICA DE GRUPO, YENDO MÁS ALLÁ DEL MERO INDIVIDUO, ESTUDIA LA FORMA COMO LA GENTE TRABAJA CONJUNTAMENTE EN AGRUPACIONES. SEÑALA LA IMPORTANCIA DE QUE SE EXTIENDA EL EMPLEO POR CONSEGUIR QUE LAS PERSONAS DESEEN TRABAJAR JUNTAS. BUSCA QUE LA INDUSTRIA OPERE EN UNA ATMÓSFERA ADECUADA, PARA SU PROPIA SATISFACCIÓN. ESTE ENFOQUE NO NIEGA LA IMPORTANCIA DE LA PRODUCCIÓN YA QUE PROCLAMA: "CONSIGAMOS LA PRODUCCIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL AL MISMO TIEMPO".

OTRO ENFOQUE ES EL QUE SE REFIERE AL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES DONDE EL PSICÓLOGO SE HA DEDICADO A DETERMINAR EN QUE ZONA DE LA RED DE COMUNICACIÓN EL INDIVIDUO ENCAJA EN EL GRUPO, EL GRUPO EN EL DEPARTAMENTO, EL DEPARTAMENTO EN LA FACTORÍA, LA FACTORÍA EN LA EMPRESA Y CADA UNA DE ESTAS EN LA COMUNIDAD. TAMBIÉN Y JUNTO CON EL INGENIERO INDUSTRIAL, ES EL ENCARGADO DE BUSCAR EL TIPO DE REDES Y TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN QUE SATISFAGAN LAS DEMANDAS DE RAPIDEZ, PRECISIÓN Y EFICACIA DE LAS ORGANIZACIONES.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LA INVESTIGACIÓN DEL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS ES UN ENFOQUE MÁS QUE HA COMENZADO A LLEVARSE A CABO DE FORMA ORGANIZADA EN NUESTROS DÍAS. SU FUTURO ES PROMETEDOR; ES UNA NUEVA FRONTERA DE LA INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA.

UN ENFOQUE MÁS ES EL QUE SE RELACIONA CON LOS PROBLEMAS DE HIGIENE MENTAL INDUSTRIAL, QUE PROPORCIONAN UNA GRAN OPORTUNIDAD PARA QUE LA PRÁCTICA PROFESIONAL Y LA INVESTIGACIÓN ESTUDIEN

TEMAS TALES COMO EL AUSENTISMO, EL ALCOHOLISMO Y OTROS.

ÁLGUNAS DE LAS ÚLTIMAS CONCEPCIONES DEL PAPEL DEL PSICÓLOGO EN LA INDUSTRIA INCLUYEN LA NOCIÓN DE ANÁLISIS DE SISTEMAS. UN SISTEMA SE COMPONE DE MÁQUINAS Y HOMBRES, ASÍ COMO DE LOS PROCESOS POR LOS QUE ACTÚAN E INTERACTUAN EN UN AMBIENTE. EL PSICÓLOGO INDUSTRIAL ESTÁ PROFUNDIZANDO EN SU PAPEL, PUESTO QUE RESULTA SER UNA PIEZA FUNDAMENTAL EN EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS SISTEMAS HOMBRE-MÁQUINA, (HALLER B. VON 1971).

EL PSICÓLOGO HA TRABAJADO EN LA INVESTIGACIÓN DE LAS ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES EN UNA ORGANIZACIÓN. CON ESTE ENFOQUE SE SEÑALA EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE ENCUESTAS DE ACTITUDES; CON ELLAS ANALIZA INFORMACIÓN, PLANTEA SUGERENCIAS, REALIZA INNOVACIONES. EL ESTUDIO DE LAS ACTITUDES BRINDA A UNA ORGANIZACIÓN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON SU PERSONAL.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 2

TEORIAS DE MOTIVACION EN EL TRABAJO

ÁL OBSERVAR LA CONDUCTA DE LAS PERSONAS, SE PUEDE ADVERTIR QUE EL COMPORTAMIENTO ES OBJETIVAMENTE SEMEJANTE Y LOS MOTIVOS DEL MISMO PUEDEN SER DIFERENTES. TODA CONDUCTA ESTÁ PROVOCADA POR ALGUN FACTOR, SIEMPRE ENCONTRAMOS ALGUN MÓVIL, ALGUN MOTIVO DETRÁS DE ELLA; DE ESTA MANERA VEMOS COMO LA MOTIVACIÓN REPRESENTA ALGO SEMEJANTE A UN MOTOR QUE IMPULSA AL ORGANISMO. (ARIAS GALICIA 1979)

DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES ES NECESARIO CONOCER ESE MOTOR IMPULSOR DEL COMPORTAMIENTO HUMANO, ESO A LO QUE LLAMAMOS MOTIVACIÓN, PARA QUE SE FUNCIONE MÁS ADECUADAMENTE COMO ORGANIZACIÓN Y SUS MIEMBROS SE SIENTAN MÁS SATISFECHOS.

ALGUNAS DEFINICIONES DEL TÉRMINO MOTIVACIÓN NOS HABLAN DE LOS INCENTIVOS QUE INDUCEN AL TRABAJADOR A REALIZAR SU TAREA EN UN DETERMINADO NIVEL DE CANTIDAD Y CALIDAD, QUE POR OTRO LADO LE PERMITEN RESISTIR LAS DISTRACCIONES. (HALLER B. VON 1971).

OTRA NOS INDICA QUE LA FORMAN TODOS AQUELLOS FACTORES CAPACES DE PROVOCAR, MANTENER Y DIRIGIR LA CONDUCTA HACIA UN OBJETIVO. (ARIAS GALICIA 1979).

UNA MÁS EXPLICA QUE ES EL ESTADO O CONDICIÓN QUE INDUCE A HACER ALGO; IMPLICA NECESIDADES QUE EXISTEN EN EL INDIVIDUO, E INCENTIV

VOS U OBJETIVOS QUE SE HALLAN FUERA DE ÉL. (CHRUDER-SHERMAN - 1980).

EN SEGUIDA VEREMOS ALGUNOS TEÓRICOS DEL COMPORTAMIENTO QUE HAN HECHO ESTUDIOS SOBRE INVESTIGACIÓN.

ABRAHAM H. MASLOW: ✓

EL COMPORTAMIENTO DE UN INDIVIDUO ES DETERMINADO GENERALMENTE -- POR SUS NECESIDADES MÁS APREMIANTES; POR LO TANTO ES IMPORTANTE TENER CONOCIMIENTO SOBRE ESTAS; YA QUE DIARIAMENTE ESTÁN AFECTANDO LA CONDUCTA DE LAS PERSONAS. ESTE TEÓRICO DEL COMPORTAMIENTO IDEÓ UN SISTEMA INTERESANTE QUE AYUDA A EXPLICAR LA FUERZA DE -- CIERTAS NECESIDADES DEL SER HUMANO. NOS HABLA DE UNA JERARQUÍA DE CINCO CINCO NECESIDADES QUE SON:

FISIOLÓGICAS: SON LAS NECESIDADES QUE SOSTIENEN LA VIDA MISMA COMO ALIMENTO, VESTIDO, ABRIGO, DORMIR, RESPIRAR.

SEGURIDAD: CUANDO LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS HAN SIDO SATISFECHAS, LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD SE VUELVEN PREDOMINANTES. CONSISTEN ESCENCIALMENTE EN NECESIDAD DE ESTAR LIBRE DE MIEDO AL PELIGRO FÍSICO. EN OTRAS PALABRAS, ES UNA NECESIDAD DE AUTOCONSERVACIÓN.

AFILIACIÓN: CUANDO HAN SIDO SATISFECHAS LAS NECESIDADES ANTERIORES SURGE COMO NECESIDAD DOMINANTE LA AFILIACIÓN QUE CONSISTE EN LA NECESIDAD DE PERTENECER Y SER ACEPTADO POR DIVERSOS GRUPOS.

ESTIMA: AL SATISFACER LA AFILIACIÓN SURGE LA ESTIMA QUE CON--

SISTE EN TENER UNA ALTA VALORACIÓN DE SI MISMO Y TAMBIÉN TENER UN RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DEMÁS.

HAY DOS MOTIVOS QUE SE RELACIONAN CON LA ESTIMA: SON EL PRESTIGIO Y EL PODER:

PRESTIGIO: SE REFIERE A UNA ALTA VALORACIÓN DE SI MISMO BASADO FIRMEMENTE EN LA REALIDAD.

PODER: HAY DOS CLASES:

A) POSICIÓN- CUANDO UN INDIVIDUO INFLUYE EN LA CONDUCTA DE OTRO DEBIDO A LA POSICIÓN QUE TIENE EN LA ORGANIZACIÓN.

B) PERSONAL- SU INFLUENCIA DERIVA DE SU PERSONALIDAD Y CONDUCTA.

(MERTON, PAUL Y OTROS 1970)

AUTORREALIZACIÓN: - AL SATISFACER LAS CUATRO NECESIDADES ANTERIORES SURGE LA DE AUTORREALIZACIÓN QUE CONSISTE EN DESARROLLAR AL MÁXIMO EL POTENCIAL DE UNO MISMO.

DOUGLAS M. MCGREGOR

SEÑALA DOS TEORÍAS: TEORÍA X EN LA QUE PRESENTA LOS PRINCIPIOS TRADICIONALES EN QUE SE BASAN LOS ADMINISTRADORES PARA DIRIGIR EL ELEMENTO HUMANO; TEORÍA Y DONDE PROPONE A LOS DIRIGENTES UN CAMBIO DE VALORES SOBRE LA NATURALEZA HUMANA PARA MODIFICAR SUS TÉCNICAS DE DIRECCIÓN Y LOGRAR APROVECHAR AL MÁXIMO LAS POTENCIALIDADES HUMANAS EN BENEFICIO DEL INDIVIDUO Y DE LA ORGANIZACIÓN.

TEORIA X

1. EL TRABAJO ES INHERENTEMENTE DESAGRADABLE PARA LA MAYORÍA DE LA GENTE.
2. LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS - NO SON AMBICIOSAS, DESEAN POC A RESPONSABILIDAD Y PREFIEREN SER DIRIGIDAS.
3. LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS - TIENEN POC A CAPACIDAD DE - - CREATIVIDAD EN LA SOLUCIÓN - DE PROBLEMAS DE LA ORGANIZACIÓN.
4. LA MOTIVACIÓN OCURRE SOLO EN LOS NIVELES FISIOLÓGICOS Y - DE SEGURIDAD.
5. LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS - DEBEN SER CONTROLADAS ESTRECHAMENTE Y A MENUDO COACCIONADAS A LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.

TEORIA Y

1. TRABAJAR ES TAN NATURAL COMO JUGAR SI LAS CONDICIONES SON FAVORABLES.
2. EL AUTOCONTROL ES A MENUDO INDISPENSABLE PARA LOGRAR LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN.
3. LA CAPACIDAD DE CREATIVIDAD EN LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE ORGANIZACIÓN ESTÁ AMPLIAMENTE DISTRIBUIDA ENTRE LA POBLACIÓN.
4. LA MOTIVACIÓN OCURRE EN LOS 5 NIVELES DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW.
5. LAS PERSONAS PUEDEN DIRIGIRSE A SI MISMAS Y - SER CREATIVAS EN EL TRABAJO SI SE LES MOTIVA - CONVENIENTEMENTE.

(HERSEY PAUL Y OTROS 1970)

MC GREGOR DEDUJO QUE LOS SUPUESTOS DE LA TEORÍA X ACERCA DEL HOMBRE SON GENERALMENTE IMPRECISOS Y QUE LOS ENFOQUES ADMINISTRATIVOS QUE SURGEN DE ESTOS SUPUESTOS NO LOGRAN MOTIVAR A LOS INDIVIDUOS PARA QUE TRABAJEN CON EL FIN DE LOGRAR LOS FINES ORGANIZACIONALES. LOS ADMINISTRADORES QUE ACEPTAN LA IMAGEN DE LA NATURALEZA HUMANA DE LA TEORÍA Y USUALMENTE NO ESTRUCTURAN, CONTROLAN, NI SUPERVISAN ESTRECHAMENTE EL AMBIENTE DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS; EN VEZ DE ESO, TRATAN DE AYUDAR A SUS EMPLEADOS A MADURAR SOMETIÉNDOLOS PROGRESIVAMENTE MENOS A UN CONTROL EXTERNO, PERMITIÉNDOLES HACERSE CARGO, CADA VEZ MÁS DE SU PROPIO CONTROL. LOS EMPLEADOS SON CAPACES DE ALCANZAR LA SATISFACCIÓN DE SUS NE-

CESIDADES DE AFILIACIÓN, ESTIMA Y AUTORREALIZACIÓN EN UN MEDIO - DE ESTE TIPO; EN LA MEDIDA EN QUE EL EMPLEO NO PROPORCIONA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES EN TODOS LOS NIVELES, EL EMPLEADO BUSCARÁ GENERALMENTE EN OTRO LUGAR LA SATISFACCIÓN EFICAZ DE SUS NECESIDADES. ÉSTO AYUDA A EXPLICAR ALGUNOS DE LOS PROBLEMAS COMO SON LA ROTACIÓN Y EL AUSENTISMO. (HERSEY PAUL Y OTROS 1970)

CHRIS ARGYRIS

CONCENTRA SUS INVESTIGACIONES EN LA COEXISTENCIA ENTRE NECESIDADES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES.

DICE QUE LAS TÉCNICAS OPERATIVAS UTILIZADAS EN LAS GRANDES EMPRESAS PASAN POR ALTO LAS NECESIDADES SOCIALES Y PERSONALES DE LOS EMPLEADOS. ENTRE MAYORES SEAN LAS DISCREPANCIAS ENTRE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES Y LAS DE LA EMPRESA, MAYOR SERÁ EL DESCON-

TENTO ENTRE LOS EMPLEADOS, MANIFESTADO POR APATÍA, CONFLICTOS, TENSIONES O REBELIÓN. PARA ARGYRIS ESTOS PROBLEMAS NO SON CONSECUENCIA DE LA PEREZA INDIVIDUAL, SINO QUE SON CAUSADOS CUANDO LA GENTE SE INCORPORA A LA FUERZA DE TRABAJO, Y LAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS USADAS EN MUCHAS ORGANIZACIONES LE IMPIDEN MADURAR. SEÑALA QUE EN MUCHAS ORGANIZACIONES A LOS EMPLEADOS SE LES DÁ UN CONTROL MÍNIMO SOBRE SU MEDIO Y SE LES ESTIMULA A SER PASIVOS, DEPENDIENTES SUBORDINADOS; POR LO TANTO SE CONDUCE INMADURAMENTE. SE CENTRA EN LAS NECESIDADES DE MADURACIÓN QUE TIENE EL INDIVIDUO.

SEGÚN ARGYRIS HAY SIETE CAMBIOS QUE DEBEN OCURRIR EN LA PERSONALIDAD DE UN INDIVIDUO PARA QUE LLEGUE A SER UNA PERSONA MADURA -

CON LOS AÑOS:

INMADUREZ

1. PASIVIDAD
2. DEPENDENCIA
3. POCAS MANERAS DE COMPORTARSE.
4. INTERESES ERRÁTICOS Y SUPERFICIALES.
5. PERSPECTIVA TEMPORAL CORTA.
6. POSICIÓN SUBORDINADA
7. FALTA DE CONCIENCIA DEL "YO"

MADUREZ

1. MAYOR ACTIVIDAD
2. INDEPENDENCIA
3. CAPACIDAD PARA COMPORTARSE DE MUCHAS MANERAS.
4. INTERESES MÁS PROFUNDOS Y FUERTES.
5. PERSPECTIVA TEMPORAL LARGA (PASADO Y FUTURO)
6. POSICIÓN DE IGUALDAD O SUPERIORIDAD.
7. CONCIENCIA Y CONTROL DEL "YO"

(HERSEY PAUL Y OTROS 1970)

ARGYRIS DESAFÍA A LA ADMINISTRACIÓN A QUE PROPORCIONE UN CLIMA -
 DE TRABAJO EN EL QUE CADA QUIEN TENGA LA OPORTUNIDAD DE DESARRO-
 LLARSE Y MADURAR COMO INDIVIDUO, COMO MIEMBRO DE UN GRUPO, SATIS-
 FACIENDO SUS NECESIDADES PERSONALES A LA VEZ QUE TRABAJANDO POR [®]
 EL ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN. ESTO LLEVA IMPLÍCITA LA CREENCIA -
 DE QUE [✓] EL HOMBRE PUEDE SER FUNDAMENTALMENTE AUTO-DIRIGIDO Y CREA-
 TIVO EN EL TRABAJO SI SE LE MOTIVA ADECUADAMENTE. DAR A LAS PER-
 SONAS LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLARSE Y MADURAR EN EL EMPLEO LAS
 AYUDA A SATISFACER ALGO MÁS QUE LAS SIMPLES NECESIDADES FISIOLÓ-
 GICAS Y DE SEGURIDAD, LO CUAL, A SU VEZ, LAS MOTIVA Y LES PERMI-
 TE USAR EN MAYOR MEDIDA SU POTENCIAL EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS -
 METAS ORGANIZACIONALES.

FREDERICK HERZBERG.

INICIA SU ESTUDIO CON ENTREVISTAS EXTENSAS A 200 CONTADORES E INGENIEROS DE 11 INDUSTRIAS EN PITTSBURG EN 1965. EN LAS ENTREVISTAS SE LES PREGUNTÒ QUÉ TIPO DE COSAS EN SU TRABAJO LES HACÍAN SENTIRSE INFELICES O INSATISFECHOS Y QUÉ COSAS LOS HACÍAN SENTIRSE FELICES O SATISFECHOS.

ANALIZANDO LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS, HERZBERG DESCUBRIÓ QUE CUANDO LA GENTE SE SENTÍA INSATISFECHA EN SUS EMPLEOS, ESTABA PREOCUPADA POR EL MEDIO AMBIENTE EN QUE TRABAJABA Y POR OTRA PARTE CUANDO LA GENTE SE SENTÍA SATISFECHA EN SUS EMPLEOS, ESO TENÍA QUE VER CON EL TRABAJO MISMO. ENTONCES LLAMÓ A LA PRIMERA CATEGORÍA: FACTORES HIGIÉNICOS, PORQUE DESCRIBEN EL MEDIO AMBIENTE DEL HOMBRE Y CUBREN LA FUNCIÓN PRIMORDIAL DE EVITAR LA INSATISFACCIÓN EN EL EMPLEO; LLAMÓ A LA SEGUNDA CATEGORÍA FACTORES MOTIVACIONALES PORQUE SON EFICACES PARA MOTIVAR A LAS PERSONAS Y LOGRAR UN RENDIMIENTO SUPERIOR. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES HIGIÉNICOS:

SE RELACIONAN CON EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

SI NO SE ENCUENTRAN PRESENTES PUEDEN CAUSAR DISGUSTO O INSATISFACCIÓN.

SON PREVENTIVOS, PUES PUEDEN PREVEER DISGUSTO, PERO NO ACTUAN COMO INCENTIVOS.

INCLUYEN POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN, SUPERVISIÓN, CONDICIONES -

DE TRABAJO, RELACIONES INTERPERSONALES, DINERO, POSICIÓN, SEGURIDAD.

FACTORES MOTIVACIONALES:

SE RELACIONAN CON NECESIDADES DE AUTO DESARROLLO.

SI NO SE ENCUENTRAN PRESENTES NO EXISTE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

INCLUYEN ÉXITO, RECONOCIMIENTO DE LOGRO, TRABAJO DESAFIANTE, RESPONSABILIDAD ACRECENTADA, DESARROLLO Y ADELANTO.

	FACTORES HIGIÉNICOS	FACTORES MOTIVACIONALES
SI NO ESTÁN PRESENTES	EXISTE DISGUSTO O INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.	NO EXISTE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.
SI ESTÁN PRESENTES	NO EXISTE DISGUSTO O INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.	EXISTE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

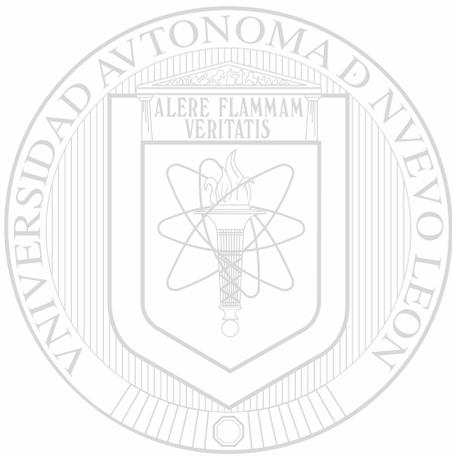
DAVID McCLELLAND

LOS PSICÓLOGOS HAN PROGRESADO MUCHO DURANTE LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS EN LA MEDICIÓN Y DEFINICIÓN CIENTÍFICA DE LOS MOTIVOS HUMANOS. - DAVID McCLELLAND ES UNO DE ELLOS Y COMIENZA CONSIDERANDO NO LA ACCIÓN EXTERIOR SINO LA MANERA EN QUE PIENSA UNA PERSONA. EMPLEÓ EL TEST DE APERCEPCIÓN TEMÁTICA DE SEIS ILUSTRACIONES CITADO POR JOHN ATKINSON Y FORMULA SU TEORÍA DE MOTIVACIÓN DICHIENDO QUE LAS PERSONAS ESTÁN MOTIVADAS PRIMORDIALMENTE POR TRES FACTORES: UNO DE LOGRO, OTRO DE AFILIACIÓN Y OTRO DE PODER. (KOLB, DAVID A. 1976).

LAS PERSONAS MOTIVADAS POR EL PRIMER FACTOR DESEAN LOGRAR COSAS, SE PLANTEAN METAS QUE PERSIGUEN CON EL FIN DE REALIZAR ALGO, CON LA MIRA DE ALCANZARLAS. LOS MOTIVADOS POR LA AFILIACIÓN, ESTÁN MÁS INTERESADOS EN ESTABLECER CONTACTOS PERSONALES CÁLIDOS. LAS PERSONAS MOTIVADAS POR PODER TRATAN DE INFLUIR SOBRE LOS DEMÁS.

PARA PROBAR SU TEORÍA McCLELLAND HA REALIZADO UNA SERIE DE ESTUDIOS EN DIVERSOS PAÍSES. CONSISTEN EN PEDIR A LAS PERSONAS QUE RELATEN UNA HISTORIA QUE SE LES OCURRA AL SERLES PRESENTADA UNA LÁMINA. LOS CONTENIDOS DE LAS HISTORIAS SON CLASIFICADOS DE ACUERDO A LOS TRES TIPOS DE MOTIVACIÓN. ÉSTE AUTOR HA ENCONTRADO QUE EN LOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS LA MOTIVACIÓN DE LOGRO ES MAYOR QUE EN ALGUNOS NO INDUSTRIALIZADOS Y QUE EN ÉSTOS ÚLTIMOS LA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN RESULTA MÁS ELEVADA QUE EN LOS PRIMEROS. AÚN MÁS, HA ENCONTRADO QUE EN ESTADOS UNIDOS LOS -

EJECUTIVOS RELATAN MAYOR NÚMERO DE HISTORIAS CON CONTENIDOS DE LOGRO QUE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS INFERIORES (1964) - - (ARIAS GALICIA, FERNANDO 1979).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 3DEFINICION DE CONCEPTOSACTITUD

ALGUNAS DEFINICIONES CONTEMPLADAS POR DIVERSOS AUTORES SON LAS SIGUIENTES:

SE FORMAN DE UNA ACUMULACIÓN DE INFORMES Y DE EXPERIENCIAS QUE PREDISPONEN A UN INDIVIDUO HACIA CIERTA CONDUCTA. (LAMBER, - - - WILLIAM W. 1967).

HA SIDO DEFINIDA COMO UN SENTIMIENTO QUE UN TRABAJADOR TIENE ACERCA DE SU LABOR, SU DISPOSICIÓN A REACCIONAR EN UN SENTIDO O EN OTRO ANTE LOS FACTORES ESPECÍFICOS RELACIONADOS CON SU TRABAJO. (HALLER B. Von 1971).

EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN LA DEFINICIÓN BASE ES LA QUE SE REFIERE AL SENTIMIENTO DE UN TRABAJADOR DETERMINADO HACIA UN TÓPICO, SITUACIÓN, OBJETO O PERSONA CONCRETA. (HAMILTON ALEXANDER -[®] 1976).

TAMBIÉN HA SIDO DEFINIDA COMO EL MARCO DE REFERENCIA QUE INFLUYE EN LOS PUNTOS DE VISTA Y MANERA DE PENSAR DEL INDIVIDUO SOBRE DISTINTOS ASUNTOS. (TIFFIN JOSEPH 1978)

OTRA DEFINICIÓN AFIRMA QUE ES UNA ORGANIZACIÓN APRENDIDA Y RELATIVAMENTE DURADERA DE CREENCIAS ACERCA DE UN OBJETO O DE UNA SITUACIÓN QUE PREDISPONE A UN INDIVIDUO EN FAVOR DE UNA RESPUESTA PREFERIDA. (HOLLANDER, EDWIN 1978).

THURSTONE DICE QUE ES EL GRADO DE AFECTO POSITIVO O NEGATIVO QUE SE ASOCIA A UN OBJETO PSICOLÓGICO. CONSTITUYE LA PREDISPOSICIÓN A REACCIONAR FAVORABLE O DESFAVORABLEMENTE HACIA LA INFORMACIÓN DEL MEDIO; UN ESQUEMA INTERNO BÁSICAMENTE EMOTIVO QUE NOS INCLINA A RESPONDER POSITIVA O NEGATIVAMENTE ANTE LOS ESTÍMULOS. LA ACTITUD NO ES SUSCEPTIBLE DE ESTUDIO POR SÍ MISMA, SINO A TRAVÉS DE LA MANIFESTACIÓN EXTERNA. (ARIAS GALICIA 1979).

CUANDO SE HABLA DE UN TRABAJADOR, UBIQUEMONOS EN ESTA INVESTIGACIÓN, UN MAESTRO, AL HABLAR DE SU ACTITUD HABLAMOS DE SU FORMA DE SENTIR CON RESPECTO A TODO LO QUE ESTÁ RODEANDO SU TRABAJO, - EJEMPLO: SUS COMPANEROS, DIRECTIVOS, LOS ASPECTOS FÍSICOS DEL LUGAR DE TRABAJO, SU SALARIO, ETC. COMO VEMOS ESTO VA A INFLUIR EN FORMA POSITIVA O NEGATIVA EN SU FORMA DE SENTIR, EN SU ACTITUD. [ES POR ESTO QUE VAMOS A ESTUDIAR EN ESTA INVESTIGACIÓN LAS ACTITUDES HACIA DETERMINADOS FACTORES QUE INFLUYEN EN SU TRABAJO.

OPINION:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ES UNA SUPOSICIÓN SOBRE LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS DEL MEDIO, - UNA SOSPECHA BASADA EN INDICIOS, NO EN PRUEBAS; UNA INTERPRETACIÓN SIN SUFICIENTE COMPROBACIÓN. (ARIAS GALICIA 1979).

ESTE TÉRMINO HA SIDO DEFINIDO COMO LA EXPRESIÓN DE UN JUICIO VALORADOR O DE UN PUNTO DE VISTA RELATIVO A UN TEMA O ASUNTO ESPECÍFICO. (TIFFIN Y JOSEPH 1975)

UNA DEFINICIÓN QUE COMPLEMENTA LA ANTERIOR Y HACE UN SENTIDO - -

COMPARATIVO CON ACTITUD ES LA SIGUIENTE:

CUANDO HABLAMOS DE ACTITUD NOS REFERIMOS A AQUELLO QUE NOS INDICA LO QUE ESTAMOS PREPARADOS A HACER Y AL COMPARARLO CON OPINIÓN DECIMOS QUE SE REFIERE A AQUELLO QUE REPRESENTA LO QUE CREEMOS O LO QUE CONSIDERAMOS QUE ES CIERTO, (OTTO KLINEBERG 1969).

CONCLUYENDO VEMOS QUE OPINIÓN NOS RECALCA UN PUNTO DE VISTA, UNA CREENCIA SOBRE ALGO; QUE SE CONSIDERA CIERTO, Y ACTITUD SE REFIERE A UN CONJUNTO DE INFORMACIÓN, DE EXPERIENCIA QUE SIRVEN DE BASE PARA INDICAR QUE ALGÚN TÓPICO, ASUNTO, SITUACIÓN ES CIERTA. - CON ESTO DECIMOS QUE ACTITUD, ESE SENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES MÁS COMPLETA Y REAL Y OPINIÓN ES ALGO SIN FUNDAMENTO REAL.

SATISFACCION-INSATISFACCION

LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ES LA RESPUESTA AFECTIVA DADA POR EL TRABAJADOR A SU PUESTO, ES EL RESULTADO O CONSECUENCIA DE LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR EN EL PUESTO EN RELACIÓN CON LO QUE ESPERA O DESEA DE ÉL. LA INSATISFACCIÓN PUEDE CONDUCIR A CONDUCTAS PATENTES QUE RESULTAN INTERESANTES PARA CUALQUIER ORGANIZACIÓN, POR EJEMPLO SE TIENEN PRUEBAS DE QUE LOS TRABAJADORES INSATISFECHOS TIENEN INDICES DE AUSENCIAS Y DE ROTACIÓN MÁS ELEVADOS QUE LOS TRABAJADORES SATISFECHOS. (FLEISHMAN EDWIN 1979)

SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ES LA CONSECUENCIA DE LAS VARIAS ACTITUDES QUE LA PERSONA GUARDA HACIA SU TRABAJO,-

HACIA FACTORES O FINES Y HACIA LA VIDA EN GENERAL (HALLER, P. -- Von. 1971).

FREDERIK HERZBERG NOS HABLA EN SU TEORÍA DE MOTIVACIÓN-HIGIENE -- DE FACTORES DE SATISFACCIÓN Y FACTORES DE INSATISFACCIÓN EN EL -- TRABAJO Y LOS SEÑALA COMO FACTORES SEPARADOS QUE NO SE Oponen EN -- TRE SI. SE ALA QUE LO OPUESTO A LA SATISFACCIÓN ES LA NO SATIS-- F -- CCIÓN Y LO OPUESTO A LA INSATISFACCIÓN ES LA NO INSATISFACCIÓN. (FLEISHMAN, EDWIN 1979).

EN LA DEFINICIÓN DADA EN EL PRESENTE ESTUDIO SI SE MARCAN COMO -- OPUESTOS ESTOS DOS TÉRMINOS, PARA TAL CASO SÓLO SE SEÑALA LO QUE -- ES SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, SIENDO LO OPUESTO LA INSATISFAC-- CCIÓN EN EL TRABAJO, LA DEFINICIÓN ES LA SIGUIENTE:

ES EL RESULTADO DE LAS DIVERSAS ACTITUDES DE UN EMPLEADO EN UN -- PERÍODO DETERMINADO. AQUÍ NOS REFERIMOS A LAS FORMAS DE SENTIR -- DE UN EMPLEADO NO SOLO HACIA UN TÓPICO, O SITUACIÓN, SINO A VA-- RIOS DE ELLOS COMO PUEDEN SER LOS RECONOCIMIENTOS, EL SALARIO, -- LA CAPACITACIÓN, ETC. TODA ESA RESPUESTA AFECTIVA DADA POR EL -- TRABAJADOR, DETERMINA LA SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN EN EL TRA -- BAJO.

MORAL

MORAL SE LE DEFINE COMO EL RESULTADO NETO DE LAS SATISFACCIONES -- EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE UN GRUPO ESPECÍFICO, TAL CO--

MO UN DEPARTAMENTO, EL TURNO DE NOCHE, LOS EMPLEADOS DE MÁS DE 50 AÑOS, LAS EMPLEADAS U OTRO GRUPO. (HAMILTON, ALEXANDER 1976).

ÉN LO QUE SE REFIERE A ESTA DEFINICIÓN ENCONTRAMOS BASTANTE RELACIÓN EN LO QUE TOCA A LOS GRUPOS DE TRABAJO; ENTONCES CON ESTO SE ASOCIA YA EL TÉRMINO MORAL CON EL TÉRMINO GRUPO, LO CUAL NOS DÁ CLARIDAD EN CUANTO AL MANEJO DE ESTE CONCEPTO EN EL PRESENTE TRABAJO.

ÉN OTRO ANÁLISIS DEL TÉRMINO MORAL, SE LE DEFINE COMO LA POSSESIÓN DE UN SENTIMIENTO, POR PARTE DEL EMPLEADO, DE SER ACEPTADO Y PERTENECER A UN GRUPO DE EMPLEADOS, MEDIANTE LA ADHESIÓN A METAS COMUNES Y CONFIANZA EN LA CONVENIENCIA DE ESAS METAS.

ÉL TÉRMINO GRUPO DE TRABAJO, TAL COMO SE UTILIZA EN ESTA DEFINICIÓN, PUEDE REFERIRSE A GRUPOS DE VARIAS MAGNITUDES, DENTRO DE

LA ORGANIZACIÓN TOTAL. ASÍ UNA PERSONA PUEDE FORMAR PARTE DE UN PEQUEÑO GRUPO DE TRABAJO (EJEMPLO UNA SECCIÓN) QUE A SU VEZ ES PARTE DE UN GRUPO DE TRABAJO MAYOR (POR EJEMPLO UN DEPARTAMENTO) EL CUAL A SU VEZ FORMA PARTE DE UN GRUPO TODAVÍA MAYOR DENOMINADO DIVISIÓN Y ESTE A SU VEZ FORMA PARTE DE UNA MAYOR CONOCIDO COMO COMPAÑÍA; SIN EMBARGO CADA UNO DE ELLOS SIGNIFICA ALGO DIFERENTE YA QUE LAS METAS DE ESTOS GRUPOS PUEDEN SER MUY DISTINTAS. (BLUM, MILTON Y OTROS 1976)

AL ANALIZAR ESTA DEFINICIÓN SE PUEDE ENCONTRAR LO SIGUIENTE: EL INDIVIDUO SE SIENTE ACEPTADO, SIENTE QUE PERTENECE AL GRUPO Y --

QUE TODOS LOS DEMÁS COMPAÑEROS DEL GRUPO ANHELAN CONSEGUIR LAS MISMAS METAS PORQUE ESTAS LES CONVIENEN.

MORAL ALTA.- LAS PALABRAS COMUNMENTE USADAS PARA DESCRIBIR LA MORAL ALTA SON:

- A) ESPIRITÚ DE EQUIPO
- B) ESFUERZO SOSTENIDO
- C) SATISFACCIÓN O ENTUSIASMO
- D) RESISTENCIA A LOS CONTRATIEMPOS
- E) REALIZAR LAS COSAS CON UN MÍNIMO DE ALTERCADOS
- F) HACER LAS COSAS PORQUE SE QUIEREN HACER Y NO PORQUE SE TEMA - NO HACERLAS.

MORAL BAJA.- AL DESCRIBIR GRUPOS CON MORAL BAJA PODEMOS USAR TÉRMINOS COMO:

- A) APATÍA
- B) ALTERCADOS
- C) CELOS
- D) ESFUERZOS DESUNIDOS
- E) PESIMISMO

(MAIER, NORMAN 1963)

AL DEFINIR ESTAS CARACTERÍSTICAS DE MORAL ALTA Y MORAL BAJA, ESTAMOS DEFINIENDO CARACTERÍSTICAS DE SATISFACCIÓN (ALTA), INSATISFACCIÓN (BAJA) PERO A NIVEL INDIVIDUAL YA QUE LA MORAL LAS DEFINE A NIVEL GRUPAL.

LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO. ES EL RESULTADO TANTO DE DIVER--
SAS ACTITUDES DEL INDIVIDUO HACIA SU PUESTO, COMO DE CIERTOS FAC--
TORES CONEXOS DE LA VIDA EN GENERAL. LO MORAL ES LA EXPRESIÓN --
COMPUESTA DE LAS ACTITUDES DE LOS DIVERSOS INDIVIDUOS QUE PERTE--
NECEN A UN GRUPO. (BLUM, MILTON 1976).

DE ESTO SE CONCLUYE QUE LA SATISFACCIÓN SE REFIERE A LAS ACTITU--
DES DEL INDIVIDUO HACIA SU TRABAJO Y LA MORAL SE REFIERE A LAS --
ACTITUDES DE TODOS LOS INDIVIDUOS DE UN GRUPO HACIA SU TRABAJO.

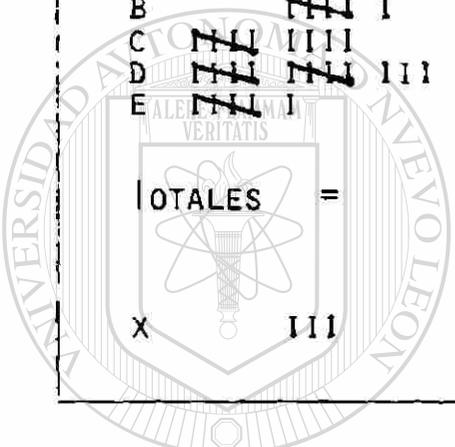
INDICE DE MORAL:-

EL ÍNDICE DE MORAL ES UN COMPLEJO PONDERADO DE 5 PORCENTAJES. --
PUEDE SER EL RESULTADO ARITMÉTICO DE LAS CIFRAS BÁSICAS SIN NECE--
SIDAD DE COMPUTAR PORCENTAJES. PARA LOGRARLO SE MULTIPLICAN LAS
CIFRAS DE LA COLUMNA NO. POR 2, 4, 6, 8 Y 10 A FIN DE OBTENER --
LAS CIFRAS DE LA COLUMNA EXTENSIÓN. (VER EJEMPLO).

SI SE DIVIDE EL TOTAL DE EXTENSIÓN (248) POR EL NÚMERO TOTAL DE
RESPUESTAS (37) OBTENEMOS LA CIFRA 6, 7. PARA CONVERTIRLA EN ÍN--
DICE SE MULTIPLICA POR 10.

PODEMOS OBTENER EL MISMO RESULTADO MULTIPLICANDO LOS PORCENTAJES
POR 2, 4, 6, 8 Y 10. VEAMOS UNA DEMOSTRACIÓN EN EL SIGUIENTE --
EJEMPLO: SIN PORCENTAJES:

PLANILLA DE COMPUTOS

No. DE CUESTIONARIOS <u>40</u>		GRUPO <u>DPTO. DE MODELADO</u>	
RUBRO	CÓMPUTO	%	No. EXTENSIÓN INDICE DE MORAL
1			
A	III	8	3 x 2 = 6
B	III I	16	6 x 4 = 24
C	III III	24	9 x 6 = 54
D	III III III	36	13 x 8 = 104
E	III I	16	6 x 10 = 60
			
TOTALES =		100	37
X III			248
			248 x 10 = 67
			37
		3	
		N = 40	

CON PORCENTAJES.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

%

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

8	x	2	=	16
16	x	4	=	64
24	x	6	=	144
36	x	8	=	288
16	x	10	=	160
100				672 (DIVIDIDO ENTRE 10 = 67)

RUBRO:- Es el número de la pregunta que se incluyó en la encuesta de actitud. LAS LETRAS: A, B, C, D, Y E SON LAS CINCO ALTERNATIVAS SEÑALADAS PARA LA PREGUNTA.

COMPUTO: INDICA CON LÍNEAS VERTICALES EL NÚMERO DE VECES QUE - -

OCURRIÓ CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS.

PORCIENTO: ES EL PORCENTAJE PARA CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS, TOMANDO COMO BASE EL NÚMERO TOTAL DE VALORES DE LAS CINCO ALTERNATIVAS.

Í : REPRESENTA EL RESULTADO DE LOS CÓMUTOS TRADUCIDO A NÚMEROS ÁRABIGOS.

LOS NÚMEROS

2, 4, 6, 8, 10; REPRESENTAN EL INDICADOR PARA DETERMINAR LO ALTO O BAJO DE LOS ÍNDICES DE MORAL.

EXTENSIÓN: SE OBTIENE DE LA MULTIPLICACIÓN DE 2, 4, 6, 8, Y 10, -- POR LA COLUMNA N.º.

A : REPRESENTA EL NÚMERO DE ABSTENCIONES QUE NO SE TOMAN EN CUENTA PARA OBTENCIÓN DE ÍNDICES.

ÍNDICE DE MORAL: SE OBTIENE LA SUMA DE LA COLUMNA EXTENSIÓN Y SE SIN PORCENTAJE:

DIVIDE ENTRE LA SUMA DE LA COLUMNA NÚMERO SIN -- INCLUIR ABSTENCIONES, Y EL RESULTADO SE MULTI-- PLICA POR Í .

ÍNDICE DE MORAL SIN PORCENTAJE: SE OBTIENE DE LA MULTIPLICACIÓN DE 2, 4, 6, 8, Y 10 POR LA COLUMNA η , DE LAS SUMATORIAS SE SACA EL TOTAL Y SE DIVIDE ENTRE 11. DE LAS DOS FORMAS -- DE LLEVARLO A CABO DÁ EL MISMO RESULTADO. (VER ANEXO 4).

LOS ÍNDICES DE MORAL PERMITEN LA COMPARACIÓN DE DIVERSOS GRUPOS

DE ACUERDO A SU CATEGORÍA COMO VEREMOS ENSEGUIDA:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SUB-DIVISIÓN</u>
EDAD	JOVEN-PROMEDIO-VIEJO
SEXO	HOMBRE - MUJER
TURNOS	MATUTINO- VESPERTINO- NOCTURNO
INGRESOS	BAJOS- MEDIOS- ALTOS
AÑOS DE SERVICIO	POCOS- PROMEDIO- MUCHOS

(HAMILTON, ALEXANDER 1976)

UTILIZAR EL ÍNDICE EN FORMA INDIVIDUAL SUPONDRÍA IDENTIFICAR AL EMPLEADO Y DESTRUIR EL ANONIMATO. POR ESO EN ESTA INVESTIGACIÓN NO SE VAN A CALCULAR ÍNDICES DE SATISFACCIÓN DE MAESTROS DE TERMINADOS, SINO QUE SE COMBINAN LOS DATOS PARA OBTENER ÍNDICES DE MORAL DE GRUPOS DE MAESTROS.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

ENCUESTAS DE ACTITUD.-

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SON PROCEDIMIENTOS PARA CONOCER LAS REACCIONES DE LOS TRABAJADORES A LOS DIVERSOS FACTORES QUE AFECTAN SU TRABAJO, PORQUE PIENSAN DE ESTA MANERA, ASÍ COMO TAMBIÉN QUÉ ASPECTOS DESEARÍAN SE MODIFICARAN Y EN QUE SENTIDO.

LAS FINALIDADES DE LAS ENCUESTAS DE ACTITUD SON:

- a) CONOCER LOS SISTEMAS, PRÁCTICAS Y POLÍTICAS QUE MOLESTAN AL PERSONAL PERO QUE ÉSTE NO SE ATREVE A PRESENTAR EN QUEJA, --

PARA PODER CORREGIRLOS.

- B) CONOCER ESAS MISMAS CIRCUNSTANCIAS, CUANDO NO SEAN REALES, - SINO QUE SE DEBAN A MALA INTERPRETACIÓN O INCOMPLETA INFORMACIÓN, CON EL FIN DE EXPLICAR AQUELLO DE QUE SE TRATE, PARA - EVITAR ESOS DESCONTENTOS INJUSTIFICADOS.
- C) PROVEER A LA EMPRESA DE UN MEDIO DE COMUNICACIÓN CON SU PERSONAL, MUCHO MÁS AMPLIO, CONFIABLE Y FRANCO, YA QUE POR SU - NATURALEZA, LA ENCUESTA DE ACTITUD TIENDE A GARANTIZAR EL ABSOLUTO SIGILIO SOBRE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES, QUE NO PODRÁN INFLUIR EN SU DAÑO AUNQUE FUERAN DE CRÍTICA.
- D) RECIBIR INFORMACIÓN MUY VALIOSA DE LOS TRABAJADORES SOBRE ALGUNAS SUGERENCIAS RELACIONADAS CON SISTEMAS Y MEJORAS EN MATERIA DE PERSONAL. (REYES, AGUSTIN 1980).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 4

ESTUDIOS QUE SE RELACIONAN

ACTUALMENTE LOS ESTUDIOS SOBRE ACTITUDES EN EL TRABAJO SON DE MUCHA RELEVANCIA A NIVEL INDUSTRIAL YA QUE SE CONOCE INFORMACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES. SE CONOCEN CRÍTICAS, SUGERENCIAS, INQUIETUDES, QUE EN CIERTA MEDIDA PUEDEN CONTRIBUIR A MEJORAR CONDICIONES DE TRABAJO Y, A QUE SE TOME EN CUENTA A LAS PERSONAS COMO LO QUE SON, NO SOLO POR SUS RESULTADOS.

EN ALGUNOS LUGARES DE LOS ESTADOS UNIDOS SE HAN REALIZADO ESTUDIOS DE ACTITUDES EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS PARA DETERMINAR FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN DE MAESTROS.

ESTOS ESTUDIOS TIENEN MUCHA SEMEJANZA CON LA PRESENTE INVESTIGACIÓN YA QUE MARCAN FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN; SEÑALAN ASPECTOS IMPORTANTES DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES COMO RECONOCIMIENTO, EL TRABAJO MISMO, LOGRO, OPORTUNIDAD DE DESARROLLO, SALARIO, ETC. TAMBIÉN SE OBSERVA CÓMO ALGUNOS DE ESOS ESTUDIOS TRATAN LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN DE ACUERDO A LA EDAD, SEXO, ESTUDIOS, ESTADO CIVIL, EXPERIENCIA, ETC. LO CUAL INDICA QUE HAY MUCHA RELACIÓN DE ELLOS CON ESTA INVESTIGACIÓN.

A CONTINUACIÓN SE DESCRIBIRAN ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS QUE SE HAN MENCIONADO.

✓
A.-MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN QUE AFECTAN EN SU TRABAJO A LOS MAESTROS DEL ESTADO DE TENNESSEE.

ESTE ESTUDIO COMPRENDE: (1) MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DIRIGIDOS A LA SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN ENTRE LOS MAESTROS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA EN EL ESTADO DE TENNESSEE, Y (2) IDENTIFICACIÓN DE LAS POSIBLES FUENTES DE VARIACIÓN EN SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN.

LA BASE TEORICA PARA EL ESTUDIO, FUE LA TEORÍA DE HERZBERG, MOTIVACIÓN E HIGIENE.

UN GRUPO DE 642 PROFESORES, DE GRADOS 10. AL 120. FUE SELECCIONADO DE ENTRE EL TOTAL DE LA BASE MAGISTERIAL DEL ESTADO. CADA DISTRITO ESCOLAR ESTUVO REPRESENTADO POR UN GRUPO PROPORCIONAL.

✓
LA VERDADERA FINALIDAD DEL ESTUDIO ERA DETERMINAR SI HABÍA DIFERENCIAS IMPORTANTES EN LOS FACTORES PRODUCTORES DE SATISFACCIÓN COMPARADOS CON LOS FACTORES PRODUCTORES DE INSATISFACCIÓN. TAMBIÉN SE INVESTIGARON LOS EFECTOS DE: (1) LA EDAD, (2) LA EXPERIENCIA, (3) EL SEXO, (4) LA RAZA, (5) LA EDUCACIÓN, (6) GRADO DE PENSAMIENTO, (7) EL TIPO DE ESCUELA RURAL O URBANA, (8) ESTADO CIVIL, (9) DEPENDENCIA ECONÓMICA Y (10) REGIÓN DEL ESTADO.

SE UTILIZÓ EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE MINNESOTA PARA OBTENER LA INFORMACIÓN DE LOS MAESTROS. HUBO UN 64% DE RESPUESTA AL CUESTIONARIO.

LOS PRINCIPALES DESCUBRIMIENTOS DEL ESTUDIO FUERON: 1.- LOS PROFESORES MOSTRARON UNA DIFERENCIA IMPORTANTE ENTRE LOS FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS, NOTÁNDOSE UN NIVEL MÁS ALTO DE SATISFACCIÓN EN LOS FACTORES INTRÍNSECOS. 2.- LOS MAESTROS MÁS EXPERIMENTADOS Y LOS DE MAYOR EDAD MOSTRARON MAYOR SATISFACCIÓN EN TODOS LOS FACTORES QUE LOS PROFESORES MENOS EXPERIMENTADOS Y LOS MÁS JÓVENES. NUEVE DE LAS DIFERENCIAS FUERON ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICANTES AL 95% DE CONFIABILIDAD. 3.- NO SE OBSERVARON EFECTOS POR RAZONES RACIALES. 4.- LOS PROFESORES QUE TIENEN UNA FUENTE DE INGRESOS ADICIONAL, MOSTRARON UNA SATISFACCIÓN MAYOR CON LAS COMPENSACIONES Y ANTICIPOS. 5.- LOS CASADOS MOSTRARON UN MAYOR GRADO DE SATISFACCIÓN QUE LOS SOLTEROS. 6.- HUBO MUY POCAS DIFERENCIAS RESPECTO AL SEXO DE LOS PARTICIPANTES, EXCEPTO QUE LOS DE SEXO FEMENINO MOSTRARON MAYOR SATISFACCIÓN CON LAS PRÁCTICAS, POLÍTICAS Y COMPENSACIONES. 7.- LOS PROFESORES DE PRIMARIA ESTAN MÁS SATISFECHOS QUE LOS DE SECUNDARIA RESPECTO A LAS PRÁCTICAS Y POLÍTICAS. 8.- LOS MAESTROS DE ESCUELAS RURALES MOSTRARON MAYOR SATISFACCIÓN RESPECTO AL STATUS SOCIAL Y SUS ACTIVIDADES QUE LOS MAESTROS DE ZONAS URBANAS. 9.- LOS PROFESORES QUE POSEEN UNA MAESTRÍA Y 45 HORAS O MÁS EN SU EMPLEO, MOSTRARON MAYOR SATISFACCIÓN POR ESAS DOS RAZONES; DE CUALQUIER FORMA, EL NÚMERO DE LOS PARTICIPANTES FUE MUY PEQUEÑO PARA TENER SIGNIFICADO ESTADÍSTICO. 10.- LOS MAESTROS DEL ESTE DE TENNESSE MOSTRARON MAYOR SATISFACCIÓN CON LOS FACTORES DE SERVICIO SOCIAL, CREATIVIDAD, LOGROS, AYUDANTES Y ACTIVIDADES, QUE LOS MAESTROS DEL CENTRO Y PONIENTE DEL ESTADO. (HAFFORD, HELEN 1975)

B. FACTORES QUE AFECTAN LA SATISFACCIÓN Y LA INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ENTRE LOS MAESTROS DE ESCUELAS PÚBLICAS EN EL ESTADO DE IOWA.

ESTE ESTUDIO SE DISEÑÓ PARA DESCUBRIR ALGUNAS DE LAS FUENTES DE SATISFACCIÓN O DE INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ENTRE LOS MAESTROS DE ESCUELAS PÚBLICAS Y PARA DETERMINAR AQUELLAS RESPUESTAS QUE INCREMENTABAN EN LOS MAESTROS SU SATISFACCIÓN LABORAL.

ESPELIFICAMENTE, SE PRESENTARÓN 35 FACTORES DEL TIPO HERZBERG EN DOS DIFERENTES CONTEXTOS: 1) SE LE PREGUNTÓ QUE EVALUARAN LOS FACTORES EN GRADO DE IMPORTANCIA PARA SU SATISFACCIÓN LABORAL; Y 2) VALIAR SU SATISFACCIÓN LABORAL ACTUAL EN CADA FACTOR. A BASE DE REUNIR LAS VALIACIONES DE CADA SUJETO DE SUS GRADOS DE IMPORTANCIA, SE OBTUVO UN NIVEL DE NECESIDADES INSATISFECHAS.

ASÍ PUEDE, EL ESTUDIO UTILIZÓ LOS FACTORES RELATIVOS AL TRABAJO, AYUDADO POR HERZBERG Y LA TÉCNICA DE LYMAN PORTER PARA DETERMINAR EL NIVEL DE NECESIDADES INSATISFECHAS. TAMBIÉN SE DETERMINÓ CUANTO GRADO DE SATISFACCIÓN Y SE OBTUVO INFORMACIÓN BIOGRÁFICA DE LOS PARTICIPANTES.

ALGUNOS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO, FUERON: LOS MAESTROS MÁS JÓVENES MOSTRARON UN NIVEL MENOR DE SATISFACCIÓN QUE LOS MAESTROS MÁS VIEJOS; SE ENCONTRÓ QUE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN ES MAYOR CONFORME A LA EDAD. TAMBIÉN, SIGNIFICANTE RELACIÓN ENTRE LA --

EDAD Y LA MEMBRECÍA ORGANIZACIONAL.

LOS FACTORES MÁS VALORADOS FUERON: EL TRABAJO MISMO, LOGROS Y LA RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES. LOS FACTORES MENOS VALORADOS FUERON: REGLAS Y POLÍTICAS ESCOLARES, RECONOCIMIENTO, CALIDAD EN LA SUPERVISIÓN Y SALARIO. (SHELBY, THOMAS 1969).

C.- RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN MAGISTERIAL ENTRE LA INNOVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL.

EL PROPOSITO DE ESTE ESTUDIO ES EXAMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL MAESTRO Y LOS NIVELES DE INNOVACIÓN Y SATISFACCIÓN EN SU EMPLEO. LOS PUNTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES DEL ESTUDIO FUERON LA TEORÍA DE LA EXPECTATIVA Y LA TEORÍA DE LOS SISTEMAS SOCIALES.

SE PROBARON LAS SIGUIENTES HIPÓTESIS:

1. NO HAY RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL MAESTRO, TAL COMO ES MEDIDO CON LA ESCALA DE MOTIVACIÓN Y RECOMPENSA, Y EL NIVEL DE INNOVACIÓN, TAL COMO LO MIDE EL INVENTARIO DE ADAPTACIÓN-INNOVACIÓN.
2. NO HAY RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL MAESTRO, TAL COMO LO MIDE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN Y RECOMPENSA Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL, TAL COMO LO MIDE EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO.
3. NO HAY RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL --

MAESTRO TAL COMO LO MIDE EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE INNOVACIÓN DEL MAESTRO TAL COMO LO MIDE EL INVENTARIO DE ADAPTACIÓN-INNOVACIÓN.

EL ESTUDIO TAMBIÉN TUVO ALGUNAS PREGUNTAS RELATIVAS AL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL Y ALGUNAS VARIABLES DEL CURRÍCULUM TALES COMO EL GRADO DE INVOLUCRAMIENTO DEL MAESTRO EN SU LABOR Y EL GRADO DE ACTIVIDAD SINDICAL.

LA INFORMACIÓN SE OBTUVO DEL TOTAL DE OCHO SECUNDARIAS EN EL CONDADO COOK, EDO. DE ILLINOIS. TRESCIENTOS SESENTA MAESTROS RESPONDIERON LAS PREGUNTAS. LA LABOR SE BASÓ EN LA ESCALA HERRICK DE MOTIVACIÓN Y RECOMPENSA, EL INVENTARIO KIRTON DE ADAPTACIÓN-INNOVACIÓN, Y EL CUESTIONARIO DE MENDENHALL SOBRE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO. SE USÓ UNA REGRESIÓN LINEAL SIMPLE PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS. EL NIVEL DE PROBABILIDAD PARA TODOS LOS TEST DE SIGNIFICACIÓN SE ESTABLECIÓ EN .05.

LOS PRINCIPALES DESCRIBIMIENTOS FUERON:

1. HAY UNA RELACIÓN IMPORTANTE ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL MAESTRO, TAL COMO LO MIDE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN Y RECOMPENSA, Y EL NIVEL DE INNOVACIÓN DEL MAESTRO TAL COMO LO MIDE EL INVENTARIO DE ADAPTACIÓN-INNOVACIÓN.
2. HAY UNA RELACIÓN IMPORTANTE ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL MAESTRO TAL COMO LO MIDE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN Y RECOMPENSA Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO, TAL Y COMO LO MI

-DE EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

3. NO HAY RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, TAL COMO LO MIDE EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y EL NIVEL DE INNOVACIÓN DEL MAESTRO, TAL COMO LO MIDE EL INVENTARIO DE ADAPTACIÓN-INNOVACIÓN.

BASADOS EN LOS DESCUBRIMIENTOS, SE HICIERON VARIAS SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES Y PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS. - - -

(ZAREMBA, JOHN 1978)

D.- LAS ÓRDENES A NIVEL SUPERIOR NECESITAN FUERZA Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE MAESTROS DE ESCUELAS PÚBLICAS SECUNDARIAS.

EL PROPÓSITO DEL PRESENTE ESTUDIO ES EL DE IDENTIFICAR LAS ÁREAS DE MOTIVACIÓN MAGISTERIAL DETERMINANDO LAS NECESIDADES DEL MAESTRO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO. ESTE OBJETIVO SE OBTUVO CON LA APLICACIÓN DEL CONCEPTO DE QUE LAS ÓRDENES SUPERIORES E INFERIORES NECESITAN FUERZA, PARA LOS MAESTROS DE SEGUNDA ENSEÑANZA. ESTE CONCEPTO FUE DESARROLLADO Y APLICADO PRIMERAMENTE EN LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COMO UN MEDIO DE MEDIR LA MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR. SE BASA EN LA SUPOSICIÓN DE QUE UN ENCUENTRO ENTRE LAS NECESIDADES EXPERIMENTADAS POR EL SUJETO Y LAS NECESIDADES RESUELTAS POR MEDIO DEL TRABAJO, TRAE CON SIGO UNA MAYOR SATISFACCIÓN LABORAL Y POR TANTO, UN INCREMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD.

EL GRUPO INCLUYÓ 150 MAESTROS DE SECUNDARIA DE 10 DIFERENTES DISTRITOS EN LOS E.E.U.U. CADA UNO LLENÓ: 1) UNA FORMA DE INFORMACIÓN PERSONAL, 2) UNA FORMA DE MEDICIÓN: DE LAS ÓRDENES SUPERIORES NECESITAN FUERZA Y 3) UNA SEGUNDA IMPRESIÓN DE ÉSTA FORMA EN DONDE SE IDENTIFICAN SUS PREFERENCIAS ACTUALES EN EL ASPECTO LABORAL. LOS CUESTIONARIOS SE DISTRIBUYERON ENTRE EL GRUPO Y SE RECOGIERON POR UN MAESTRO EN CADA DISTRITO QUIEN ERA EL CONTACTO CON EL INVESTIGADOR. TAMBIÉN SE HIZO INVESTIGACIÓN TELEFÓNICA PARA OBTENER DESCRIPCIONES MÁS DETALLADAS DE LAS NECESIDADES DE CADA MAESTRO Y SUS SATISFACCIONES LABORALES.

LA INFORMACIÓN REUNIDA FUE ANALIZADA POR EL SISTEMA ESTADÍSTICO DE ANÁLISIS COMPUTARIZADO. FRECUENCIAS, PORCENTAJES, DESVIACIONES STANDARD Y RANGOS; FUERON OBTENIDOS PARA TODAS LAS VARIABLES. LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN ENTRE CADA UNA DE LAS VARIABLES Y LA NECESIDAD DE FUERZA, ASÍ COMO ENTRE LAS VARIABLES Y SATISFACCIÓN LABORAL, FUERON COMPUTADOS TAMBIÉN.

LAS SIGUIENTES CONCLUSIONES DERIVAN DEL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN:

1. LA NECESIDAD DE TOMAR RESPONSABILIDAD EN SUS PROPIAS METAS Y LOGRARLAS, FUE LO MÁS ENFATIZADO.
2. LA SATISFACCIÓN LABORAL ESTA ALTAMENTE RELACIONADO A LAS NECESIDADES DEL MAESTRO.
3. HAY UNA RELACIÓN IMPORTANTE ENTRE SER QUIEN GANA EL MEJOR SALARIO Y UNA MAYOR FUERZA EN LAS NECESIDADES.

HAY TAMBIÉN RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE OTROS EMPLEOS Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL.

4. LAS TEORÍAS ACTUALES DE MOTIVACIÓN NO EXPLICAN EN FORMA ADECUADA LAS NECESIDADES Y MOTIVACIONES DE LOS MAESTROS.
5. DE LOS SEIS ÓRDENES DE NECESIDADES IDENTIFICADAS, SOLO DOS FUERON SATISFECHOS EN FORMA ADECUADA. ÉSTO SUGIERE QUE EL EMPLEO DE MAESTRO HA PERDIDO LA FUERZA PARA MOTIVARSE A LA SUPERACIÓN. LOS ADMINISTRADORES DEBEN ESTAR ALERTA DE ÉSTO.
6. LA MAYOR ÁREA DE INSATISFACCIÓN O DE SATISFACCIÓN SE ENFOCA EN LA RELACIÓN ENTRE EL MAESTRO Y SUS ALUMNOS.
7. LA FRUSTRACIÓN CON LA HABILIDAD PARA CUMPLIR LAS NECESIDADES DE DESARROLLO, PUEDE ESTAR RELACIONADA CON EL INCREMENTO EN EL NÚMERO DE MAESTROS. (PASTOR, MARGARET 1980)

E.- CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE MAESTROS DE ESCUELAS PRIMARIA, MEDIA Y SECUNDARIA. ®

EL PROPÓSITO BÁSICO DE ESTE ESTUDIO FUE DETERMINAR LA PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS MAESTROS DE ESCUELAS PRIMARIAS, MEDIA Y SECUNDARIA.

LA ESTADÍSTICA SE REALIZÓ ENTRE 239 MAESTROS DE UN DISTRITO ESCOLAR SUBURBANO EN CAROLINA DEL SUR, 247 MUJERES Y 42 VARONES.

SE UTILIZÓ LA ESCALA DE PERSONALIDAD DE COMREY PARA MEDIR LAS VARIABLES DE PERSONALIDAD EN EL SENTIDO DE CONFIABILIDAD CON LA

DEFENSIVA, CONFORMIDAD SOCIAL CONTRA INCONFORMIDAD, ACTIVIDAD --
 CONTRA FALTA DE ENERGÍA, ESTABILIDAD EMOCIONAL CONTRA NEUROSIS,
 EXTROVERSIÓN CONTRA INTROVERSIÓN, MASCULINIDAD CONTRA FEMINEIDAD,
 Y EMPATÍA CONTRA EGOCENTRISMO. LA FORMA CORTA DEL CUESTIONARIO
 DE SATISFACCIÓN DE MINNESOTA, SE UTILIZÓ PARA MEDIR LA SATISFAC-
 CIÓN LABORAL.

SE EMPLEÓ UN ANÁLISIS DE LA VARIACIÓN Y UNO DE SUS PROPÓSITOS --
 FUE DETERMINAR SI EXISTÍAN DIFERENCIAS IMPORTANTES ENTRE LOS FAC-
 TORES DE LA PERSONALIDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS MA-
 ESTROS DE LOS NIVELES ANTERIORES. OTRO DE LOS PROPÓSITOS DE LOS
 ANÁLISIS DE VARIACIÓN, FUE DETERMINAR LAS DIFERENCIAS EN PERSONA-
 LIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. UN TERCER
 PROPÓSITO DE ESTE ANÁLISIS DE VARIACIÓN FUE EXAMINAR LA INTERAC-
 CIÓN ENTRE MAESTROS DE DIFERENTES NIVELES Y ENTRE MAESTROS DE DI-
 FERENTES SEXOS, CON VARIABLES DE SATISFACCIÓN LABORAL Y DE PERSON-
 ALIDAD. SE DESARROLLÓ EL CONTRASTE SCHEFFÉ PARA DETERMINAR --
 CUAL DE LOS TRES NIVELES ERA DIFERENTE A LOS OTROS EN LOS CASOS
 DE PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL.

SE LLEGÓ A LAS SIGUIENTES CONCLUSIONES:

1. LOS MAESTROS DE NIVEL SECUNDARIO MOSTRARON MAYOR ESTABILIDAD
 EMOCIONAL Y MASCULINIDAD QUE LOS MAESTROS DE ESCUELAS PRIMA-
 RIAS Y DE NIVEL MEDIO.
2. LOS MAESTROS DE ESCUELAS PRIMARIAS MOSTRARON MAYOR EMPATÍA --
 QUE LOS MAESTROS DE SECUNDARIA Y NIVEL MEDIO.

3. LAS MAESTRAS MOSTRARON MAYOR ORGANIZACIÓN Y EMPATÍA QUE LOS MAESTROS.
4. LOS MAESTROS MOSTRARON MAYOR MASCULINIDAD QUE LAS MAESTRAS.
5. LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN MEDIA MOSTRARON MAYOR SATISFACCIÓN LABORAL QUE LOS DEMÁS MAESTROS.

LOS RESULTADOS DE ESTE ESTUDIO INDICAN QUE HAY DIFERENCIAS EN LA PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS MAESTROS DE LOS TRES NIVELES ESCOLARES. LA INFORMACIÓN RECAE A REVELA TAMBIÉN DIFERENCIAS DE PERSONALIDAD ENTRE MAESTROS Y MAESTRAS. (FAWLEY, SHIRLEY V. 1979).

F.- ALGUNOS ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA.

SE HAN REALIZADO ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA, DOS DE ELLOS TIENEN RELACIÓN CON EL PRESENTE ESTUDIO Y SEÑALAN LO SIGUIENTE:

LA EMPRESA SEARS ROEBUCK AND COMPANY COMPULSA PERIÓDICAMENTE A TODOS LOS JORNALEROS (APROX. 400,000) DE MODO QUE CADA OPERARIO ES SOMETIDO A UNA ENCUESTA CADA TRES AÑOS. EN ESTA ENCUESTA SE BUSCA MEDIR LAS ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS EN OCHO RENCIONES.

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. SUPERVISIÓN | 5. MEDIO FÍSICO |
| 2. TIPO DE TRABAJO | 6. COMPANEROS DE TRABAJO |
| 3. CANTIDAD DE TRABAJO | 7. CARRERA FUTURA Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO. |
| 4. SALARIOS Y BONIFICACIONES | 8. INDIVIDUALIDAD DE LA CIA. |

ESTA ENCUESTA ES UNA HERRAMIENTA DE LA ADMINISTRACIÓN. AL DETERMINARSE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DE LOS EMPLEADOS, LA ADMINISTRACIÓN TOMA LAS MEDIDAS DEL CASO PARA REMEDIAR CUALQUIER SITUACIÓN QUE ELLAS REVELEN.

LA ADMINISTRACIÓN DE SEARS CREE FIRMEMENTE EN UNA DECIDIDA VINCULACIÓN ENTRE LA MORAL DEL EMPLEADO Y LA PRODUCTIVIDAD. ADEMÁS - SE HA PROBADO UNA DECIDIDA CORRELACIÓN ENTRE MORAL Y AUSENTISMO, ASÍ COMO TAMBIÉN MORAL Y MOVIMIENTO DE PERSONAL.

LOS NIVELES DE AUSENTISMO Y MOVIMIENTO DE PERSONAL TIENEN UN EFECTO DIRECTO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD.

LA INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES (IBM) POR CONDUCTO DEL DR. JOHN HINRICHS QUE DURANTE 13 AÑOS DIRIGIÓ INVESTIGACIONES SOBRE EL PERSONAL, NOS REVELA CIERTOS DETALLES DE SUS EXPERIENCIAS EN

I.B.M.

LA COMPAÑÍA MIDE PERIÓDICAMENTE LA MORAL MEDIANTE ENCUESTAS. TODO EMPLEADO PARTICIPA EN UNA ENCUESTA UNA VEZ POR AÑO.

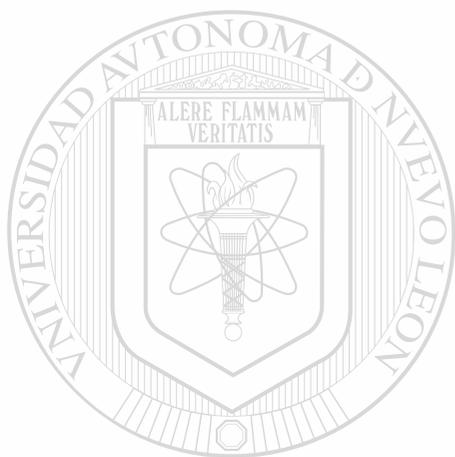
LAS PREGUNTAS ABARCAN LA REACCIÓN DE LA GENTE ANTE LOS SALARIOS, LA SUPERVISIÓN, LAS EXIGENCIAS DEL EMPLEO, CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO, ETC.

SE COMPROBÓ EL NEXO QUE EXISTE ENTRE MORAL Y MOVIMIENTO DEL PERSONAL, ASÍ COMO TAMBIÉN EL NEXO ENTRE MORAL Y AUSENTISMO.

GRACIAS A SUS ENCUESTAS PERIÓDICAS LA I.B.M. PUEDE PREDECIR - -

AHORA LA TASA DE MOVIMIENTO DE PERSONAL CON SEIS MESES DE ANTICIPACIÓN. (HAMILTON, ALEXANDER 1976).

ENSEGUIDA PARA ENMARCAR LOS DATOS ESPECÍFICOS DE CADA UNO DE LOS ESTUDIOS ANTERIORES SE SEÑALA UN CUADRO CONCORDADO CON LOS Hallazgos MÁS RELEVANTES.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO DE HALLAZGOS DE LOS ESTUDIOS QUE SE RELACIONAN

ESTUDIOS DE Satisfacción EN EL TRABAJO		ESTUDIOS QUE SE RELACIONAN CON Satisfacción LABORAL			ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	
MAESTROS DE TENNESSE	MAESTROS DE IOWA	MAESTROS DE ILLINOIS	MAESTROS DE 10 DISTRITOS DE C.E.U.U.	MAESTROS DE CAROLINA DEL SUR	SEARS C.E.U.U.	INTERNATIONAL BUSINESS MACHINE FEEL
<p>- MAYOR Satisfacción EN FACTORES INTRÍNECOS</p> <p>- MAYOR Satisfacción EN MAESTROS DE MÁS EXPERIENCIA.</p> <p>- MAYOR Satisfacción DE CASADOS QUE SOLTEROS.</p> <p>- MAYOR Satisfacción DE MAESTROS DE PRIMARIA QUE DE SECUNDARIA EN CUANTO A PRÁCTICAS Y POLÍTICAS</p> <p>- QUIENES POSEEN MAESTRÍA O 45 HORAS O MÁS EN EL EMPLEO MOSTRAN MAYOR Satisfacción.</p>	<p>- LOS MAESTROS MÁS JÓVENES MOSTRAN UN NIVEL MENOR DE Satisfacción QUE LOS MAESTROS MÁS VIEJOS.</p> <p>- EL NIVEL DE Satisfacción ES MAYOR CONFORME A LA EDAD.</p> <p>- FACTORES DE MÁS VALOR: TRABAJO MISMO Y RELACIÓN CON ESTUDIANTES.</p> <p>- FACTORES DE MENOS VALOR: REGLAS Y POLÍTICAS ESCOLARES, RECONOCIMIENTO, CALIDAD EN SUPERVISIÓN, SALARIO.</p>	<p>- HAY UNA IMPORTANTE RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL NIVEL DE INNOVACIÓN DEL MAESTRO.</p> <p>- HAY UNA IMPORTANTE RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL NIVEL DE Satisfacción DEL MAESTRO</p> <p>- NO HAY RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE Satisfacción Y EL NIVEL DE INNOVACIÓN DEL MAESTRO.</p>	<p>- LA NECESIDAD DE TOMAR RESPONSABILIDADES EN SUS PROPIAS METAS Y LOGRARLAS.</p> <p>- LA Satisfacción LABORAL ESTÁ ALTAMENTE RELACIONADA CON LAS NECESIDADES DEL MAESTRO.</p> <p>- HAY RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE OTROS EMPLEOS Y LA INSatisfacción LABORAL.</p> <p>- LA MAYOR ÁREA DE INSatisfacción O DE Satisfacción SE ENFOCA EN LA RELACIÓN ENTRE MAESTROS Y SUS ALUMNOS.</p>	<p>- LOS MAESTROS DE NIVEL SECUNDARIO MOSTRAN MAYOR ESTABILIDAD EMOCIONAL Y MASCULINIDAD QUE LOS MAESTROS DE ESCUELAS PRIMARIAS.</p> <p>- LOS MAESTROS DE ESCUELAS PRIMARIAS MOSTRAN MAYOR EMPATÍA QUE LOS MAESTROS DE SECUNDARIA Y NIVEL MEDIO.</p> <p>- LAS MAESTRAS MOSTRAN MAYOR EMPATÍA Y ORGANIZACIÓN QUE LOS MAESTROS.</p>	<p>- SE PROBÓ UNA CORRELACIÓN ENTRE MORALETA Y MOVIMIENTO DE PERSONAL.</p>	<p>- SE COMPROBÓ EL NEXO ENTRE MORALETA Y AUSENTISMO MORAL Y MOVIMIENTO DE PERSONAL.</p>

CUADRO DE HALLAZGOS DE LOS EGRIJOS QUE SE RELACIONAN

ESTUDIOS DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	ESTUDIOS QUE SE RELACIONAN CON SATISFACCIÓN LABORAL	ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>
<p>MAESTROS DE TENNESSE</p>	<p>MAESTROS DE IOWA</p>	<p>MAESTROS DE ILLINOIS</p>

CAPITULO 5

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

A- DEFINICION DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

PARA PLANTEAR LA PROBLEMÁTICA DE ESTA INVESTIGACIÓN ES NECESARIO PRIMERO TOMAR ALGUNAS CONSIDERACIONES QUE FUERON PRECEDENTES Y - QUE MARCAN UNA JUSTIFICACIÓN DE ESTE ESTUDIO.

SEÑALARÉ PRIMERO QUE DE ACUERDO CON MI EXPERIENCIA COMO MAESTRO, ME HAN INQUIETADO ALGUNAS SITUACIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO QUE A MI Y A ALGUNOS COMPAÑEROS NOS CAUSAN DESÁNIMO, FALTA DE INTERÉS, FALTA DE ENTUSIASMO POR LA REALIZACIÓN PROPIA DE NUESTRA LABOR.

LAS SITUACIONES A QUE ME REFIERO SE RELACIONAN CON LO SIGUIENTE:

FALTA DE RECONOCIMIENTO DE NUESTRA LABOR.

LOS ASCENSOS EN ALGUNOS CASOS SE LLEVAN A CABO POR FAVORITISMOS. NO HAY AUMENTOS DE SUELDO QUE VERDADERAMENTE SE NIVELAN CON OTROS PROFESIONISTAS,

LA IMPUNTUALIDAD.

EL AUSENTISMO.

LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO.

LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS O DIRECTIVOS.

LA INSPECCIÓN DE LABORES.

LA FALTA DE UNA MEJOR CAPACITACIÓN.

AL ENUNCIAR ESTAS SITUACIONES SE PUEDE OBSERVAR QUE HAY UNA SERIE DE FACTORES QUE ESTAN ALREDEDOR DE NUESTRO TRABAJO Y DE ALGUNA MANERA NOS LLEVAN A REALIZARLO CON INTERÉS O DESINTERÉS. ES POR ELLO QUE EL PROBLEMA DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN QUEDARÍA ENUNCIADO COMO SIGUE:

"¿ QUÉ FACTORES DETERMINAN LA SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN DE LOS MAESTROS DE PLANTA EN SECUNDARIA DE UN MUNICIPIO DEL ÁREA METROPOLITANA EN NUEVO LEÓN ?"

OBJETIVOS:

EN BASE A LO PLANTEADO EN LA PROBLEMÁTICA DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, LOS OBJETIVOS SE MARCAN ASÍ:

- 1) DETERMINAR LOS FACTORES QUE INDICAN SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN DE LOS MAESTROS.
- 2) DETERMINAR ÍNDICES DE MORAL DE MAESTROS.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

B- HIPOTESIS

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LA HIPÓTESIS DEL PRESENTE ESTUDIO ES:

1. LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA SATISFACCIÓN DE LOS MAESTROS DE SECUNDARIA DE UN MUNICIPIO DEL ÁREA METROPOLITANA DE NUEVO LEÓN SON:
 - A) PROGRESO ✓
 - B) SUELDO
 - C) RECONOCIMIENTOS
 - D) REUNIONES CON COMPAÑEROS

- E) TRABAJO EN SI MISMO ✓
- F) OPORTUNIDAD DE DESARROLLO ✓

2. LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA INSATISFACCIÓN DE LOS MAESTROS DE UN MUNICIPIO DEL AREA METROPOLITANA DE NUEVO LEÓN SON:

- A) INFLUYENTISMO EN ASCENSOS Y PROMOCIONES
- B) AUSENTISMO E IMPUNTUALIDAD DE MAESTROS
- C) LA NO NIVELACIÓN DE SUELDOS CON RESPECTO A LOS DEMÁS PROFESIONISTAS.
- D) IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES ✓
- E) LA CAPACITACIÓN DE MAESTROS
- F) INSPECCIÓN DEL TRABAJO. ✓

C- TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS

PARA LLEVAR A CABO LA OBTENCIÓN DE DATOS SERÁ NECESARIO APLICAR ENCUESTAS DE ACTITUD CONDUcidas A TRAVÉS DE CUESTIONARIOS, QUE SERÁN SUMINISTRADOS A LOS MAESTROS EN LAS ESCUELAS SECUNDARIAS.

ANALIZANDO LOS TIPOS DE PREGUNTAS QUE SE HACEN EN UN CUESTIONARIO SE FORMULARON LAS SIGUIENTES:

PREGUNTA CERRADA.- Aquí SOLO SE PUEDE CONTESTAR SI NO.

PREGUNTA ABIERTA.- Aquí SE EXPRESA CON LAS PROPIAS PALABRAS.

COMBINACIÓN DE LAS DOS ANTERIORES.- EJEMPLO: SI PORQUE _____;

NO PORQUE _____.

PREGUNTAS CON 5 ALTERNATIVAS CON GRADO DE SATISFACCIÓN.- SOLO SE MARCARÁ UNA ALTERNATIVA:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| A) MUY INSATISFECHO | D) SATISFECHO |
| B) INSATISFECHO | E) MUY SATISFECHO |
| C) TÉRMINO MEDIO | |

PREGUNTA CON 2 O MÁS ALTERNATIVAS SIN GRADO DE SATISFACCIÓN. - -

EJEMPLO: SEXO () MASCULINO
() FEMENINO

LA ENCUESTA SE DIVIDIÓ EN TRES PARTES:

PARTE I - PARA CONSEGUIR DATOS COMO: EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL, EDUCACIÓN, TIEMPO DE TRABAJO Y TURNO.

PARTE II - PARA CONSEGUIR DATOS QUE ORIGINARON SEGUIR ESTA PROFESIÓN, ADEMÁS OBTENCIÓN DE DATOS ESPECÍFICOS SOBRE LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN.

PARTE III - PARA CONSEGUIR DATOS ENCAMINADOS A FORMULAR INDICES DE MORAL Y DE ELLOS OBTENER FACTORES DE SATISFACCIÓN INSATISFACCIÓN.

D- UNIVERSO Y MUESTRA

EL UNIVERSO DE ESTA INVESTIGACIÓN SON TODOS LOS MAESTROS DE PLANTA DE SECUNDARIA ESTATALES EN UN MUNICIPIO DEL ÁREA METROPOLITANA DE NUEVO LEÓN.

SE AGRUPAN COMO SIGUE:

DISTRIBUCIÓN DE MAESTROS DE PLANTA EN SECUNDARIA

SECUNDARIAS	TURNO MATUTINO	# DE MAESTROS DE PLANTA
-------------	-------------------	-------------------------

A	13
B	18
C	21
D	17
E	13
F	12
G	11
H	16
I	19
J	10
<hr/>	
TOTAL 11 ESCUELAS	172

SECUNDARIAS	TURNO VESPERTINO	# DE MAESTROS DE PLANTA
-------------	---------------------	-------------------------

A	12
B	12
C	18
D	19
E	17
F	14
G	17
H	3
<hr/>	
TOTAL 8 ESCUELAS	112

SECUNDARIAS	TURNO NOCTURNO	# DE MAESTROS DE PLANTA
A		12
B		3
<u>C</u>		<u>2</u>
TOTAL 3 ESCUELAS		17

A	12
B	3
<u>C</u>	<u>2</u>
TOTAL 3 ESCUELAS	17

T O T A L E S

11 ESCUELAS	TURNO MATUTINO	172 MAESTROS
8 ESCUELAS	TURNO VESPERTINO	112 MAESTROS
3 ESCUELAS	TURNO NOCTURNO	<u>17 MAESTROS</u>
	<u>UNIVERSO</u>	= <u>301 MAESTROS</u>

(ESTOS DATOS FUERON PROPORCIONADOS POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, OCTUBRE DE 1983).

LA MUESTRA QUE SE ESCOGIÓ DE ESTE UNIVERSO DE 301 MAESTROS FUE - PROBABILÍSTICA ALEATORIA O AL AZAR (PARDINAS, FELIPE 1973). O SEA QUE LA PROBABILIDAD DE QUE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DE LA POBLACIÓN O UNIVERSO TOMA PARTE EN LA MUESTRA ES IGUAL PARA TODOS.

PARA DETERMINAR EL TAMAÑO DE LA MUESTRA SE LLEVÓ A CABO EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

SE DESARROLLÓ LA SIGUIENTE FÓRMULA:

$$N = \frac{(Z)^2 \cdot P \cdot Q}{E^2} \quad N = \frac{(1.96)^2 \cdot (.4) \cdot (.6)}{(.10)^2} = \frac{.9219}{.01} = 92$$

N. - EL NÚMERO DE LA MUESTRA

Z. - NÍVEL DE CONFIANZA REQUERIDO PARA GENERALIZAR LOS RESULTADOS HACIA TODA LA POBLACIÓN. GENERALMENTE SE EMPLEA PARA NÍVEL DE CONFIANZA EL 95 Y 99 POR CIENTO DE CONFIANZA, ES DECIR, SE TIENE UN ERROR DE 5 Y 1 POR CIENTO RESPECTIVAMENTE.

LO ANTERIOR SIGNIFICA QUE SI UN TAMAÑO DE MUESTRA SE CALCULA UTILIZANDO UN 95 POR CIENTO DE CONFIANZA, LA PROBABILIDAD DE QUE LOS DATOS DE LA MUESTRA RESULTEN IDÉNTICOS EN LA POBLACIÓN SERÁ IGUAL A 95 POR CIENTO O SEA HABRÁ UN 5 POR CIENTO DE PROBABILIDAD DE QUE DIFIERAN.

CUANDO SE SUSTITUYEN LOS VALORES EN LA FÓRMULA NO SE COLOCA EL 95 Ó 99 POR CIENTO DE CONFIANZA SE UTILIZAN VALORES TIPIFICADOS OBTENIDOS DE LAS TABLAS DE ÁREAS BAJO LA CURVA NORMAL.

EN ESTE CAZO Z SE VA A TOMAR UN 95 POR CIENTO DE CONFIANZA, SE DIVIDE DICHO VALOR ENTRE 2 YA QUE LA CURVA NORMAL ESTÁ DISTRIBUIDA EN 2 PARTES IGUALES. EL RESULTADO 47.50 SE DIVIDE ENTRE 100 Y ES IGUAL A .4750 YA QUE LOS VALORES ESTÁN DADOS EN PROPORCIONES. ÉSTE VALOR SE LOCALIZA EN LA TABLA, DESPUÉS EL DATO TIPIFICADO QUE LE CORRESPONDE SE BUSCA EN LA COLUMNA Z ES 1.96 (ROJAS RAÚL 1982).

ESTE VALOR PERMITIRÁ CALCULAR EL INTERVALO DONDE SE ENCUENTRAN LOS VERDADEROS VALORES DE LA POBLACIÓN.

ES NECESARIO ACLARAR QUE EL NIVEL DE PRECISIÓN (E) CON EL QUE SE GENERALIZARÁN LOS RESULTADOS NO ES EL COMPLEMENTO DEL NIVEL DE CONFIANZA (Z). SE PUEDE TRABAJAR CON UN $Z=95$ POR CIENTO Y UNA E DE 6, 7, 8, 9, 10 PORCIENTO.

EN ESTE CASO $E = 10$

P_Q.- SE REFIERE A LA VARIABILIDAD DEL FENÓMENO ESTUDIADO. PARA OBTENERLO SE TOMARON EN CUENTA LOS DATOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO PILOTO.

P₁.- SIGNIFICA EL PORCENTAJE DE RESPUESTAS AFIRMATIVAS DEL ESTUDIO PILOTO. TOMANDO COMO BASE PARTE III SE TOMARON COMO RESPUESTAS AFIRMATIVAS LAS COLUMNAS: MUY SATISFECHO, SATISFECHO Y EL 50 POR-CIENTO OBTENIDO DEL TÉRMINO MEDIO.

<u>COLUMNA</u>	<u>%</u>	
MUY SATISFECHO	6%	
SATISFECHO	20%	ESTO ES IGUAL A 40%
50% TÉRMINO MEDIO	14%	

PARA UTILIZAR EL 40 POR CIENTO EN LA FÓRMULA ES NECESARIO TRADUCIRLO A DÉCIMAS Y QUEDARÍA $P = ,4$

Q.- SIGNIFICA EL PORCENTAJE DE RESPUESTAS NEGATIVAS DEL ESTUDIO PILOTO. TOMANDO COMO BASE PARTE III. SE TOMARON COMO RESPUESTAS NEGATIVAS LAS COLUMNAS: MUY INSATISFECHO, INSATISFECHO Y EL 50% OBTENIDO EN TÉRMINO MEDIO.

<u>COLUMNA</u>	<u>%</u>	
MUY INSATISFECHO	21%	
INSATISFECHO	25%	ESTO ES IGUAL A 60%
50% TÉRMINO MEDIO	14%	

PARA UTILIZAR EL 60% EN LA FÓRMULA ES NECESARIO TRADUCIRLO A DÉCIMAS Y QUEDARÍA $P = .6$ (ROJAS SORIANO 1982).

FINALMENTE TENEMOS QUE LA MUESTRA FUE DE 92 MAESTROS EQUIVALENTE AL 30.5% DE LA POBLACIÓN.

ENSEGUIDA SE TOMÓ UNA TABLA DE NÚMEROS ALEATORIOS Y SE DISTRIBUYERON LOS 92 MAESTROS EN LAS 22 ESCUELAS Y QUEDARON COMO SIGUE:

<u>SECUNDARIAS TURNO MATUTINO</u>	<u>ORDEN DE MAESTROS DE PLANTA</u>	<u>MUESTRA PROBABILÍSTICA ALEATORIA, # DE MAESTROS ESCOGIDOS AL AZAR.</u>
A	DEL 001 AL 013	010 011 (3) 013
B	DEL 014 AL 031	023 024 (3) 029
C	DEL 032 AL 052	032 037 (4) 042 043
D	DEL 053 AL 069	054 (2) 065
E	DEL 070 AL 086	078 (2) 082
F	DEL 087 AL 104	091 092 (5) 098 101 103
G	DEL 105 AL 116	105 113 113 114 111 116 (7) 112
H	DEL 117 AL 127	118 123 119 124 121 127 (7) 122
I	DEL 128 AL 143	130 135 131 136 (8) 132 141 134 142
J	DEL 144 AL 162	148 156 149 161 (5) 154
K	DEL 163 AL 172	168 171 (2)

SECUNDARIAS TURNO VESPERTINO	ORDEN DE MAESTROS DE PLANTA	MUESTRA PROBABILIS- TICA ALEATORIA, # DE MAESTROS ESCO- GIDOS AL AZAR.
A	DEL 173 AL 184	173 179 178 182 (4)
B	DEL 185 AL 196	185 192 187 195 (6) 190 196
C	DEL 197 AL 214	201 210 202 211 (8) 203 212 205 213
D	DEL 215 AL 233	215 225 219 226 (7) 221 230 222
E	DEL 234 AL 250	234 245 238 249 (5) 240
F	DEL 251 AL 264	256 261 (3) 262
G	DEL 265 AL 281	267 276 270 281 (5) 271
H	DEL 282 AL 284	282 (1)

<u>SECUNDARIAS TURNO NOCTURNO</u>	<u>ORDEN DE MAESTROS DE PLANTA</u>	<u>MUESTRA PROBABILÍSTICA ALEATORIA. # DE MAESTROS ESCOGIDOS AL AZAR.</u>
A	DEL 285 AL 296	285 291 293 (3)
B	DEL 297 AL 299	297 (1)
C	DEL 300 AL 301	300 (1)

T O T A L E S

MUESTRA DE 11 ESCUELAS TURNO MATUTINO 48

MUESTRA DE 8 ESCUELAS TURNO VESPERTINO 39

MUESTRA DE 3 ESCUELAS TURNO NOCTURNO 5

MUESTRA TOTAL DE LA INVESTIGACIÓN = 92 MAESTROS

E.- EL CUESTIONARIO PILOTO Y RESULTADOS.

PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE CUESTIONARIO PILOTO (ANEXO 1) SE TOMARON COMO BASE LOS CONCEPTOS VERTIDOS EN LA HIPÓTESIS. ADemás, SE FORMULÓ CON PREGUNTAS DE ALGUNOS ESTUDIOS SEMEJANTES ADAPTADOS AL PRESENTE ESTUDIO.

ENTRE LOS ESTUDIOS SEMEJANTES ESTAN:

LA MEDICIÓN DE LA MORAL DEL PERSONAL MEDIANTE ENCUESTAS DE LA --
"MODERN BUSINESS REPORTS", U.S.A. 1976.

ENCUESTA DE ORGANIZACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE MICHIGAN, 1974.

MANUAL PARA EL ESTUDIO DE LOS EMPLEADOS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE "DEVELOPMENT PUBLICATIONS", WASHINGTON 1974.

ENCUESTA P E C (PROGRAMA DE EFECTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA). DE --
LAS ENCINAS MÉXICO 1979.

EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR FUE EL SIGUIENTE: SE REUNIERON LOS --
ITEMS O PREGUNTAS CONSIDERADAS COMO RELEVANTES PARA ESTA INVESTI
GACIÓN (ANEXO I).

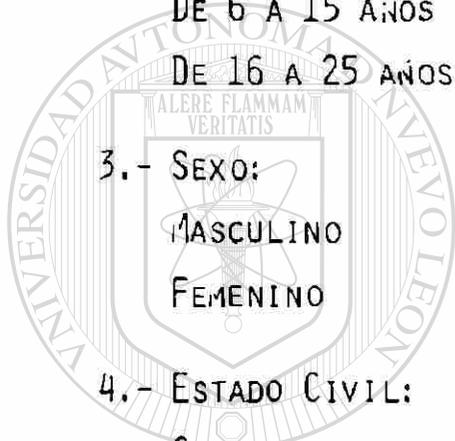
ESTOS ITEMS SE APLICARON A UN GRUPO DE 15 MAESTROS AL AZAR EN 4
ESCUELAS SECUNDARIAS:

SECUNDARIA W	5 ENCUESTAS
SECUNDARIA X	2 ENCUESTAS
SECUNDARIA Y	6 ENCUESTAS
SECUNDARIA Z	2 ENCUESTAS

SE OBTUVO LO SIGUIENTE:

EN LA PARTE I

1.- EDAD:	NO. DE MAESTROS
DE 25 A 35 AÑOS	6
DE 36 A 45 AÑOS	9
2.- TIEMPO DE TRABAJAR DE MAESTRO DE PLANTA EN SECUNDARIA:	
DE 1 A 5 AÑOS	7
DE 6 A 15 AÑOS	5
DE 16 A 25 AÑOS	3
3.- SEXO:	
MASCULINO	9
FEMENINO	6
4.- ESTADO CIVIL:	
CASADOS	12
SOLTEROS	3
5.- NIVEL EDUCATIVO:	
HASTA NORMAL SUPERIOR	7
NORMAL SUPERIOR Y ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	8
6.- QUIENES DEPENDEN DE USTED:	
DEPENDEN DE ÉL : 2	4
" " 3	5
" " 4	4
" " 6	1
ABSTENCIÓN : 1	1



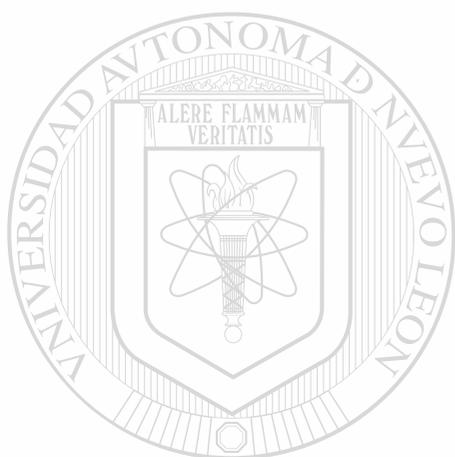
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

7.- TURNO:	NO. DE MAESTROS
MATUTINO	11
VESPERTINO	2
NOCTURNO	2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



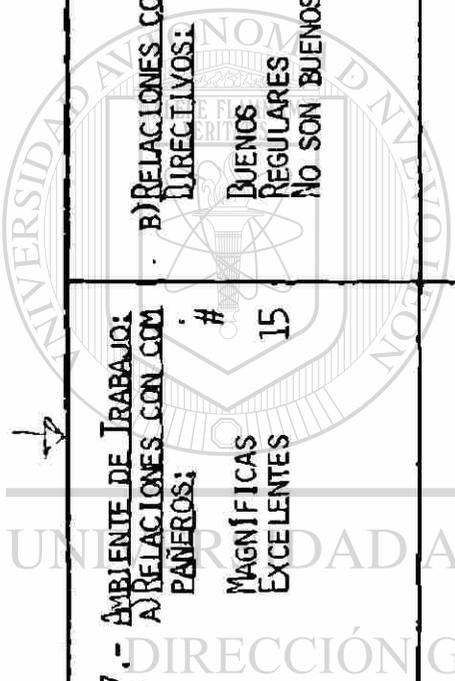
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN LA PARTE II

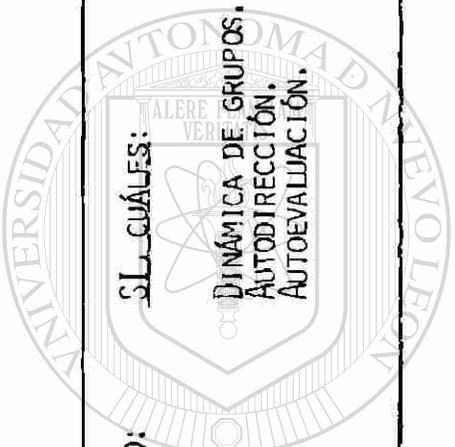
1.- OCUPACIÓN DE PADRES:	2.- POR QUÉ ELIGIÓ LA CARRERA DE MAESTRO:	3.- CÓMO SE ELIGIÓ LA CARRERA DE MAESTRO:	4.- QUE ES UN MAESTRO:
# 10 NO TRABAJA 2 COMERCIANTE 1 FILARMÓNICO 1 EMPLEADO 1 FINADO	# 6 VOCACIÓN 6 FACTOR ECONÓMICO 1 SUGERENCIA DE MAESTROS 1 POR ESCALÓN 1 CARRERA DE FAMILIAR 1 LIA	# 5 LOS PADRES 4 FACTOR ECONÓMICO 3 GUSTO PROPIO 3 LOS MAESTROS 3 CARRERA PRONTA 1 GUSTO POR NIÑOS	# 13 GUÍA, FORMADOR, 1 MOTIVADOR, QUIEN 1 DESARROLLA 1 COMO CUALQUIER 1 OTRO 1 EL MÁS MAL PAGA- 1 DO
5.- CONDICIONES DE TRABAJO:			
a) ESPACIO FÍSICO # 4 ACEPTABLE 4 CON CARENCIAS 4 ABSTENSIONES 2 SUFICIENTE 1 REGULAR	b) SUELDO: # 15 BAJO 15 RAQUÍTICO MÍNIMO MISERABLE DE HABIBRE	c) RELACIÓN DEL PROPIO TRABAJO: # 6 AGUSTO, AGRADABLE 5 ADISGUSTO, DESAGRADABLE 3 ABSTENCIONES 1 CON EL PROGRAMA	d) PROMOCIONES Y ASCENSOS: # 14 INJUSTICIA Y CORRUPCIÓN 2 DEBE SER POR PREPARACIÓN 2 LENTITUD 1 ABSTENCIONES

* # INDICA NÚMERO DE MAESTROS.

<p>6.- <u>RECIBE RECONOCIMIENTOS:</u></p> <p># 14 0 1</p> <p>NO SI ABSTENCIONES</p>	<p>7.- <u>AMBIENTE DE TRABAJO:</u> A) <u>RELACIONES CON COMPAÑEROS:</u> # 15</p> <p>MAGNÍFICAS EXCELENTES</p>	<p>B) <u>RELACIONES CON DIRECTIVOS:</u> # 3 5 5 2</p> <p>BUENOS REGULARES NO SON BUENOS</p>	<p>8.- <u>OPORTUNIDAD DE DESARROLLO:</u></p> <p>SI NO ABSTENCIONES</p> <p># 7 5 3</p>
<p>9.- <u>FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:</u></p> <p># 3 2 2 2 1 1 4</p> <p>CUIDAR IMAGEN PREDICAR CON EJEMPLO. NO HAY. DEPENDE DE DIRECTIVOS. PREOCUPARSE POR SER PUNTUAL. SE FALTA POR NECESIDAD, NO POR GUSTO. HAY PERO NO REPERCUTEN. ABSTENCIONES</p>	<p>10.- <u>CAPACITACIÓN:</u> A) <u>EN ESCUELAS NORMALES:</u> # 7 4 2 2</p> <p>MUY BUENA REGULAR DEFICIENTE ABSTENCIONES</p>	<p>B) <u>EN CURSOS DURANTE EL PERIODO ESCOLAR:</u> # 8 5 1 1</p> <p>MUY BUENA NO FUNCIONA ES PARA PUNTAJE ESCALA FONARIO. ABSTENCIONES</p>	<p>C) <u>EN CURSOS DURANTE VACACIONES:</u> # 4 4 3 1 1</p> <p>NO FUNCIONA BUENA MALA REGULAR DE ESPECIALIZACIÓN NO HAY INCENTIVOS ABSTENCIONES</p>



<p>11.- HA INTRODUCIDO INNOVACIONES EN EL TRABAJO:</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> ABSTENCIONES</p> <p># 11 3 1</p> <p>¿CÓMO? (CÓMO SE RELACIONAN CON LA INNOVACIÓN EN EL TRABAJO):</p> <p>TRABAJO RUTINARIO, NO SE PRESTA ESPECIALIDAD, NO HAY CONDICIONES FAVORABLES, NO HAY TIEMPO.</p>	<p>¿CÓMO? (CÓMO SE RELACIONAN CON LA INNOVACIÓN EN EL TRABAJO):</p> <p>DINÁMICA DE GRUPOS, AUTODIRECCIÓN, AUTOEVALUACIÓN.</p> <p>¿POR QUÉ? (¿POR QUÉ SE RELACIONAN CON LA INNOVACIÓN EN EL TRABAJO?):</p> <p>IMPARTIR MATERIAS QUE NO SON DE LA ESPECIALIDAD, SALARIO DENTRANTE, NO TENER VOCACIÓN.</p> <p>SATISFACCIÓN</p> <p>INSATISFACCIÓN</p>
---	---



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN LA PARTE III

	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	TERMINO MEDIO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTAL
1. LOS PROGRESOS QUE HA OBTENIDO EN EL SISTEMA EDUCATIVO:	8	2	6	7		15
2. LA REMUNERACIÓN	8	6	1			15
3. LOS RECONOCIMIENTOS QUE SE LE BRINDAN POR LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO	3	8	3	1		15
4. LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS SOCIALES			6	4	5	15
5. LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO	1		4	6	4	15
6. LA REALIZACIÓN DEL PROPIO -- TRABAJO		1	5	7	2	15
7. OPORTUNIDAD DE AVANCE O DESARROLLO	2	2	9	1	1	15
8. LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES -- EN EL MAGISTERIO	3	6	5	1		15
9. EL HECHO DE QUE LLEGUEN TARDE O FALTEN SUS COMPAÑEROS DE -- TRABAJO		4	7	4		15

	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	TÉRMINO MEDIO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTAL
10. SIENTE QUE SUS INGRESOS SON COMPARABLES CON LOS DE OTROS PROFESIONISTAS.	8	6	1			15
11. LA IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES	12	3				15
12. LOS CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL QUE PROPORCIONAN LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS	3	4	6	1	1	15
13. LA INSPECCIÓN DE SU TRABAJO	2	6	5	2		15
14. DE ACUERDO A LAS HABILIDADES Y ESFUERZO DE SU TRABAJO, CUAL ES SU ACTITUD HACIA EL SUELDO	5	9		1		15
15. EL TIPO DE TRABAJO QUE HACE			4	9	2	15
TOTALES	47	57	62	44	15	225
PORCENTAJES	21%	25%	28%	20%	7%	100%

F.- CUESTIONARIO BASE.

LAS MODIFICACIONES QUE SE HICIERON AL CUESTIONARIO PILOTO DESPUÉS DE OBTENIDA Y ANALIZADA LA INFORMACIÓN Y QUE VINIERON A DAR PASO AL CUESTIONARIO BASE DE ESTA INVESTIGACIÓN (ANEXO II) FUERON:

EN LA PARTE I:

EN LA PREGUNTA 5 Y 6 SE COLOCARON RENGLONES EN ALGUNOS SUBINCISOS COMO: OTROS CURSOS, NO. DE HIJOS, ABUELOS, OTROS, CON EL FIN DE AMPLIAR LA RESPUESTA.

EN LA PARTE II:

LA PREGUNTA 1 SE MODIFICÓ PARA OBTENER MÁS AMPLIA INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO DE LOS PADRES; AQUÍ SE DETERMINÓ FORMULAR DOS PREGUNTAS:

- 1.- QUÉ OCUPACIÓN TIENE O TENÍA SU PADRE (SI ACTUALMENTE ES JUBILADO O NO TRABAJA, CUAL ERA LA QUE TENÍA COMO OCUPACIÓN PRINCIPAL?
2. QUÉ OCUPACION TIENE O TENÍA SU MADRE?

LA PREGUNTA 2 Y 3 DEL CUESTIONARIO SE FUSIONARON EN UNA SOLA CON SEIS ALTERNATIVAS:

- 3.- POR QUÉ ELIGIÓ LA CARRERA DE MAESTRO?
 - A) PORQUE ME GUSTABA, POR VOCACIÓN
 - B) PORQUE ME FUE SUGERIDA POR ANTIGUOS MAESTROS
 - C) PORQUE EN MI FAMILIA HAY UNA TRADICIÓN ASÍ
 - D) POR NECESIDADES ECONÓMICAS

- e) COMO FORMA O MODO DE PROGRESO (EJEMPLO: SEGUIR OTRA CARRERA UNIVERSITARIA, ESCALAR POSICIONES EN LA BUROCRACIA, -- ETC.).
- f) OTRA: ESPECÍFICAR.

LA PREGUNTA 4 PERMANECIÓ IGUAL.

EN LA PREGUNTA 5 EN CADA UNO DE LOS SUBTÍTULOS SE COLOCARON ALTERNATIVAS:

5.- [✓] ¿UÉ OPINA USTED DE LAS CONDICIONES DE SU TRABAJO.

EN CUÁNTO A ESPACIO FÍSICO:

- A) DEFICIENTE
 B) MALO
 C) REGULAR
 D) BUENO

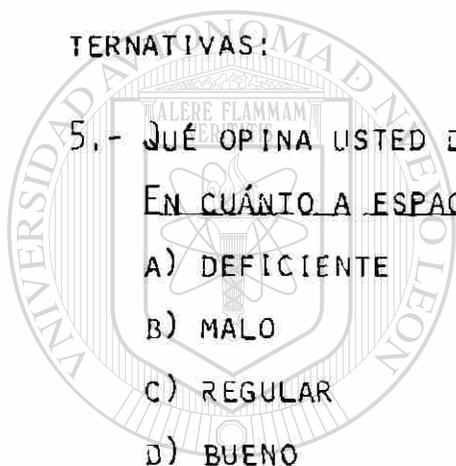
E) MUY BUENO

EN CUÁNTO A SUELDO:

- A) DEFICIENTE
 B) MALO
 C) REGULAR
 D) BUENO
 E) MUY BUENO

[✓]
EN CUÁNTO A LA REALIZACIÓN DEL PROPIO TRABAJO:

- A) DEFICIENTE
 B) MALO



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

- C) REGULAR
- D) BUENO
- E) MUY BUENO

✓
EN CUÁNTO A PROMOCIONES Y ASCENSOS:

- A) DEFICIENTE
- B) MALO
- C) REGULAR
- D) BUENO
- E) MUY BUENO

LA PREGUNTA 6 PERMANECIO IGUAL.

EN LA PREGUNTA 7 SE MARCARON TAMBIEN ALTERNATIVAS.

~~7.- EN RELACIÓN A SU AMBIENTE DE TRABAJO,~~

CÓMO SON SUS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS:

- A) PÉSIMAS
- B) NO SON BUENAS
- C) REGULARES
- D) BUENAS
- E) EXCELENTES

✓
CÓMO SON LAS RELACIONES CON SUS DIRECTIVOS:

- A) PÉSIMAS
- B) NO SON BUENAS
- C) REGULARES

- D) BUENAS
- E) EXCELENTES

LA PREGUNTA 8 QUEDÓ IGUAL.

EN LA PREGUNTA 9 SE MARCARON CINCO ALTERNATIVAS

9.- QUÉ OPINA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DE LOS -
COMPAÑEROS MAESTROS:

- A) HAY PERO NO REPERCUTE
- B) SE FALTA POR NECESIDAD, NO POR GUSTO
- C) DEBE FORMULARSE EL REGLAMENTO DE TRABAJO QUE ESPECIFIQUE
- D) DEPENDEN DE DIRECTIVOS
- E) NO HAY O SON RARAS

EN LA PREGUNTA 10 LOS TRES SUBTÍTULOS SE MARCARON CON LAS SI----

GUIENTES ALTERNATIVAS:

- A) PÉSIMA
- B) MALA
- C) REGULAR
- D) BUENA
- E) EXCELENTE

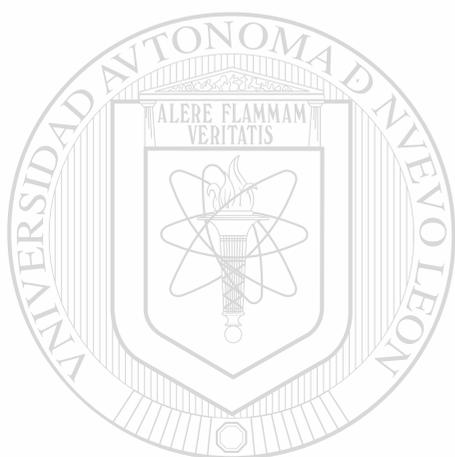
LAS PREGUNTAS 11 Y 12 PERMANECIERON IGUAL.

EN LA PARTE III:

LAS 15 PREGUNTAS QUEDARON IGUAL COMO SE ENCONTRABAN EN EL CUES--

TIONARIO PILOTO CON EL FIN DE EXPLORAR MÁS AMPLIAMENTE UN GRUPO MAYOR DE MAESTROS Y DETERMINAR SUS ÍNDICES DE MORAL.

ÉNSEGUIDA SE SEÑALAN LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN Y SU UBICACIÓN EN EL CUESTIONARIO BASE (ANEXO 2). ÉSTO DE ACUERDO A LOS TÉRMINOS ENARCADOS EN LA HIPÓTESIS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE SATISFACCION-INSATISFACCION EN EL CUESTIONARIO

SATISFACCION		INSATISFACCION	
PARTE	PREGUNTA No.	PARTE	PREGUNTA No.
III	1	III II	3 5 D
	PROGRESO		ASCENSOS Y - PROMOCIONES
III II	2, 14 5 B	III II	9 9
	SUELDO		AUSENTISMO E IMPUNTUALIDAD
III II	3 6	III	10
	RECONOCIMIENTO		NO NIVELACION DE SUELDO CON RESPECTO A -- LOS DEMAS PRO FESIONISTAS.
III	4, 5	III	11
	REUNION CON COMPANEROS		DESCUENTOS SA LABUALES.
III II	6, 15 5 C	III II	12 10 ABC
	EL TRABAJO EN SI MISMO		CAPACITACION
III II	7 8	III	13
	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO		INSPECCION DEL TRABAJO

CAPITULO 6. RESULTADOS

A- ANALISIS DE PARTE I Y PARTE II DE LA ENCUESTA. PREGUNTAS NO - INCLUIDAS PARA INDICES DE MORAL.

CON RESPECTO A LA PARTE I DE LAS ENCUESTAS, LA MUESTRA DEJÓ LOS SIGUIENTES DATOS: (# = NÚMERO DE MAESTROS)

1.- EDAD: ✓	#
DE MENOS DE 25 AÑOS	= 1
DE 25 A 35 AÑOS	= 44
DE 35 A 45 AÑOS	= 45
DE MÁS DE 45 AÑOS	= 2
TOTAL	= 92

2.- TIEMPO DE TRABAJAR DE MAESTRO DE PLANTA EN SECUNDARIA:

MENOS DE 1 AÑO	= 2
DE 1 A 5 AÑOS	= 17
DE 6 A 15 AÑOS	= 50
DE 16 A 25 AÑOS	= 22
CON MÁS DE 25 AÑOS	= 1
TOTAL	= 92

3.- SEXO: ✓	#
FEMENINO	= 55
MASCULINO	= 37
TOTAL	= 92

4.- ESTADO CIVIL: ✓	#
CASADOS =	70
SOLTEROS =	20
DIVORCIADOS =	<u>2</u>
TOTAL =	92

5.- NIVEL EDUCATIVO ✓*	#
CON NORMAL SUPERIOR =	88
CON NORMAL BÁSICA =	46
CON ESTUDIOS UNIVERSITA- RIOS =	30
CON OTROS CURSOS =	20
CON MAESTRÍA =	3
CON LIC. EN EDUCACIÓN =	<u>2</u>
TOTAL =	189

*EL NÚMERO DE ENCUESTADOS FUE 92, SE OBTUVIERON 189 RESPUESTAS DEBIDO A QUE ALGUNOS CONTESTARON 2 Ó 3 OPCIONES.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

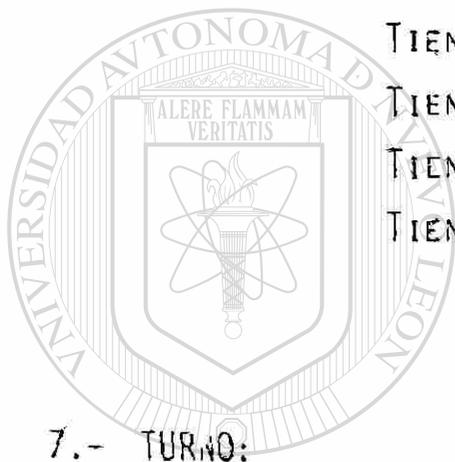
6.- QUIENES DEPENDEN DE USTED:

70 CASADOS: PERSONAS QUE DEPENDEN DEL MAESTRO	#
TIENEN 0 DE DEPENDENCIA =	4
TIENEN 1 DE DEPENDENCIA =	2
TIENEN 2 DE DEPENDENCIA =	8
TIENEN 3 DE DEPENDENCIA =	30
TIENEN 4 DE DEPENDENCIA =	16
TIENEN 5 DE DEPENDENCIA =	4

	#
TIENEN 6 DE DEPENDENCIA	= 2
TIENEN 7 DE DEPENDENCIA	= 3
TIENEN 8 DE DEPENDENCIA	= <u>1</u>
TOTAL	= 70

20 SOLTEROS: PERSONAS QUE DEPENDEN DEL MAESTRO #

TIENEN 0 DE DEPENDENCIA	= 6
TIENEN 1 DE DEPENDENCIA	= 5
TIENEN 2 DE DEPENDENCIA	= 6
TIENEN 3 DE DEPENDENCIA	= 2
TIENEN 4 DE DEPENDENCIA	= <u>1</u>
TOTAL	= 20



7.- TURNO:

#

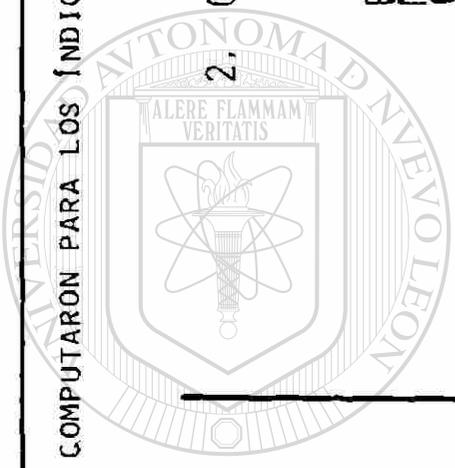
MATUTINO	=	43
VESPERTINO	=	44
NOCTURNO	=	<u>5</u>
TOTAL	=	92

®

EN LA PARTE II LAS PREGUNTAS QUE NO SE COMPUTARON PARA LOS ÍNDICES DE MORAL ARROJARON LOS SIGUIENTES DATOS:

1. OCUPACION DEL PADRE	#
LIBRERO	18
EMPLEADO	14
COMERCIANTE	13
CAMPESINO	9
TÉCNICO	9
MAESTRO	8
FERROCARRILERO	5
CHOFER	4
PROFESIONISTA	4
ABSTENCIONES	<u>9</u>
TOTAL	92

2. OCUPACION DE LA MADRE	#
EL HOGAR	79
MAESTRA	5
COMERCIANTE	2
CAMPESINA	1
SECRETARIA	1
EMPLEADA	1
COCINERA	1
ABSTENCIONES	<u>2</u>
TOTAL	92



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

3. POR QUE ELIGIO LA CARRERA DE MAESTRO:

1) PORQUE ME GUSTABA POR VOCACIÓN	#	74
2) PORQUE EN MI FAMILIA HAY TRADICIÓN		10
3) POR NECESIDADES ECONÓMICAS		8
4) COMO FORMA O MODO DE PROGRESO		2
5) PORQUE ME FUÉ SUGERIDA POR ANTIGUOS MAESTROS		1
6) POR ACCIDENTE		1
ABSTENCIONES		1
TOTAL		97

ALGUNOS MAESTROS MARCARON DOS OPCIONES POR ELLO SE OBTUVO 97 EN TOTAL.

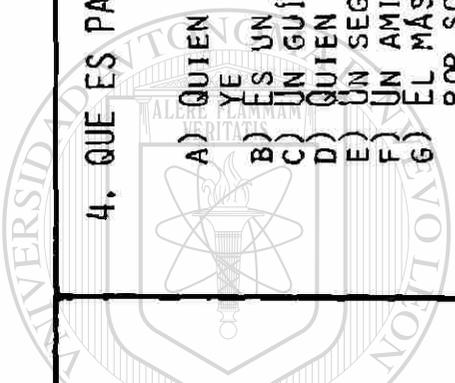
4. QUE ES PARA USTED UN MAESTRO:

A) QUIEN ENSEÑA, MOLDEA INSTRUYE	#	53
B) ES UN PROFESIONAL		27
C) UN GUÍA, UN LÍDER		23
D) QUIEN TIENE VOCACIÓN		6
E) UN SEGUNDO PADRE		4
F) UN AMIGO		3
G) EL MÁS MAL PAGADO, ATACADO POR SOCIEDAD Y GOBIERNO		3
H) ES QUIEN PREDICA, UN APÓSTOL		2
I) ES FACTOR DE CAMBIO		2
J) ES UN TODO		1
K) ES UN DEPORTISTA		1
L) ES UN MAESTRO DE BANCO *		1
M) ES FACTOR DE DEPENDENCIA EN EDUCACIÓN		1

127

ALGUNOS MAESTROS SEÑALARON 3 O MÁS CONCEPTOS EN SUS CONTESTACIONES, POR ELLO SE OBTUVIERON 127 EN TOTAL.

*UN MAESTRO DE BANCO ES QUIEN ESTÁ EN CONSTANTE CONTACTO CON LOS ALUMNOS, ES QUIEN TRABAJA EN LAS AULAS



UANE
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

6. RECIBE RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO QUE REALIZA:

SI # 36
 NO 54
 ABSTENCIÓN 92

SI: CUALES:

DE LOS ALUMNOS
 DE CARIAS, DIPLOMAS
 DE DIRECTIVOS O AUTORIDADES
 OPORTUNIDAD PARA DIVERSAS
 ACTIVIDADES
 CON AUMENTOS DE SUELDO
 POR MEDIO DE PERMISOS
 CON MENOS HORAS DE TRABAJO POR
 ANTIGUEDAD
 CON PUNTAJE DE ESCALAFON

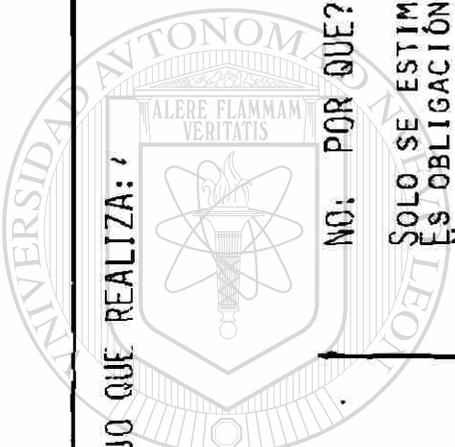
12 6 4 3 2 2 1 1 31

NO: POR QUE?

SOLO SE ESTIMULA POR PALANCAS
 ES OBLIGACION SER EFICIENTE
 NADIE LO AGRADECE
 PORQUE ASI ES EL SISTEMA EDUCA-
 TIVO.
 SOLO SE MARCAN FALLAS Y NO -
 ACIERTOS
 POR ORGANIZACION
 POR CORRUPCION
 PORQUE INTERESAN MAS LAS ESTA-
 DISTICAS EN LA DIRECCION
 FALTAN PERIODICOS

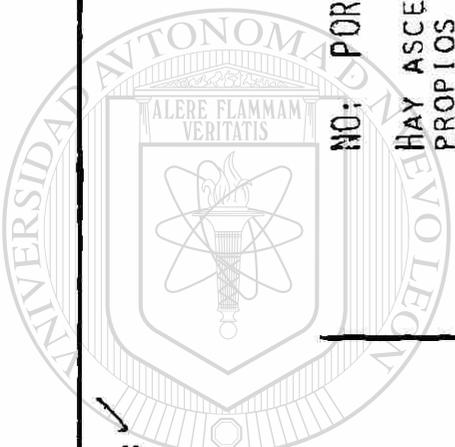
4 3 3 3 1 1 1 1

18



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
 DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

8. TIENE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO: ✓

#	48	26	18	92
SI				
NO				
ABSTENCIÓN				

SI: CUALES:

ASCLENSOS
 POR CURSOS, SEMINARIOS
 ESTUDIOS DE MAESTRIA
 POR CAMBIO DE MATERIA Y
 GRADO CADA AÑO
 MAGNÍFICAS
 JULO EN LA ESPECIALIDAD
 LOS SÁBADOS SOLAMENTE

NO: POR QUE?

HAY ASCENSOS NO POR MÉRITOS
 PROPIOS
 POR FALTA DE TIEMPO
 POR ATENCIONES A LA FAMILIA
 PORQUE CADA AÑO SE IMPARTEN
 LAS MISMAS MATERIAS.
 NO HAY CURSOS QUE MEJOREN LA
 CAPACIDAD DEL MAESTRO
 POR LA MULTITUD DE TAREAS AD
 MINISTRATIVAS INÚTILES
 POR MALA PROGRAMACIÓN
 POR SALIR DEL ÁREA METROPO-
 LITANA
 POR FALTA DE ESTÍMULOS

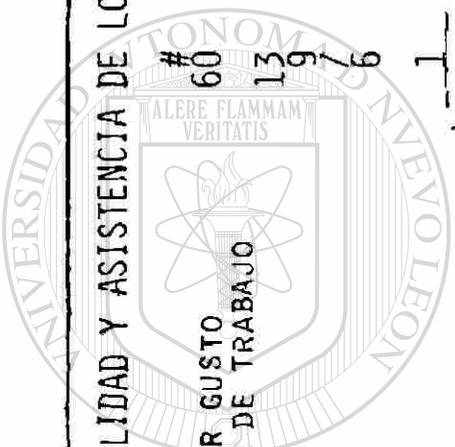
#	4	3	1	1	1	1	1	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---

13

9.- QUE OPINA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DE LOS COMPAÑEROS MAESTROS:

1) SE FALTA POR NECESIDAD, NO POR GUSTO	# 60
2) DEBE FORMULARSE EL REGLAMENTO DE TRABAJO QUE LO ESPECIFIQUE	13
3) NO HAY Ó SON RARAS	9
4) HAY PERO NO REPERCUTEN	6
5) DEPENDEN DE DIRECTIVOS	
ABSTENCIONES	1
TOTAL	96

ALGUNOS MAESTROS MARCARON 2 OPCIONES, POR ELLO SE OBTUVIERON 96 EN TOTAL.



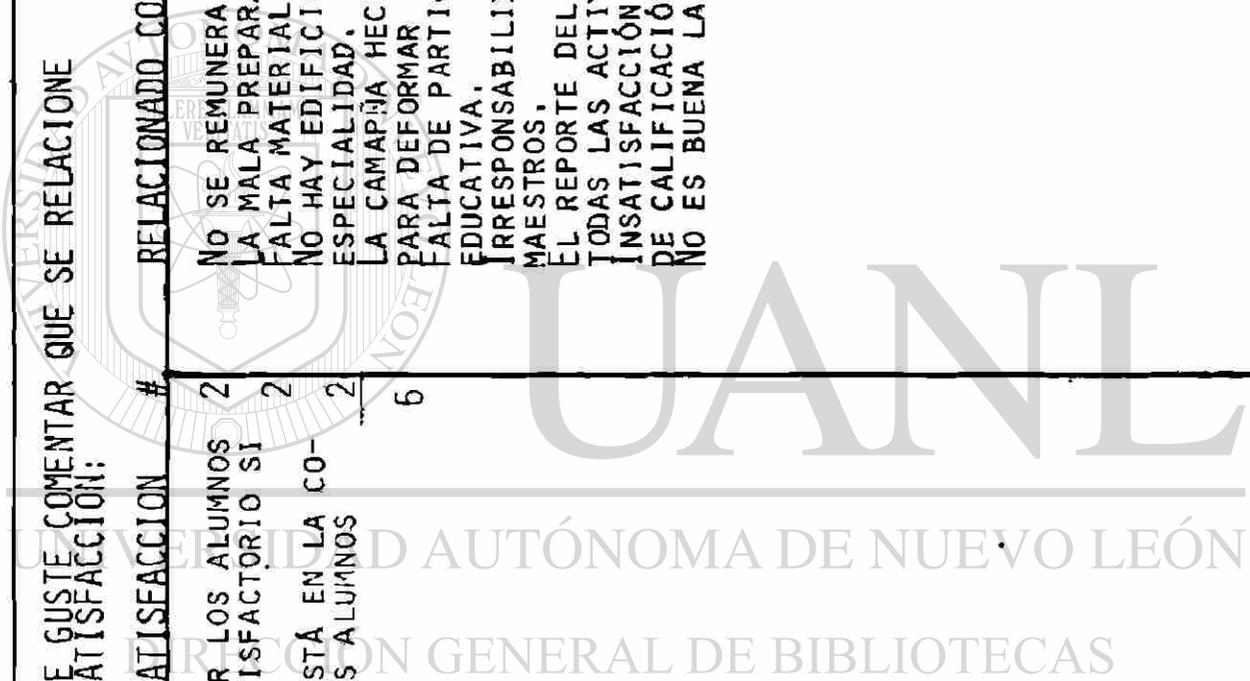
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

12. ALGUN OTRO ASUNTO QUE GUSTE COMENTAR QUE SE RELACIONE CON SATISFACCION-INSATISFACCION:

RELACIONADO CON SATISFACCION	#	RELACIONADO CON INSATISFACCION	#
RECONOCIMIENTO POR LOS ALUMNOS	2	NO SE REMUNERA ADECUADAMENTE	4
EL TRABAJO ES SATISFACTORIO SI ES POR VOCACION.	2	LA MALA PREPARACION DE LOS ALUMNOS	3
LA SATISFACCION ESTA EN LA COMUNICACION CON LOS ALUMNOS	2	FALTA MATERIAL PARA CLASES	2
		NO HAY EDIFICIO PROPIO PARA CADA ESPECIALIDAD.	1
	6	LA CAMPAÑA HECHA POR AUTORIDADES PARA DEFORMAR IMAGEN DEL MAESTRO.	1
		FALTA DE PARTICIPACION EN POLITICA EDUCATIVA.	1
		IRRESPONSABILIDAD DE PADRES Y MAESTROS.	1
		EL REPORTE DEL TRABAJO NO REFLEJA TODAS LAS ACTIVIDADES QUE SE HACEN.	1
		INSATISFACCION EN CUANTO A ESCALA DE CALIFICACION DEL 1 AL 10	1
		NO ES BUENA LA PREPARACION DE CURSOS	1

16



B) ASOCIACION χ^2

LA χ^2 ES LA PRUEBA DE SIGNIFICANCIA QUE SE USA PARA HACER COMPARACIONES ENTRE 2 O MÁS MUESTRAS. ÉSTA PRUEBA SE EMPLEA PARA HACER COMPARACIONES ENTRE FRECUENCIAS MÁS QUE ENTRE PUNTAJES MEDIOS. EN ESTA PRUEBA SE MANEJARÁN LOS TÉRMINOS DE HIPÓTESIS NULA E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:

HIPÓTESIS NULA.- ESTABLECE QUE LAS POBLACIONES NO DIFIEREN CON RESPECTO A LA FRECUENCIA DE OCURRENCIA DE UNA CARACTERÍSTICA DADA.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.- ESTABLECE QUE LAS DIFERENCIAS MUESTRALES REFLEJAN DIFERENCIAS POBLACIONALES REALES EN CUANTO A LA FRECUENCIA RELATIVA DE UNA CARACTERÍSTICA DADA.

LA χ^2 DEBE SER IGUAL O MAYOR QUE EL VALOR DE LA TABLA PARA NIVEL DE CONFIANZA 0,05 PARA PODER RECHAZAR HIPÓTESIS NULA Y ACEPTAR HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

LA FÓRMULA PARA LA χ^2 ES:

$$\chi^2 = \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

F_o = LAS FRECUENCIAS OBTENIDAS.- SE REFIEREN A LOS RESULTADOS QUE OBTENEMOS REALMENTE EN EL ESTUDIO Y POR LO TANTO SE PUEDE VARIAR O NO DE UN GRUPO A OTRO.

F_e = LAS FRECUENCIAS ESPERADAS.- SE SACAN MULTIPLICANDO LOS TOTALES MARGINALES DE COLUMNA Y DE RENGLÓN PARA UNA CASILLA DETERMINADA Y SE DIVIDE EL PRODUCTO ENTRE N QUE ES EL TOTAL DE FRECUENCIAS OBTENIDAS EN TODAS LAS CASILLAS.

UNA VEZ OBTENIDA LA χ^2 SE SACA LA GL QUE SIGNIFICA GRADOS DE LIBERTAD Y ES EL NÚMERO CON EL CUAL LOCALIZAMOS EN LA TABLA EL NIVEL DE CONFIANZA 0.05

$$GL = (R - 1) (C - 1)$$

R = EL NÚMERO DE RENGLONES EN LA TABLA DE FRECUENCIAS OBTENIDAS

C = EL NÚMERO DE COLUMNAS EN LA TABLA DE FRECUENCIAS OBTENIDAS.

(LEVIN, JACK 1979)

COMO EJEMPLO DEL DESARROLLO DE LA FÓRMULA TENEMOS EL SIGUIENTE:

LOS MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS COMPARADOS CON LOS MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS EN LA PREGUNTA 1:

LOS PROGRESOS QUE HA OBTENIDO EN EL SISTEMA EDUCATIVO?

HIPÓTESIS NULA.- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN.

- EN CUANTO A PROGRESO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE 25 Y 35 AÑOS Y MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN.

- EN CUANTO A PROGRESOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO NO ES LA MISMA - ENTRE MAESTROS DE 25 Y 35 AÑOS Y MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS.

ESTAS SON LAS FRECUENCIAS OBTENIDAS Y ESPERADAS COLOCADAS EN LAS CASILLAS, SEGÚN FÓRMULA χ^2 EN ESTE EJEMPLO.

MAESTROS		A	B	C	D	E	TOTAL
DE 25 A 35 AÑOS	Fo =	1	6	19	14	2	42
DE 36 A 45 AÑOS	Fo =	1	7	16	15	3	45
TOTAL =		2	13	35	29	5	

		A	B	C	D	E
DE 25 A 35 AÑOS	FE =	1	6.3	16.9	14	2.4
DE 36 A 45 AÑOS	FE =	1	6.7	18.1	15	2.6
N =		87				

FÓRMULA FRECUENCIAS ESPERADAS:

FE = $\frac{\text{TOTAL DE COLUMNA} \times \text{TOTAL DE RENGLONES}}{N}$

$$\frac{42 \times 2}{87} = 1 \quad \frac{42 \times 13}{87} = 6.3 \quad \frac{42 \times 35}{87} = 16.9$$

$$\frac{45 \times 2}{87} = 1 \quad \frac{45 \times 13}{87} = 6.7 \quad \frac{45 \times 35}{87} = 18.1$$

$$\frac{42 \times 29}{87} = 14 \quad \frac{42 \times 5}{87} = 2.4$$

$$\frac{45 \times 29}{87} = 15 \quad \frac{45 \times 5}{87} = 2.6$$

FÓRMULA χ^2

$$\chi^2 = \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e} = \frac{(1-1)^2}{1} + \frac{(1-1)^2}{1} + \frac{(6-6,3)^2}{6,3} + \frac{(7-6,7)^2}{6,7} + \frac{(19-16,9)^2}{16,9} + \frac{(15-18,1)^2}{18,1} + \frac{(14-14)^2}{14} + \frac{(15-15)^2}{15} + \frac{(2-2,4)^2}{2,4} + \frac{(3-2,6)^2}{2,6} = .64$$

FÓRMULA DE GRADOS DE LIBERTAD:

$$GL = (R-1)(C-1) = (2-1)(5-1) = 4$$

SE BUSCA ESTE VALOR EN LA TABLA "E" VALORES DE χ^2 A NIVEL DE CONFIANZA .05 Y SE OBTIENE EL VALOR 9.48

EL VALOR DE χ^2 OBTENIDO CON FÓRMULA = .64

EL VALOR DE χ^2 CALCULADO EN TABLA = 9.48

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

(LEVIN, JACK 1979) ®

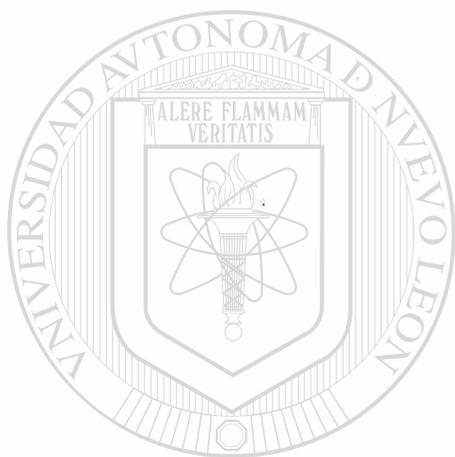
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUANDO EL VALOR OBTENIDO CON FÓRMULA NO IGUALA O SOBREPASA AL VALOR DE LA TABLA SE ACEPTA LA HIPÓTESIS NULA.

POR LO TANTO EN LA ANTERIOR SE ACEPTA LA HIPÓTESIS NULA QUE DICE: LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A PROGRESO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE 25 Y 35 AÑOS Y MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS. CON ESTO SE CONCLUYE QUE LAS FRECUENCIAS OBTENIDAS -

NO DIFIEREN LO SUFICIENTE DE LAS FRECUENCIAS ESPERADAS PARA INDICAR DIFERENCIAS POBLACIONALES REALES,

EN SEGUIDA SE SEÑALAN LAS COMPARACIONES CON LA χ^2 OBTENIDA CON --
FÓRMULA Y LA TABLA "E", VALORES DE χ^2 CALCULADA EN TABLA A LOS -
NIVELES DE CONFIANZA .05 (LEVIN JACK 1979). (VER ANEXO 3)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



OBSERVANDO LA ASOCIACIÓN X^2 CON RESPECTO A:

- A) 25 A 35 AÑOS Y
- B) 36 A 45 AÑOS

SE CONCLUYE QUE SOLO FUÉ RECHAZADA LA HIPÓTESIS NULA EN EL FACTOR ESPACIO FÍSICO, PARA TAL CASO SE ACEPTA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN QUE ES:

- "LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO AL FACTOR ESPACIO FÍSICO NO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS Y MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS."

EN TODOS LOS DEMÁS FACTORES SE ACEPTA LA HIPÓTESIS NULA QUE ES:

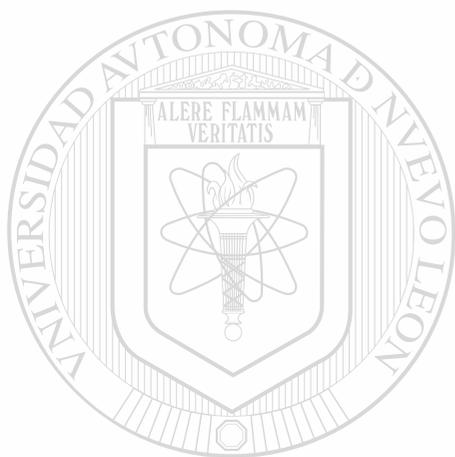
- "LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES, EXCEPTO ESPACIO FÍSICO, ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS Y MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS. ®

TENEMOS ENTONCES QUE HUBO DIFERENCIAS POBLACIONALES REALES SOLO EN EL FACTOR ESPACIO FÍSICO ENTRE LOS MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS Y 36 A 45 AÑOS.

ANALIZANDO EL INDICE DE MORAL OBTENIDO POR ESTOS DOS GRUPOS EN ESPACIO FÍSICO, VEMOS QUE:

25 A 35 AÑOS = 70 36 A 45 AÑOS = 77

ESTO NOS DICE QUE LOS MAESTROS DE MÁS EDAD YA ESTÁN ACOS-
TUMBRADOS A TRABAJAR EN LUGARES CON PEQUEÑAS DEFICIEN-
CIAS Y NO LES TOMAN TANTA IMPORTANCIA Y LOS CONSIDERAN -
ADECUADOS. ES POR ESTO QUE TIENEN MAYOR SATISFACCIÓN --
QUE LOS MAESTROS DE MENOS EDAD.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBSERVANDO LA ASOCIACIÓN χ^2 CON RESPECTO A:

- A) 1 A 5 AÑOS DE PLANTA
- B) 6 A 15 AÑOS DE PLANTA
- C) 16 A 25 AÑOS DE PLANTA

SE CONCLUYE QUE LA HIPÓTESIS NULA FUE RECHAZADA EN 6 FACTORES -- QUE SON: RECONOCIMIENTO, REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL, LOS INGRESOS COMPARADOS CON LOS DE OTROS PROFESIONISTAS, CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL, CAPACITACIÓN EN NORMAL Y CAPACITACIÓN EN PERÍODO ESCOLAR. PARA TALES CASOS SE ACEPTA LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN QUE ES:

- "LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A RECONOCIMIENTO, REUNION CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL, INGRESOS COMPARADOS CON LOS DE OTROS PROFESIONISTAS, CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL, CAPACITACIÓN EN NORMAL Y CAPACITACIÓN EN PERÍODO ESCOLAR NO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA, ENTRE MAESTROS DE 6 A 15 AÑO DE PLANTA Y LOS DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA".

EN TODOS LOS DEMÁS FACTORES SE ACEPTA LA HIPÓTESIS NULA QUE ES:

- "LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES, EXCEPTO LOS SEIS ANTERIORES, ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE LOS TRES RANGOS DE ANTIGUEDAD, PREVIAMENTE ENUNCIADOS."

TENEMOS ENTONCES QUE HUBO DIFERENCIAS POBLACIONALES REALES SOLO EN 6 FACTORES.

ANALIZANDO LOS INDICES DE MORAL OBTENIDOS POR LOS TRES GRUPOS TEMOS:

	AÑOS DE PLANTA		
	DE 1 A 5	DE 6 A 15	DE 16 A 25
- RECONOCIMIENTO	68	53	49
- REUNION CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL.	85	75	69
- INGRESO COMPARABLE CON LOS DE OTROS PROFESIONISTAS.	40	34	35
- CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL.	67	60	57
- CAPACITACION EN NORMAL.	73	68	71
- CAPACITACION EN PERIODO ESCOLAR.	67	62	66

EN RECONOCIMIENTO SE OBSERVA COMO DIFERENCIA MÁS CLARA LA INSATISFACCIÓN DE LOS MAESTROS CON MÁS AÑOS DE PLANTA. ES POSIBLE QUE NO EXISTAN SUFICIENTES RECONOCIMIENTOS DURANTE LA CARRERA DE MAESTRO Y ÉSTO ES REFLEJADO POR QUIENES HAN ESTADO MÁS TIEMPO TRABAJANDO COMO MAESTROS.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL SE OBSERVA COMO DIFERENCIA MÁS CLARA LA SATISFACCIÓN DE LOS MAESTROS CON MENOS AÑOS DE PLANTA. ÉSTO NOS INDICA QUE TIENEN MENOS EXPERIENCIA COMO MAESTROS DE PLANTA, SON A QUIENES LES GUSTA MÁS TENER CONVIVIOS SOCIALES CON EL FIN DE CONOCER MÁS A SUS COMPAÑEROS Y ADQUIRIR EXPERIENCIAS DE REUNIONES ANTERIORES EN LAS QUE NO ASISTIERON, ADEMÁS EL INTERCAMBIO DE IDEAS QUE ES FUNDAMENTAL EN TODO GRUPO DE TRABAJO.

EN INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS LA DIFERENCIA MÁS NOTORIA ES QUE LOS MAESTROS CON MENOS AÑOS DE PLANTA MUESTRAN IN SATISFACCIÓN MENOR QUE LOS OTROS DOS GRUPOS. ÉSTO SE DEBE A QUE SON MAESTROS MÁS JÓVENES, TIENEN MENOS TIEMPO DE PERCIBIR SALA-- RIO POR LO TANTO TIENEN MENOS INFORMACIÓN SOBRE COMPARACIONES DE SALARIOS DE OTROS PROFESIONISTAS.

EN CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL LOS TRES GRUPOS NOS SEÑAA-- LAN QUE SE INCLINARON POR TÉRMINO MEDIO EN LUGAR DE SATISFACCIÓN -INSATISFACCIÓN DE LAS ALTERNATIVAS DE LAS ENCUESTAS. EL GRUPO QUE ESTUVO CERCA DE SEÑALARNOS LA SATISFACCIÓN Y QUE MARCA LA DI FERENCIA MÁS NOTABLE, FUE EL DE MENOS AÑOS DE PLANTA. ÉSTO SE - PUEDE DEBER AL INTERÉS POR ADQUIRIR MÁS CONOCIMIENTOS QUE COMO - JÓVENES MAESTROS DE PLANTA LES HACEN FALTA.

EN LA CAPACITACIÓN EN NORMAL SE OBSERVA COMO DIFERENCIA NOTORIA EL GRUPO CON MENOS AÑOS DE PLANTA. ESTE GRUPO MUESTRA MÁS SATIS FACCIÓN QUE LOS DOS ANTERIORES. ÉSTO SE PUEDE DEBER A QUE LAS - NUEVAS GENERACIONES DE MAESTROS ESTÁN SALIENDO MEJOR PREPARADAS DE LA NORMAL CON NUEVOS MÉTODOS, PROGRAMAS, ETC.

EN LA CAPACITACIÓN EN PERÍODO ESCOLAR, LOS TRES GRUPOS NOS SEÑAA-- LAN QUE SE INCLINARON POR TÉRMINO MEDIO EN LUGAR DE SATISFACCIÓN -INSATISFACCIÓN DE LAS ALTERNATIVAS DE LAS ENCUESTAS. EL GRUPO QUE SEÑALA MÁS DIFERENCIA ES EL DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA. ÉSTO PUEDE DEBERSE A QUE SON MAESTROS CON MAYORES OCUPACIONES Y NO -- PUEDEN TOMAR CURSOS DURANTE EL AÑO ESCOLAR.

EN LA ASOCIACIÓN X^2 CON RESPECTO A:

- A) SOLTEROS
- B) CASADOS

SE CONCLUYE QUE LA HIPÓTESIS NULA FUÉ RECHAZADA EN LOS FACTORES DE ASCENSOS Y PROMOCIONES Y CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL, PARA TALES CASOS SE ACEPTA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN QUE ES:

- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A ASCENSOS Y PROMOCIONES Y CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL NO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS SOLTEROS Y MAESTROS CASADOS.

EN TODOS LOS DEMÁS FACTORES SE ACEPTA HIPÓTESIS NULA QUE ES:

- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES, EXCEPTO LOS DOS ANTERIORES, ES LA MISMA ENTRE MAESTROS SOLTEROS Y MAESTROS CASADOS.

TENEMOS ENTONCES QUE HUBO DIFERENCIAS POBLACIONALES SOLO EN DOS FACTORES Y SU ÍNDICE DE MORAL ES:

	SOLTEPOS	CASADOS
ASCENSOS Y PROMOCIONES	57	42
CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL	71	59

EN ASCENSOS Y PROMOCIONES LA DIFERENCIA POBLACIONAL PUEDE DEBERSE A QUE LOS CASADOS, DEBIDO A SU MADUREZ, APRECIAN MEJOR LAS -- IRREGULARIDADES EN CUANTO A ESTE FACTOR Y SE REVELA CON UN ÍNDICE DE MORAL QUE INDICA INSATISFACCIÓN.

EN CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL LA DIFERENCIA POBLACIONAL SE DEBE A QUE LOS SOLTEROS TIENEN MÁL. TIEMPO DURANTE EL AÑO DE -- TOMAR ESOS CURSOS Y ES POR ELLO QUE REVELAN SATISFACCIÓN EN SU -- ÍNDICE DE MORAL.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN LA ASOCIACIÓN X^2 CON RESPECTO A:

- A) TURNO MATUTINO
- B) TURNO VESPERTINO

SE CONCLUYE QUE LA HIPÓTESIS NULA FUE RECHAZADA SOLO EN -
EL FACTOR REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO,-
PARA TAL CASO LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN ES:

- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN EN CUANTO AL FACTOR REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVO DE TRABAJO NO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE TURNO MATUTINO Y MAESTROS DE TURNO VESPERTINO.

EN TODOS LOS DEMÁS FACTORES SE ACEPTA HIPÓTESIS NULA QUE ES:

- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES, EXCEPTO REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO, ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE TURNO MATUTINO Y MAESTROS DE TURNO VESPERTINO.

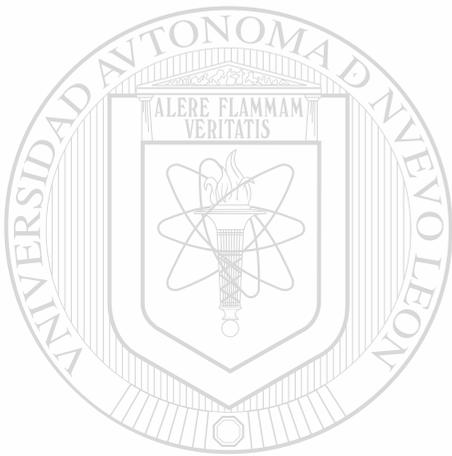
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

TENEMOS ENTONCES QUE HUBO DIFERENCIAS POBLACIONALES SOLO EN EL FACTOR REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO Y SU ÍNDICE DE MORAL EN LOS DOS GRUPOS ES:

TURNO MATUTINO	TURNO VESPERTINO
79	71

EN ÉSTE ÚNICO FACTOR SE MUESTRA MAYOR SATISFACCIÓN EN LOS -
MAESTROS DEL TURNO MATUTINO.

LOS MOTIVOS DE LA DIFERENCIA POBLACIONAL SON DIFÍCILES DE EXPLICAR YA QUE TRABAJAR COMO MAESTRO EN LA MAÑANA O EN LA TARDE NO NOS REVELA NADA EN CUANTO A REUNIONES CON -- COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO. LO QUE ES IMPORTANTE MENCIONAR ES QUE ES MÁS DISPUTADO EL TURNO DE LA MAJANA PARA TRABAJAR COMO MAESTRO, TIENE MENOS PREDILECCIÓN EL TURNO DE TARDE.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBSERVANDO LA ASOCIACIÓN χ^2 CON RESPECTO A:

- A) SEXO MASCULINO
- B) SEXO FEMENINO

SE CONCLUYE QUE LA HIPÓTESIS NULA FUE ACEPTADA EN TODOS LOS FACTORES Y LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN FUE RECHAZADA EN TODOS.

DE TAL MANERA QUEDARON ASÍ:

HIPÓTESIS NULA (ACEPTADA)

LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE SEXO MASCULINO Y MAESTROS DE SEXO FEMENINO .

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (RECHAZADA)

LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES **NO** ES LA MISMA ENTRE MAESTROS DE SEXO MASCULINO Y MAESTROS DE SEXO FEMENINO.

EN LA ASOCIACIÓN χ^2 CON RESPECTO A:

A) CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

B) SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

SE CONCLUYE QUE LA HIPÓTESIS NULA FUE RECHAZADA EN LOS SIGUIENTES FACTORES:

- PROGRESO
- RECONOCIMIENTO
- OPORTUNIDAD DE DESARROLLO
- ASCENSOS Y PROMOCIONES
- ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE COMPAÑEROS
- REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL.

PARA TALES CASOS SE ACEPTA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN QUE ES:

- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A ESTOS 6 FACTORES

NO ES LA MISMA ENTRE MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y MAESTROS SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN TODOS LOS DEMÁS FACTORES SE ACEPTA HIPÓTESIS NULA QUE ES:

- LA FRECUENCIA RELATIVA EN CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN CUANTO A TODOS LOS FACTORES, EXCEPTO LOS SEIS ANTERIORES, ES LA MISMA ENTRE MAESTROS -- CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

TENEMOS ENTONCES QUE HUBO DIFERENCIAS POBLACIONALES SOLO EN LOS SEIS FACTORES ANTERIORMENTE MENCIONADOS.

ANALIZANDO EL ÍNDICE DE MORAL OBTENIDO EN ESTOS DOS GRUPOS EN CADA UNO DE LOS SEIS FACTORES TENEMOS:

	CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
PROGRESO	51	65
RECONOCIMIENTO	51	58
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	52	55
ASCENSOS Y PROMOCIONES	36	49
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	57	61
REUNION CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL	75	77

EN PROGRESO SE PUEDE OBSERVAR COMO ES MÁS BAJO EL ÍNDICE DE MORAL PARA QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. LA DIFERENCIA POBLACIONAL SE DEBE A QUE QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS NO VEN EL PROGRESO EN EL SISTEMA EDU

CATIVO. ES MÁS NOTORIA LA FALTA DE PROGRESO EN QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS PORQUE ESTAN BUSCANDO LA DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS SUPERACIÓN.

EN RECONOCIMIENTO ES TAMBIÉN NOTORIO QUE QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS LES FALTAN RECONOCIMIENTOS, SU ÍNDICE DE MORAL NOS SEÑALA INSATISFACCIÓN.

EN EL SIGUIENTE FACTOR SU DIFERENCIA POBLACIONAL SE DEBE A QUE NO HAY MUCHAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PARA QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y SU ÍNDICE DE MORAL NOS MARCA INSATISFACCIÓN.

EN ASCENSOS Y PROMOCIONES SU DIFERENCIA POBLACIONAL SE PUEDE DEBER A QUE QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS NO TIENEN UN BENEFICIO INMEDIATO PARA ASCENSOS Y PROMOCIONES. AUNQUE ACTUALMENTE EL SISTEMA ESCALAFONARIO SI BENEFICIA CON UN VALOR NÚMÉRICO DE ESCALAFÓN A QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

EN CUANTO A ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD LA DIFERENCIA POBLACIONAL SE PUEDE DEBER A QUE QUIENES TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS LES INTERESA CUMPLIR MAS, LLEGAR A TIEMPO, NO FALTAR; ESTO PORQUE DEMUESTRAN QUE TIENEN MÁS DESEOS DE SUPERACIÓN, LES GUSTA TOMAR RESPONSABILIDADES.

EN REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL LA DIFERENCIA POBLACIONAL SE PUEDE DEBER A QUE QUIENES TIENEN ESTUDIOS

UNIVERSITARIOS, ES CLARO QUE INCREMENTA SU ACERVO CULTURAL Y SE INCREMENTAN TAMBIÉN LOS TEMAS DE CONVERSACIÓN. -

AUNQUE EL INDICE DE MORAL NOS DICE QUE ES UN POCO MAYOR LA SATISFACCIÓN PARA QUIENES NO TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. ÉSTO NOS DICE DEL INTERÉS QUE TIENEN ÉSTOS ÚLTIMOS POR CONOCER NUEVOS TEMAS DE CONVERSACIÓN QUE COMENTAN QUIENES ESTUDIAN O ESTUDIARON EN LA UNIVERSIDAD.

C) INDICE DE MORAL Y FACTORES DE SATISFACCION-INSATISFACCION.-

EL INDICE DE MORAL ES EL VALOR MARCADO DESDE EL 20 AL 100 (ANEXO 4 Y 5); COMO LA ENCUESTA DE ACTITUDES MARCÓ CINCO ALTERNATIVAS EN LA MAYORÍA DE LAS PREGUNTAS DE LA PARTE II Y III ENTONCES SE UBICARÁ SATISFACCION DE MENOR A LOS SIGUIENTES:

- | | |
|---------------------|---|
| INDICES DE 85 A 100 | - DETERMINAN MUCHA SATISFACCION |
| INDICES DE 69 A 84 | - DETERMINAN QUE HAY SATISFACCION |
| INDICES DE 53 A 68 | - SOLO MARCAN CENTRALISMO, TÉRMINO MEDIO, PUNTO REGULAR, INDIFERENTE. |
| INDICES DE 37 A 52 | - DETERMINAN QUE HAY INSATISFACCION. |
| INDICES DE 20 A 36 | - DETERMINAN MUCHA INSATISFACCION. |

PARA FINES DE LA INVESTIGACION SOLO VEREMOS:

FACTORES DE SATISFACCION DEL 69 AL 100 Y
 FACTORES DE INSATISFACCION DE 20 AL 52 ,
 DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN LA ENCUESTA DE ACTITUDES, SE SEÑALAN EN LAS PARTES II Y III - 24 PREGUNTAS CON 5 ALTERNATIVAS PARA RESPUESTA DE MENOR GRADO A MAYOR GRADO. ESTAS SON LAS QUE SE TOMARON EN CUENTA PARA LA OBTENCION DE LOS INDICES DE MORAL Y POSTERIORMENTE LOS FACTORES DE SATISFACCION-INSATISFACCION.

TODAS ESAS PREGUNTAS SE UBICARON EN SEIS GRUPOS DE MAESTROS PARA SU ESTUDIO Y COMPARACION LOS CUALES FUERON:

1.- POR EDAD:

- A) DE 25 A 35 AÑOS
- B) DE 36 A 45 AÑOS

2.- POR AÑOS DE SERVICIOS:

- A) DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA
- B) DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA
- C) DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA

3.- POR SEXO:

- A) MASCULINO
- B) FEMENINO

4.- POR ESTADO CIVIL:

- A) CASADOS
- B) SOLTEROS

5.- POR ESTUDIOS EN LA UNIVERSIDAD:

- A) CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
- B) SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

6.- POR TURNOS:

- A) MATUTINO
- B) VESPERTINO

LOS INDICES DE MORAL DE LAS 24 PREGUNTAS Y EN LOS DIVERSOS GRUPOS SE ENCUENTRAN CONCENTRADOS EN UN CUADRO EN EL ANEXO 5.

PARA LA MEJOR IDENTIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS ES NECESARIO TOMAR EN CUENTA LOS SIGUIENTES DATOS:

LA CLAVE DE PARTE, NO. Y PREGUNTAS DE LA ENCUESTA SE REFIEREN A:

- PARTE.- LA ENCUESTA SE DIVIDIÓ EN 3 PARTES I, II Y III.
- NO - ES EL NÚMERO QUE TIENE CADA UNA DE LAS PREGUNTAS LOCALIZADAS EN ALGUNA DE LAS 3 PARTES DE LA ENCUESTA.
- PREGUNTA.- ES LA EXPRESIÓN DEL FACTOR QUE SE ESTÁ INTERROGANDO EN LA ENCUESTA.

PARA MAYOR INFORMACIÓN DEL CONTENIDO TOTAL DE LA ENCUESTA Y LOS FACTORES QUE SE OBTUVIERON COMO IMPORTANTES VER ANEXO 2 Y 6.

LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN QUE RESULTARON FUERON:

II 5 C -

III 15 - PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO

III 6 -

II 7 A -

III 5 - PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO

III 4 -

II 10 A - CAPACITACION EN NORMAL

II 10 B - CAPACITACION EN PERIODO ESCOLAR

II 10 C - CAPACITACION EN VACACIONES

III 12 - CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

EN ALGUNOS GRUPOS DE MAESTROS SURGIÓ SOLO UNA O DOS DE ESTAS PREGUNTAS DE CAPACITACIÓN. POR LO TANTO EN ALGUNOS SE PROMEDIARON UNA O DOS DE ESAS PREGUNTAS PARA DAR UN VALOR A CAPACITACIÓN.

II 5 A - ESPACIO FISICO

II 7 B - RELACION CON DIRECTIVOS

~~LOS FACTORES DE INSATISFACCION QUE RESULTARON FUERON:~~

III 11 - IMPOSICION DE DESCUENTOS SALARIALES

III 10 - INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS

III 2

III 14 - PROMEDIO SUELDO

II 5 B

II 5 D - PROMEDIO ASCENSOS

III 3 - PROMOCIONES

III 3 - RECONOCIMIENTO

III 7 - OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

A CONTINUACIÓN SE HACE UN ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN QUE RESULTARON DE LA INVESTIGACIÓN Y UNA SERIE DE SUPOSICIONES PERSONALES POR LAS CUALES SURGIERON ESTOS FACTORES EN CADA GRUPO DE MAESTROS ESTUDIADOS. VÉASE ANEXO B'

FACTORES DE SATISFACCIÓN:

MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS DE EDAD

MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS DE EDAD

EL FACTOR MÁS ALTO ES EL TRABAJO EN SI MISMO EN AMBOS CASOS. ESTO ES UNA DEMOSTRACIÓN DE QUE REALIZAR EL TRABAJO ES LO MÁS IMPORTANTE Y QUE GENERA MAYOR SATISFACCIÓN; COMO MENCIONA FREDERIK HERZBERG, CUANDO LA GENTE SE ENCUENTRA SATISFECHA EN SUS EMPLEOS ESO TIENE QUE VER CON EL TRABAJO MISMO.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

EL FACTOR QUE SIGUIÓ ES: COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS, Y RELACIÓN CON DIRECTIVOS PARA MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS .

LOS MÁS JÓVENES TIENEN MAYOR NECESIDAD DE SER ACEPTADOS POR LOS DEMÁS; COMO MENCIONA MASLOW RESPECTO A LA AFILIACIÓN QUE ES LA NECESIDAD DE PERTENECER Y SER ACEPTADO POR DIVERSOS GRUPOS, PARA LOS MAESTROS DE MÁS EDAD ES MÁS IMPORTANTE LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS, POR EL HECHO DE QUE MUY PRONTO ALCANZARÁN UNA POSICIÓN DIRECTIVA, ENTONCES ES MUY SATISFACTORIO IR CONOCIENDO EL TRABAJO QUE REALIZAN SUS SUPERIORES.

EL TERCER FACTOR PARA MAESTROS MÁS JÓVENES ES CAPACITACIÓN EN --
 NORMAL Y PARA LOS DE 36 A 45 AÑOS ES COMPAÑEROS DE TRABAJO. Es-
 TO NOS DICE QUE LOS MAESTROS JÓVENES ESTÁN SATISFECHOS CON LA --
 PREPARACIÓN QUE SE LES DIÓ EN LA NORMAL, NUEVOS PROGRAMAS, NUE--
 VAS FORMAS DE ENSEÑANZA, ETC. Y LOS MAESTROS DE MÁS EDAD MANI--
 FIESTE SU SATISFACCIÓN CON RESPECTO A SUS COLLEGAS PORQUE ES
 BÁSICO ESTAR EN RELACIÓN CON ELLOS, YA QUE, COMO SEÑALA ELTON --
 MAYO EN SUS ESTUDIOS DE LAS FÁBRICAS DE CHICAGO EN 1932, LOS TRA-
 BAJADORES NO SON SIMPLEMENTE UN CONJUNTO DE INDIVIDUOS, SINO QUE
 TIENEN CONCIENCIA DE FORMAR PARTE DE UN GRUPO Y POR LO TANTO LOS
 VALORES DE GRUPO ESTÁN POR ENCIMA DE LOS INDIVIDUALES.

EL ÚLTIMO FACTOR QUE RESULTÓ DE SATISFACCIÓN EN AMBOS GRUPOS ES
 ESPACIO FÍSICO. FREDERICK HERZBERG NOS DICE QUE LAS CONDICIONES
 DE TRABAJO ES UN FACTOR DE HIGIENE QUE SI NO ESTÁ PRESENTE ADE--
 CUADAMENTE PRODUCE INSATISFACCIÓN.

POR LO TANTO EL ESPACIO FÍSICO REFERENTE A LAS CONDICIONES DE --
 TRABAJO ESTÁ PRESENTE, Y EN FORMA ADECUADA, YA QUE RESULTÓ COMO
 FACTOR DE SATISFACCIÓN AUNQUE NO EN MUY ALTO GRADO. CABE MENCIO-
 NAR QUE EN LA TEORÍA DE HERZBERG LAS CONDICIONES DE TRABAJO ES -
 UN FACTOR QUE CUANDO ESTÁ PRESENTE ADECUADAMENTE SE DICE QUE HAY
 NO INSATISFACCIÓN Y CUANDO NO LO ESTÁ SE DICE QUE HAY INSATISFAC-
 CIÓN.

FACTORES DE INSATISFACCION

MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS

MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS

LA IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES ES EL FACTOR CON MÁS ALTA INSATISFACCIÓN EN AMBOS GRUPOS, ESTO SE DEBE A QUE NO HUBO UNA INFORMACIÓN ADECUADA DE PARTE DE LOS SUPERIORES CON RESPECTO A DESCUENTOS EN LOS SALARIOS, AÚN Y CUANDO FUERAN EN BENEFICIO DE LOS MAESTROS.

EL INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS ES EL SEGUNDO FACTOR DE INSATISFACCIÓN PARA MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS, ESTO PORQUE ELLOS HAN ESTUDIADO 7 U 3 AÑOS EN NORMALES Y ESTO DEBE SER EQUIVALENTE O SUPERIOR A CUALQUIER OTRO PROFESIONISTA, POR LO CUAL EL INGRESO QUE SE PERCIBE DEBERÁ SER IGUAL O SUPERIOR.

PARA LOS MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS DE EDAD NO RESULTÓ COMO FACTOR DE INSATISFACCIÓN EL ANTERIOR, YA QUE TIENEN MAYOR EDAD, CONOCEN MAYOR NÚMERO DE PROFESIONES, SABEN CUAL ES SU SITUACIÓN ECONÓMICA Y VEN LA REALIDAD DE QUE SU INGRESO NO ES MUY BAJO EN COMPARACIÓN DE OTROS Y SOBRE TODO COMO SE ENCUENTRA LA ACTUAL SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS.

OTRA RAZÓN RESPECTO A LO MISMO PUEDE SER QUE PERCIBAN OTROS INGRESOS Y NO LES INTERESE MUCHO CONOCER COMO ESTÁ EL INGRESO COMPARADO CON OTROS.

EN EL MISMO ORDEN DE INSATISFACCIÓN LOS SIGUIENTES FACTORES SON:
EL SUELDO, Y ASCENSOS Y PROMOCIONES.

ESTO NOS DICE QUE DESPUÉS DE MUCHOS AÑOS DE ESTUDIO EL SUELDO ES
BAJO Y EN CUANTO A ASCENSOS Y PROMOCIONES EXISTEN IRREGULARIDADES
EN LAS FORMAS DE LLEVARLOS A CABO, Y ESTO TRAE CONSIGO INSA-
TISFACCIÓN.

COMO LO SEÑALA HERZBERG EL DINERO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO -
PRODUCEN INSATISFACCIÓN CUANDO NO ESTÁN PRESENTES ADECUADAMENTE.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE SATISFACCION

MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA

MAESTROS DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA

MAESTROS DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA

PARA LOS MAESTROS DE 5 A 15 Y 16 A 25 AÑOS DE PLANTA EL FACTOR MÁS ALTO EN SATISFACCIÓN FUÉ EL TRABAJO EN SÍ MISMO LOCALIZADO EN LA ENCUESTA EN 3 PREGUNTAS DE LAS CUALES SE OBTUVO UN PROMEDIO. ESTO SE DEBE A QUE A MEDIDA QUE AUMENTAN LOS AÑOS DE PLANTA LOS MAESTROS VAN QUERIENDO MÁS SU TRABAJO, SE SIENTEN MÁS A GUSTO EN ÉL, LA EXPERIENCIA QUE HAN ADQUIRIDO LOS HACE REALIZARLO MEJOR.

PARA LOS MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA, EL FACTOR MÁS ALTO EN SATISFACCIÓN FUÉ LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS, HACIENDO REFERENCIA A LA TEORÍA DE CHRIS ARGYRIS, ESTOS MAESTROS TIENEN CARACTERÍSTICAS DE INMADUREZ, DE SENTIRSE EN UNA POSICIÓN SUBORDINADA POR LO TANTO DEMUESTRA SATISFACCIÓN AL SER DEPENDIENTES DE SUS DIRECTIVOS.

LOS MAESTROS DE 1 A 5 Y 16 A 25 AÑOS DE PLANTA TIENEN COMO SEGUNDO FACTOR DE SATISFACCIÓN LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. LOS DE MENOS AÑOS DE PLANTA A PESAR DE SU INMADUREZ DEMUESTRAN SATISFACCIÓN RESPECTO A SUS COMPAÑEROS, YA QUE SON UN APOYO EN LAS DUDAS QUE SE PRESENTAN EN LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO, HAY DEPENDENCIA.

LOS DE MÁS AÑOS MUESTRAN SATISFACCIÓN PORQUE COMO LO SEÑALA Mc.-CLELLAND, LES GUSTA AGRADAR, LAS REUNIONES Y SOBRE TODO PREOCUPARSE POR EL BIEN DE OTROS.

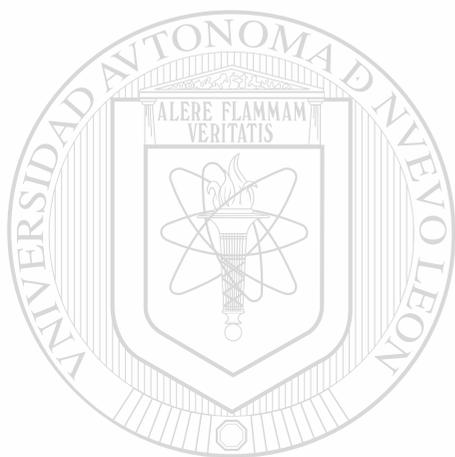
PARA LOS MAESTROS DE 6 A 15 AÑOS EL SEGUNDO FACTOR DE SATISFACCIÓN FUÉ RELACIÓN CON DIRECTIVOS, ESTO NOS SEÑALA QUE TODAVÍA -- HAY DEPENDENCIA; INMADUREZ PERO NO EN ALTO GRADO.

COMO TERCER FACTOR DE SATISFACCIÓN PARA MAESTROS DE 16 A 25 -- AÑOS SE ENCUENTRA RELACION CON DIRECTIVOS. ESTO NOS DICE QUE A MEDIDA QUE SE TIENEN MÁS AÑOS DE SERVICIO, DISMINUYE LA DEPENDENCIA, LA INMADUREZ, LA POSICIÓN SUBORDINADA. PARA LOS MAESTROS -- DE 6 A 15 AÑOS DE SERVICIO EL TERCER FACTOR FUÉ COMPAÑEROS DE -- TRABAJO, LO CUAL NOS HABLA DE QUE TAMBIÉN TIENE MUCHO VALOR PARA ELLOS LA AFILIACIÓN.

EL TRABAJO EN SÍ MISMO FUÉ EL TERCER FACTOR PARA LOS MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA, ESTO NOS DICE TAMBIÉN DE LA IMPORTANCIA -- QUE AÚN Y CUANDO ESTÉ EN EL TERCER SITIO ES DE MUCHO VALOR LA -- REALIZACIÓN DEL PROPIO TRABAJO.

OTRO FACTOR MÁS DE SATISFACCIÓN ES LA CAPACITACIÓN EN NORMAL QUE APARECE EN LOS MAESTROS DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA, SE PUEDE DECIR QUE LOS MAESTROS MÁS ANTIGUOS TIENEN SATISFACCIÓN RESPECTO A COMO ESTÁN SIENDO PREPARADOS ACTUALMENTE EN LAS NORMALES LAS NUEVAS GENERACIONES. Y LA CAPACITACIÓN EN NORMAL Y VACACIONES DE -- LA CUAL SE TOMA UN PROMEDIO DE LAS DOS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA,

ESTO SOLO PARA LOS MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA, SE PUEDE DECIR QUE LOS MAESTROS JÓVENES TIENEN SATISFACCIÓN RESPECTO A COMO ELLOS HAN SIDO PREPARADOS EN LA NORMAL, TAMBIÉN EL DESEO DE APROVECHAR EL TIEMPO AL FINALIZAR EL PERÍODO ESCOLAR TOMANDO CURSOS PARA ACTUALIZARSE. Y COMO LO SEÑALA HERZBERG, SI ESTÁN PRESENTES LOS FACTORES DE DESARROLLO Y ADELANTO PRODUCEN SATISFACCIÓN.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE INSATISFACCION

MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA

MAESTROS DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA

MAESTROS DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA

LOS DOS FACTORES DE MÁS ALTA INSATISFACCIÓN PARA ESTOS GRUPOS DE MAESTROS FUERON:

IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES E INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS.

Aquí se puede mencionar la necesidad que tienen todos los maestros de ser reconocidos como profesionistas buenos y con buenos salarios, también la necesidad de ser tomado en cuenta, antes de que se tomen decisiones de descontar salarios sin avisos previos.

EN SEGUNDA SE ENCUENTRA EL SUELDO CON 3 PREGUNTAS PROMEDIADAS, UBICADO EN TERCER SITIO PARA MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS Y 16 A 25 AÑOS Y EN CUARTO SITIO PARA LOS DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA. ÉSTO NOS INDICA LAS NECESIDADES DE TIPO ECONÓMICO DE LOS MAESTROS.

EN TERCER SITIO APARECE TAMBIÉN ASCENSOS Y PROMOCIONES PARA MAESTROS DE 6 A 15 AÑOS Y EN CUARTO SITIO PARA MAESTROS DE 16 A 25 AÑOS. ÉSTO NOS SEÑALA COMO ESTOS MAESTROS YA ESTÁN TENIENDO CONOCIMIENTO DE QUÉ MANERA SE MANEJAN LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES Y MANIFIESTAN SU INSATISFACCIÓN

EN LOS MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS NO RESULTÓ EL FACTOR ASCENSOS Y -- PROMOCIONES DEBIDO A QUE NO CONOCEN TODAVÍA BIEN CUAL ES EL FUN-- CIONAMIENTO EN LOS PROCESOS DE ASCENSOS Y PROMOCIONES.

OTRO FACTOR DE INSATISFACCIÓN QUE SOLO EN LOS MAESTROS DE 16 A -- 25 AÑOS SURGE, ES EL RECONOCIMIENTO Y RESULTA ASÍ PORQUE EN MU-- CHOS CASOS YA SE TIENEN MUCHOS AÑOS DE PLANTA Y NO SE RECIBEN RE-- CONOCIMIENTOS POR ELLO, CON ESTO SE MUESTRA LA INSATISFACCIÓN EN CUANTO A ESE FACTOR.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE SATISFACCIÓN DE MAESTROS

SEXO MASCULINO Y FEMENINO

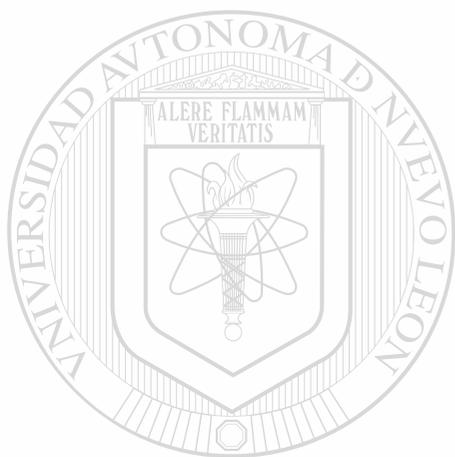
EL FACTOR MÁS ALTO FUÉ EL TRABAJO EN SÍ MISMO EN AMBOS CASOS: COMO SE OBSERVA, ESTO HA SIDO YA ESTUDIADO POR FREDERICK HERZBERG Y LO HA SEÑALADO COMO UN FACTOR DE SATISFACCIÓN.

EL SEGUNDO, EN LOS MAESTROS DE SEXO FEMENINO FUÉ LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS; EN CAMBIO, PARA LOS MAESTROS DE SEXO MASCULINO, FUÉ LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. ESTO NOS DICE QUE LAS MAESTRAS TIENEN UN POCO MÁS DE SATISFACCIÓN POR LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS QUE CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y LOS MAESTROS TIENEN UN POCO MÁS DE SATISFACCIÓN POR LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE CON LOS DIRECTIVOS.

EL TERCER FACTOR EN LOS MAESTROS DE SEXO FEMENINO FUÉ COMPAÑEROS DE TRABAJO Y PARA LOS DE SEXO MASCULINO FUÉ LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS, DESTACANDO EN AMBOS GRUPOS DE MAESTROS ESTOS DOS FACTORES Y HACIENDO REFERENCIA A Mc.CLELLAND, TENEMOS QUE A LOS MAESTROS LES GUSTA AGRADAR, SER ACEPTADOS POR LOS DEMÁS, LES GUSTAN LAS REUNIONES, LES GUSTA PREOCUPARSE POR EL BIEN DE OTROS.

EL CUARTO, PARA LOS MAESTROS DE SEXO MASCULINO, FUÉ LA CAPACITACIÓN EN NORMAL Y PARA LOS MAESTROS DE SEXO FEMENINO SE PROMEDIARON DOS PREGUNTAS: LA QUE SE REFIERE A CAPACITACIÓN EN NORMAL Y EN LAS VACACIONES.

{ ÉSTO NOS DICE QUE HAY SATISFACCIÓN RESPECTO A LA PREPARACIÓN DE
| MAESTROS EN LAS NORMALES Y LAS MAESTRAS TAMBIÉN LO MANIFIESTAN -
| PARA CURSOS EN VACACIONES. DE ESTO, POSIBLEMENTE EN UN ESTUDIO
| POSTERIOR SE OBTENGAN DATOS QUE DIFERENCIEN LOS MAESTROS DE SEXO
| FEMENINO Y DE SEXO MASCULINO.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE INSATISFACCIÓN DE MAESTROS

SEXO MASCULINO Y FEMENINO

LOS CUATRO FACTORES DE INSATISFACCIÓN QUE NO HUBIERON DIFERENCIAS ENTRE UNO Y OTRO GRUPO FUERON:

IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES;
 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS;
 EL SUELDO, PROMEDIADO EN 3 PREGUNTAS,
 ASCENSOS Y PROMOCIONES

EN ESE ORDEN APARECIDO RESULTÓ LA INSATISFACCIÓN Y COMO PODEMOS OBSERVAR, EN MUCHOS DE LOS GRUPOS DE MAESTROS HAN RESULTADO ESTOS FACTORES, LO QUE NOS INDICA QUE HAY UNA ALTA INSATISFACCIÓN POR LA FALTA DE COMUNICACIÓN O POR NO SER TOMADO EN CUENTA CUAL

DO SE VA A DESCONTAR UN SALARIO, AÚN Y CUANDO VAYA A SER EN BENEFICIO DEL MAESTRO.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TAMBIÉN NOS INDICA QUE MUCHOS HAN SIDO LOS AÑOS DE PREPARACIÓN DEL MAESTRO PARA TENER SALARIOS BAJOS EN COMPARACIÓN CON OTROS PROFESIONISTAS CON IGUALES O MENORES AÑOS DE ESTUDIO.

EN CUANTO A LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES, ESTO SE RELACIONA TAMBIÉN CON INSATISFACCIÓN, LO CUAL NOS DICE QUE HAY INCONFORMIDAD SOBRE COMO SE LLEVAN A CABO.

FACTORES DE SATISFACCION

MAESTROS SOLTEROS Y CASADOS

EL MÁS ALTO FUÉ EL TRABAJO EN SI MISMO PROMEDIADO CON 3 PREGUNTAS DE LA ENCUESTA. ESTO VEMOS QUE CONFIRMA LO DE AYOUBO POR HERZBERG EN SU TEORÍA DE MOTIVACIÓN. HIGIENE, CUANDO SE ALA QUE EL TRABAJO MISMO ES LO QUE PRODUCE SATISFACCIÓN.

EL SEGUNDO FACTOR PARA LOS SOLTEROS FUÉ LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS, EN CAMBIO PARA LOS CASADOS LES S SATI FACTOR. O TRABAJAR EN LUGARES ADECUADOS, TIENEN MAYOR ESTABILIDAD. MAYOR ORDEN EN SUS ACTIVIDADES, ES POR ESO LA IMPORTANCIA QUE TIENEN PARA ELLOS EL ESPACIO FÍSICO COMO SATISFACTOR.

LOS SOLTEROS BUSCAN EN LOS DIRECTIVOS APOYO, TIENEN NECESIDAD DE COMUNICARSE CON ELLOS PARA OBTENER DATOS SOBRE SUS EXPERIENCIAS. SE SUPONE QUE LOS SOLTEROS SON MÁS INESTABLES POR LO TANTO ESTO LES HACE TENER MÁS DEPENDENCIA DE SUS DIRECTIVOS.

EL TERCER FACTOR PARA LOS SOLTEROS FUÉ COMPAÑEROS DE TRABAJO, LO MISMO PARA LOS CASADOS.

COMO SE PUEDE OBSERVAR ES SATISFACTORIO, AUNQUE NO EN ALTO GRADO, LA CONVIVENCIA CON COMPAÑEROS YA QUE COMO LO MENCIONA MASLOW SE TIENE LA NECESIDAD DE PERTENECER Y SER ACEPTADO POR DIVERSOS GRUPOS,

EL CUARTO FACTOR FUÉ ESPACIO FÍSICO PARA SOLTEROS Y LA RELACION CON DIRECTIVOS PARA CASADOS. VEMOS COMO SI HUBO TAMBIÉN IMPO- TANCIA EN ESTOS DOS FACTORES EN AMBOS GRUPOS DE MAESTROS YA QUE AÚN CON NO MUY ALTA SATISFACCIÓN RESULTARON SATISFACTORES. ESTO NOS DICE QUE A PESAR DE SER SOLTEROS LLEVAN ORDEN EN SUS COLAS AUNQUE NO EN ALTO GRADO COMO LOS CASADOS; LOS CASADOS TIENEN -- TAMBIÉN BUENA COMUNICACION CON SUS DIRECTIVOS AUNQUE NO EN ALTO GRADO COMO LOS SOLTEROS.

EL QUINTO FACTOR PARA LOS CASADOS FUÉ LA CAPACITACIÓN EN NORMAL Y PARA LOS SOLTEROS SE MANIFESTÓ UN PROMEDIO DE CAPACITACIÓN LOCALIZADO EN CUATRO PREGUNTAS EN LA ENCUESTA. ESTO PUEDE DEBERSE A QUE LOS SOLTEROS TIENEN MAYOR DISPONIBILIDAD PARA TOMAR CURSOS YA QUE LOS CASADOS SIEMPRE TIENEN MÁS COMPROMISOS, MÁS OCUPACIONES.

LOS CASADOS SOLO MANIFIESTAN SU SATISFACCIÓN RESPECTO A COMO ESTÁN SIENDO PREPARADOS LOS MAESTROS EN LA NORMAL.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE INSATISFACCION

MAESTROS SOLTEROS Y CASADOS

LOS TRES FACTORES MÁS ALTOS EN INSATISFACCIÓN SON LA IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES, INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS Y SUELDO PROMEDIADO EN TRES PREGUNTAS, ESTOS SON INDICADORES DE NECESIDADES ECONÓMICAS DE LOS MAESTROS; Y REFIRIÉNDOSE A FREDERIK HERZBERG VEMOS UBICADAS LAS CONDICIONES DE TRABAJO, COMO FACTORES HIGIÉNICOS QUE VAN A OCASIONAR QUE NO HAYA SATISFACCIÓN SI NO ESTÁN PRESENTES ADECUADAMENTE.

HUBO UN CUARTO FACTOR SOLO PARA CASADOS: ASCENSOS Y PROMOCIONES. ÉSTO SE PUEDE DEBER A QUE LOS CASADOS PIENSAN MUCHO EN SU SITUACIÓN FAMILIAR Y CONSTANTEMENTE SIENTEN LA NECESIDAD DE ASCENDER PARA OBTENER MEJORAS EN LA FAMILIA. EN LOS SOLTEROS NO SE VEN TANTO ESTOS DETALLES YA QUE TIENEN MENOS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, ES POR ELLO QUE NO APARECE ESTE FACTOR EN ELLOS.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE SATISFACCION

MAESTROS TURNO MATUTINO Y VESPERTINO

EL FACTOR MÁS ALTO EN SATISFACCIÓN FUÉ EL TRABAJO EN SÍ MISMO, -
 MENCIONADO EN TRES PREGUNTAS EN LA ENTUESTA EN AMBOS CASOS, DE LOS
 CUALES SE TOMÓ UN PROMEDIO, ESTO CONFIRMA NUEVAMENTE LO SEÑALADO
 POR FREDERIK HERZBERG EN SU TEORÍA.

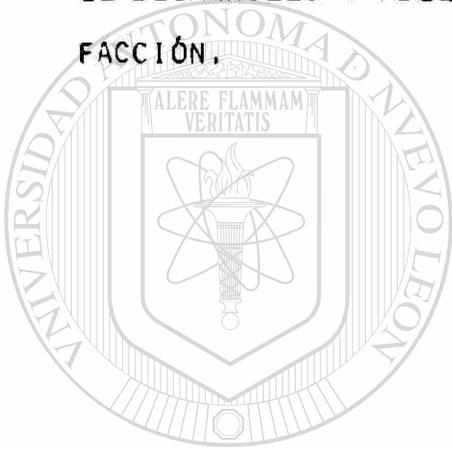
EL FACTOR QUE LE SIGUE ES LA RELACIÓN CON DIRECTIVOS, ESTO NOS
 HABLA DE LA ARMONÍA EXISTENTE EN AMBOS TURNOS PARA CON SUS DIRECTO-
 RES, SUBDIRECTORES.

COMO TERCER FACTOR DE SATISFACCIÓN, SE ENCUENTRA COMPAÑEROS DE
 TRABAJO, QUE AÚN Y CUANDO NO ES EL MÁS ALTO NOS HABLA DE QUE EX-
 ISTE SATISFACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS. AQUÍ SE PUEDE HACER RE-
 FERENCIA A LA TEORÍA DE MASLOW, DONDE MENCIONA LA AFILIACIÓN EN-
 TRE UNA DE SUS NECESIDADES EN SU JERARQUÍA O ESCALA. Y DICHO QUE
 CONSISTE EN LA NECESIDAD DE PERTENECER Y SER ACEPTADO POR DIVER-
 SOS GRUPOS.

COMO ÚLTIMO FACTOR DE SATISFACCIÓN SE ENCUENTRA LA CAPACITACIÓN
 EN NORMAL EN AMBOS CASOS. LA CAPACITACIÓN EN VACACIONES, SURGE
 SOLO PARA EL TURNO MATUTINO, EN TAL CASO SE HIZO UN PROMEDIO DE
 CAPACITACIÓN. ESTO NOS DICE QUE LA CAPACITACIÓN ES ADECUADA, -
 HAY BUENA PREPARACIÓN DE MAESTROS EN LAS NORMALES, SEGÚN LO SE-
 ÑALAN LOS MAESTROS DE AMBOS TURNOS. LOS MAESTROS DE TURNO MATU

TINO TIENEN **SATISFACCIÓN PARA LOS CURSOS DE VACACIONES**. ÉSTO --
PUEDE SER UN INDICADOR DE QUE **LOS MAESTROS DE LA MAJANA TIENEN -**
MÁS INTERÉS EN PREPARARSE, ACTUALIZARSE, YA QUE LO MANIFIESTAN -
CON ACEPTACIÓN DE CURSOS EN VACACIONES.

TE **FRED. RIK HERZBERG NOS MENCIONA DE T** SUS FACTORES
MOTIVADORES ALGUNOS MUY RELACIONADOS CON LA CAPACITACIÓN QUE SON
EL DESARROLLO Y ADELANTO Y DICE SI ESTÁN PRESENTES, EXISTE **SATIS-**
FACCIÓN.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE INSATISFACCION

MAESTROS TURNO MATUTINO Y VESPERTINO

LOS FACTORES CON MAYOR INSATISFACCIÓN FUERON:

INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS

IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES

SUELDO

ASCENSOS Y PROMOCIONES

COMO SE HA MENCIONADO ANTERIORMENTE EL MAL FUNCIONAMIENTO DE - -
ASCENSOS Y PROMOCIONES, EL BAJO SUELDO Y LOS DESCUENTOS SALARIA-
LES SIN PREVIO AVISO SON FACTORES DE MUCHA RELEVANCIA EN LA INSA-
TISFACCIÓN DE MAESTROS.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE SATISFACCION

MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

MAESTROS SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

ESTOS MAESTROS COINCIDEN EN LOS TRES PRIMEROS FACTORES DE SATISFACCION QUE SON:

- A) TRABAJO EN SI MISMO
- B) RELACION CON DIRECTIVOS
- C) COMPANEROS DE TRABAJO

ESTO NOS DEMUESTRA QUE NO INFLUYE ESTAR ESTUDIANDO OTRA CARRERA O NO PARA SEÑALAR COMO SATISFACTORES ESOS TRES FACTORES. ESTO CONFIRMA LOS DATOS DE ALGUNAS DE LAS TEORIAS DE MOTIVACION ANTES SEÑALADAS COMO LO REFERENTE A LA AFILIACION DE MASLOW, LA RESPONSABILIDAD Y RETO DE HERZBERG, LA MOTIVACION DE AFILIACION DE Mc. CLELLAND.

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

EN LOS MAESTROS SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SURGEN LA CAPACITACION EN NORMAL Y ESPACIO FISICO, Y PARA LOS MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS NO APARECE NINGUN OTRO FACTOR. ESTO PUEDE DEBERSE A QUE QUIENES NO TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS MUESTRAN SATISFACCION POR EL FACTOR CAPACITACION EN NORMAL; NO TIENEN OTRO PUNTO DE REFERENCIA SOBRE CAPACITACION, MAS QUE LO ADQUIRIDO EN NORMAL; POR LO TANTO SI LES AGRADO. QUIEN SI TIENE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TIENEN OTROS PUNTOS DE REFERENCIA, COMPARACIONES

CON OTRAS CARRERAS, OTRO TIPO DE CONOCIMIENTOS QUE LES HACE VER LAS COSAS DISTINTAS Y ES POR ESTO QUE EN ELLOS SURGE COMO FACTOR DE SATISFACCIÓN.

CUÁNTO A ESPACIO FÍSICO, SUCEDE A LO SEMEJANTE, QUIENES NO ESTUDIAN EN LA ESCUELA, QUE NO CONOCEN MUCHOS LUGARES DONDE SE DAN LAS CLASES, EN EL QUE ESTÁN LO CONSIDERAN ADECUADO, NO TIENEN MUCHOS PUNTOS DE REFERENCIA.

QUIENES SI TIENEN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS CONOCEN MÁS LUGARES DE ESTUDIO Y LES SIRVE DE PUNTO DE REFERENCIA, Y QUE VEN OTROS LUGARES, CON MEJOR VENTILACIÓN, ILUMINACIÓN, ADECUACIÓN DE LOCAL, MATERIAL, LTC., ES POR ESTO QUE EN ELLOS NO SURGE COMO UN FACTOR DE SATISFACCIÓN EL ESPACIO FÍSICO.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FACTORES DE INSATISFACCION

MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

MAESTROS SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

EN ESTOS DOS GRUPOS DE MAESTROS SIGUEN SIENDO LOS FACTORES ALTOS LOS MISMOS QUE APARECEN EN LA MAYORÍA DE LOS MAESTROS, ESTOS SON:

IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES;

INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS;

SUELDO;

ASCENSOS Y PROMOCIONES

SURGEN DOS FACTORES MÁS SOLO PARA LOS MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, ESTOS SON:

RECONOCIMIENTO;

OPORTUNIDAD DE DESARROLLO

ESTO NOS DICE QUE LOS MAESTROS QUE ESTÁN INCREMENTANDO SU CULTURA, ESTUDIANDO OTRAS PROFESIONES, NO ENCUENTRAN RECONOCIMIENTOS EN EL MAGISTERIO, TIENEN POCAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO DENTRO DE ÉL.

CONCLUSIONES

LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN SEÑALADOS EN LA HIPÓTESIS FUERON:

- PROGRESO
- SUELDO
- RECONOCIMIENTO
- REUNIONES CON COMPAÑEROS
- TRABAJO EN SI MISMO
- OPORTUNIDAD DE DESARROLLO

DE ÉSTOS SEGÚN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, RESULTARON CON SATISFACCIÓN LOS SIGUIENTES:

- REUNIONES CON COMPAÑEROS
- TRABAJO EN SI MISMO

LOS FACTORES DE INSATISFACCIÓN SEÑALADOS EN LA HIPÓTESIS FUERON:

- ASCENSOS Y PROMOCIONES
- AUSENTISMO E IMPUNTUALIDAD
- LA NO NIVELACIÓN DE SUELDOS CON RESPECTO A LOS DEMÁS PROFESIONISTAS.
- IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES
- CAPACITACIÓN DE MAESTROS
- INSPECCIÓN DEL TRABAJO

DE ÉSTOS SEGÚN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN RESULTARON CON INSATISFACCIÓN LOS SIGUIENTES:

- ASCENSOS Y PROMOCIONES

- LA NO NIVELACIÓN DE SUELDOS CON RESPECTO A OTROS PROFESIONISTAS.
- IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES.

OTROS FACTORES QUE RESULTARON COMO SATISFACTORIOS FUERON:

LA CAPACITACIÓN EN HORAS. - CON EXCEPCIÓN DE LOS MAESTROS DE 36 A 45 AÑOS DE EDAD, LOS DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA Y LOS MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. EN TODOS LOS DEMÁS GRUPOS RESULTÓ COMO FACTOR DE SATISFACCIÓN.

ESPACIO FÍSICO. - RESULTÓ COMO FACTOR DE SATISFACCIÓN EN LOS MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS, DE 36 A 45 AÑOS, MAESTROS SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, SOLTEROS Y CASADOS.

LAS RELACIONES CON DIRECTIVOS. - FUE UN FACTOR DE SATISFACCIÓN - EXCEPTO EN EL GRUPO DE MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS.

LA CAPACITACIÓN EN VACACIONES. - FUE FACTOR DE SATISFACCIÓN EN - LOS MAESTROS DE SEXO FEMENINO, MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA, MAESTROS SOLTEROS Y LOS DE TURNO MATUTINO.

LA CAPACITACIÓN EN PERÍODO ESCOLAR. - FUÉ FACTOR DE SATISFACCIÓN SOLO EN EL GRUPO DE MAESTROS SOLTEROS.

OTROS FACTORES QUE RESULTARON COMO INSATISFACTORIOS FUERON:

EL SUELDO. - FUÉ UN FACTOR DE INSATISFACCIÓN EN TODOS LOS MAESTROS.

EL RECONOCIMIENTO.- FUE UN FACTOR DE INSATISFACCIÓN EN LOS MAESTROS DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA Y EN LOS MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO.- FUE UN FACTOR DE INSATISFACCIÓN EN LOS MAESTROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

RESPECTO A PREGUNTAS QUE NO SE INCLUYERON EN INDICES DE MORAL SE OBTUVO UN 39% DE RESPUESTAS POSITIVAS Y 59% DE RESPUESTAS NEGATIVAS EN CUANTO A RECONOCIMIENTO. SOLO UN 2% SE ABSTUVIERON,

SE OBTUVO UN 52% DE RESPUESTAS POSITIVAS Y 23% DE RESPUESTAS NEGATIVAS EN CUANTO A OPORTUNIDAD DE DESARROLLO. UN 20% SE ABSTUVIERON.

RESPECTO A LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA EL 63% INDICÓ QUE SE FALTA POR NECESIDAD Y NO POR GUSTO; EL 14% SEÑALÓ QUE SE DEBE FORMULAR EL REGLAMENTO DE TRABAJO; EL 9% INDICÓ QUE NO HAY O SON RARAS; EL 7% INDICÓ QUE HAY PERO NO REPERCUTEN; EL 6% INDICÓ QUE DEPENDEN DE DIRECTIVOS Y EL 1% SE ABSTUVIERON.

UN 43% AFIRMARON QUE HAN INTRODUCIDO INNOVACIONES EN SU TRABAJO Y UN 44% NEGARON HABER INTRODUCIDO INNOVACIONES EN SU TRABAJO, - UN 8% SE ABSTUVIERON

EN CUANTO A OTROS ASUNTOS DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN A COMENTAR ABIERTAMENTE UN 7% SEÑALÓ LA SATISFACCIÓN RELACIONADA CON

LA VOCACIÓN, CON LOGROS PERSONALES, CON EL CONTACTO MAESTRO---
ALUMNO.

UN 22% SEÑALÓ LA INSATISFACCIÓN RELACIONADA CON LO DETERIORADO -
DE LA IMAGEN DEL MAESTRO, INADECUADA REMUNERACIÓN, FALTA DE PAR-
TICIPACIÓN DE ALUMNOS, IRRESPONSABILIDAD DE MAESTROS Y PADRES DE
FAMILIA, EN CUANTO A LA FORMA DE CALIFICAR ALUMNOS, LA FALTA DE
MATERIAL DIDÁCTICO, LA MALA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO, EL REFLEJO
DEL TRABAJO EN REPORTES. UN 71% NO DESCRIBIERON OTROS FACTORES.

EN CUANTO A DIFERENCIAS POBLACIONALES OBTENIDAS POR LA APLICA---
CIÓN DE LA χ^2 SE CONCLUYEN LOS SIGUIENTES DATOS:

HUBO SEIS FACTORES CON DIFERENCIAS POBLACIONALES ENTRE LOS MAES-
TROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS -
ESTOS FUERON: PROGRESO, RECONOCIMIENTO, REUNIÓN CON COMPAÑEROS -
MOTIVO SOCIAL, OPORTUNIDAD DE DESARROLLO, ASCENSOS Y PROMOCIONES,
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TAMBIÉN FUERON SEIS LOS FACTORES CON DIFERENCIAS POBLACIONALES -
ENTRE MAESTROS DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA, 6 A 15 AÑOS DE PLANTA Y
16 A 25 AÑOS DE PLANTA, ESTOS FUERON: RECONOCIMIENTO, REUNIÓN --
CON COMPAÑEROS MOTIVO SOCIAL, INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFE
SIONISTAS, CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL, CAPACITACIÓN EN -
NORMAL Y CAPACITACIÓN DURANTE EL PERÍODO ESCOLAR.

ENTRE MAESTROS SOLTEROS Y CASADOS SOLO HUBO 2 FACTORES CON DIFE-

RENCIAS POBLACIONALES QUE FUERON ASCENSOS Y PROMOCIONES Y CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL.

LOS MAESTROS DE TURNO MATUTINO Y VESPERTINO LA ÚNICA DIFERENCIA POBLACIONAL QUE MOSTRARON FUE EN EL FACTOR REUNIÓN CON COMPAÑEROS POR MOTIVO SOCIAL.

EL FACTOR ESPACIO FÍSICO FUÉ EL FACTOR QUE DETERMINÓ LAS DIFERENCIAS DE POBLACIÓN DE LOS MAESTROS DE 25 A 35 AÑOS DE EDAD Y LOS DE 36 A 45 AÑOS DE EDAD.

EL ÚNICO GRUPO DE MAESTROS ESTUDIADOS QUE NO RESULTÓ CON DIFERENCIAS POBLACIONALES EN NINGUNO DE LOS FACTORES INVESTIGADOS FUE EL SEXO MASCULINO Y FEMENINO.

LOS RESULTADOS ANTERIORMENTE DESCRITOS SOLO TIENEN VALIDEZ PARA MAESTROS DE PLANTA EN SECUNDARIA DE UN DETERMINADO MUNICIPIO DEL ÁREA METROPOLITANA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

DEL UNIVERSO POBLACIONAL CORRESPONDIENTE A ESE MUNICIPIO, SOLO SE TOMÓ UNA MUESTRA DE LA CUAL SE CONCLUYEN TODOS LOS DATOS AQUÍ MENCIONADOS.

PARA AHONDAR MÁS EN ESTE TIPO DE ESTUDIO, RECOMENDARÍA REALIZAR MÁS INVESTIGACIONES EN OTRO TIPO DE INSTITUCIONES DOCENTES, HACER COMPARACIONES DE RESULTADOS ENTRE NIVELES PRE-PRIMARIA, PRI-

MARIA, SECUNDARIA, PREPARATORIA, TÉCNICAS Y UNIVERSITARIAS. - -
TAMBIÉN ENTRE ESCUELAS PÚBLICAS Y PRIVADAS. OTRO DE LOS PUNTOS
IMPORTANTES SERÍA BUSCAR MÁS ESTUDIOS SIMILARES EN OTROS PAÍSES.

CREO QUE LA APLICACIÓN DE UNA SOLA TEORÍA MOTIVACIONAL EN NUESTRO
MEDIO TAMBIÉN CONTRIBUIRÍA A CONOCER MÁS SOBRE FACTORES DE
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.

UN ESTUDIO QUE TENDRÍA FUNDAMENTAL IMPORTANCIA, SERÍA OBTENER --
LOS FACTORES MOTIVACIONALES EXCLUSIVOS DE NUESTRO MEDIO; ESTO --
AYUDARÍA A PLANEAR MEJOR EL DESARROLLO DEL TRABAJO DANDO UNA MO--
TIVACIÓN ADECUADA A LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN.

COMO CONSECUENCIA DE LOS DATOS QUE SE HAN OBTENIDO SERÍA DE MU--
CHA IMPORTANCIA REALIZAR ESTUDIOS SOBRE EL SUELDO PARA DETERMI--
NAR SI ES EL ADECUADO. LO MISMO EN CUANTO A LA FORMA DE LLEVAR
A CABO LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES, PROPONDRÍA QUE SEAN LO MÁS --
JUSTO POSIBLES, TAMBIÉN SERÍA DE MUCHA IMPORTANCIA UNA ACTIVA --
PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN MEDIANTE
SUGERENCIAS, INQUIETUDES PARA TOMA DE DECISIONES EN CONJUNTO SO--
BRE LOS CAMBIOS EN LA EDUCACIÓN.

SUGERIRÍA TAMBIÉN QUE FUERA RECONOCIDO EL TRABAJO MISMO, QUE SE
SIGA PROMOViendo LA RELACIÓN CON COMPAÑEROS, YA QUE COMO SE SE--
ÑALÓ ES DE LOS FACTORES DE MAYOR SATISFACCIÓN; QUE SE REALICEN
ESTUDIOS PARA DETERMINAR FACTORES DE CALIDAD EN LOS CURSOS QUE
SE PROPORCIONAN Y REALIZAR LOS AJUSTES CONVENIENTES PARA EL - -

INCREMENTO DE LA CALIDAD EN LA CAPACITACIÓN.

ENTRE LOS APREDIZAJES MÁS IMPORTANTES DE ESTA INVESTIGACIÓN, CABE SEÑALAR EN TÉRMINOS GENERALES EL ESTUDIO, ELABORACIÓN, APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS DE ACTITUDES, EL CONOCIMIENTO DE ASOCIACIONES χ^2 PARA DETERMINAR DIFERENCIAS POBLACIONALES; CONOCER EL COMPORTAMIENTO DE UN CONJUNTO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN, SUS FACTORES DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN MÁS SOBRESALIENTES.

EL HECHO DE HABER REALIZADO ESTA INVESTIGACIÓN HA SIDO MOTIVANTE EN SI MISMO PORQUE COMO SE SEÑALÓ EN LA DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN: "SON TODOS LOS FACTORES QUE CONTRIBUYEN A PROVOCAR, MANTENER, DIRIGIR LA CONDUCTA HACIA UN OBJETIVO"; ESTO ES, TODOS ESOS FACTORES SE RELACIONAN CON LA RESPONSABILIDAD QUE IMPLICÓ LLEVARLO A CABO; BUSQUEDA DE UN RECONOCIMIENTO DE LOS DEMÁS, IMPLICADO AQUÍ MISMO LA AFILIACIÓN, LA ESTIMA; LA AUTORREALIZACIÓN PARA QUERER LLEGAR A CONSEGUIR LOGROS MEDIANTE UNA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO. TODO ESTO NOS DICE QUE SE LLEGÓ A UNA MADURACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE TIPO DE TRABAJO; EL AUTOCONTROL LLEVANDO IMPLÍCITO UNA SERIE DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES PARA UN CUMPLIMIENTO ADECUADO QUE DEJARÍA AL FINAL UNA SATISFACCIÓN PERSONAL POR ESTE TRABAJO.

B I B L I O G R A F I A

ARIAS, FERNANDO . 1979, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS,
MÉXICO, TRILLAS PÁGS. 65, 107 y 103.

BARAJAS, JORGE. 1978, EL HOMBRE, EL TRABAJO Y LA ADMINISTRACION
MÉXICO, EDITORIAL DIANA.

BLUM, MILTON Y OTROS. 1976, PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
MÉXICO TRILLAS PÁGS. 559, 560, 564, 572.

CURRIE, R. M. 1979, ANALISIS Y MEDICION DEL TRABAJO.
MÉXICO, EDITORIAL DIANA. PÁGS. 56, 57.

CHRUDER, HERBERT. 1980, ADMINISTRACION DE PERSONAL.
MÉXICO C.E.C.S.A. PAG. 263.

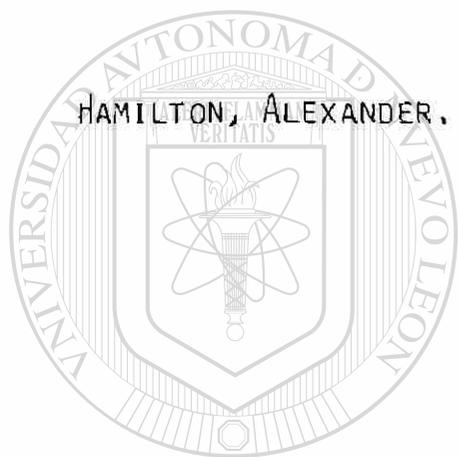
DALE, YODER. 1977, MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES
MÉXICO C.E.C.S.A. PÁGS. 573, 574, 579.

FAWLEY, SHIRLEY. 1979, CARACTERISTICAS DE LA PERSONALIDAD Y SA--
TISFACCION LABORAL ENTRE MAESTROS DE ESCUELAS
PRIMARIA, MEDIA Y SECUNDARIA. ESTU-
DIO DE LA UNIVERSIDAD DEL SUR DE CAROLINA.

FLEISHMAN, EDWIN. 1979, ESTUDIOS DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y
DEL PERSONAL. MÉXICO TRILLAS, PÁGS. 274, 322
A 326.

HAFFORD, HELEN. 1976. MEDICION DE SATISFACCION-INSATISFACCION QUE AFECTAN EN SU TRABAJO A LOS MAESTROS DEL ESTADO DE TENNESSEE. E.E.U.U.; ESTUDIO DE LA UNIVERSIDAD DE TENNESSEE.

HALLER, B. VON. 1971, PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
BARCELONA, EDICIONES MARTÍNEZ ROCA, PÁGS. 239, 449, 450.



HAMILTON, ALEXANDER. 1976, ESTUDIO DE LA MEDICION DEL PERSONAL MEDIANTE ENCUESTAS: CLAVE PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD. "MODERN - - BUSINESS REPORTS" PÁGS. 1 A 6, 13 A 16, 20 A 32.

~~HERSEY, PAUL Y OTROS.~~ 1970, LA ADMINISTRACION Y EL COMPORTAMIENTO HUMANO.
MÉXICO EDITORA TÉCNICA. PÁGS. 23 A 77. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

HOLLANDER, EDWIN. 1978, PRINCIPIOS Y METODOS DE PSICOLOGIA SOCIAL.

AMORRORTU EDITORES. BUENOS AIRES

JEFF, HARRIS. 1980, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
MÉXICO LIMUSA. PÁGS. 245; 246.

KOLB, DAVID Y OTROS. 1976. PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES - EXPERIENCIAS.

PRENTICE/HALL INTERNATIONAL.

PÁGS. 50 A 54.

LEVIN, JACK. 1979, FUNDAMENTOS DE LA ESTADISTICA EN INVESTIGACION SOCIAL.

HARLA. PÁGS. 169, 185, 286.

LAMBERT, WILLIAM Y OTROS. 1967, PSICOLOGIA SOCIAL.

MÉXICO FONDO DE CULTURA ECONÓMICA.

PÁG. 90

MAIER, NORMAN. 1969, PSICOLOGIA INDUSTRIAL.

MADRID, EDICIONES RIALP. S.A. PÁG. 122.

MILLER, DELBER Y OTROS. 1969, SOCIOLOGIA INDUSTRIAL.

MADRID, EDICIONES RIALP. S.A. PÁG. 719.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OTTO, KLINEBERG. 1969, PSICOLOGIA SOCIAL.

MÉXICO FONDO DE CULTURA ECONÓMICA.

PÁG. 451.

PADUA, JORGE. 1979, TECNICAS DE INVESTIGACION APLICADAS A LAS CIENCIAS SOCIALES.

MÉXICO FONDO DE CULTURA ECONÓMICA

PÁGS. 154 A 180.

PARDINAS, FELIPE, 1973. METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SOCIALES.

MÉXICO. SIGLO XXI. PÁGS. 68 A 71.

PASTOR, MARGARET. 1980, LAS ORDENES A NIVEL SUPERIOR NECESITAN FUERZA Y SATISFACCION LABORAL ENTRE MAESTROS DE ESCUELAS SECUNDARIAS PUBLICAS.

ESTUDIO EN LA UNIVERSIDAD DE TEXAS.

REYES, AGUSTIN. 1930. ADMINISTRACION DE PERSONAL 1A. PARTE: RELACIONES HUMANAS.

MÉXICO LIMUSA. PÁGS. 29 A 33 Y 228 A 23

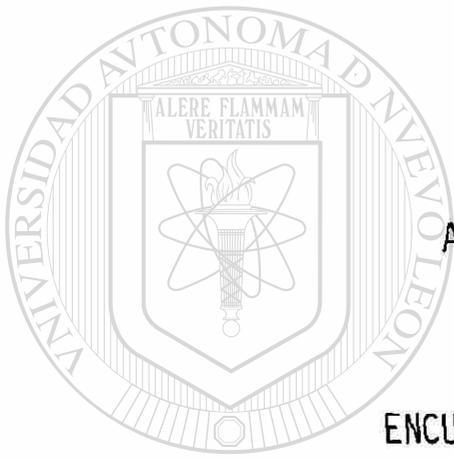
ROJAS, RAÚL. 1982. GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOCIALES.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PÁGS. 172 A 180 Y 267, 268. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SHELBY, THOMAS. 1969. FACTORES QUE AFECTAN LA SATISFACCION Y LA INSATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE LOS MAESTROS DE ESCUELAS PUBLICAS DE IOWA.

ESTUDIO DE LA UNIVERSIDAD D IOWA.



ANEXO I

ENCUESTA PILOTO

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ENCUESTA

PARTE I

ESTE CUESTIONARIO LE OFRECE LA OPORTUNIDAD DE EXPRESAR CLARAMENTE QUE PIENSA USTED DE SU EMPLEO. PUEDE DAR SUS RESPUESTAS CON TODA FRANQUEZA YA QUE NO DEBERÁ FIRMARLO Y SOLO SE UTILIZARÁ PARA UN ESTUDIO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO APLICABLE AL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA LABORAL.

MARQUE CON UNA CRUZ LAS FRASES QUE COMPLETAN SUS DATOS PERSONALES:

1.- EDAD

- MENOS DE 25 AÑOS
- ENTRE 25 Y 35 AÑOS
- ENTRE 36 Y 45 AÑOS
- MÁS DE 45 AÑOS

2.- TIEMPO DE TRABAJAR DE MAESTRO DE PLANTA DE SECUNDARIA:

- MENOS DE 1 AÑO
- DE 1 A 5 AÑOS
- DE 6 A 15 AÑOS
- DE 16 A 25 AÑOS
- MÁS DE 25 AÑOS

3.- SEXO

- MASCULINO
- FEMENINO

4.- ESTADO CIVIL

- CASADO
- SOLTERO
- DIVORCIADO
- VIUDO
- OTROS

5.- NIVEL EDUCATIVO

- NORMAL BÁSICA
- NORMAL SUPERIOR
- LIC. EN EDUCACIÓN
- ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
- OTROS CURSOS

6.- QUIENES DEPENDEN DE USTED

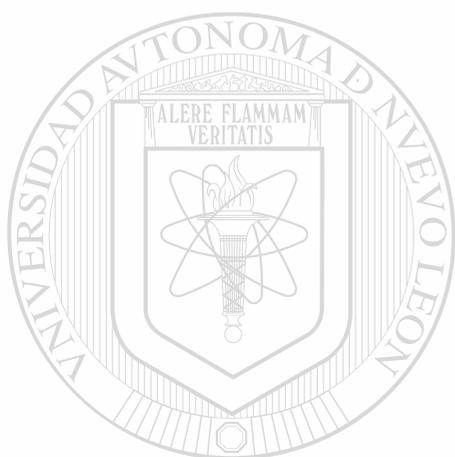
- MADRE
- PADRE
- ESPOSA
- NO. DE HIJOS
- ABUELOS
- OTROS

7. - TURNO

MATUTINO

VESPERTINO

NOCTURNO



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PARTE II

1.- QUE OCUPACION TIENEN SUS PADRES?

2.- POR QUE ELIGIO LA CARRERA DE MAESTRO?

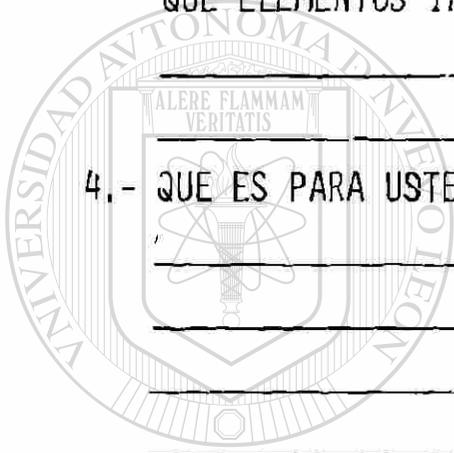
3.- COMO ELIGIO LA CARRERA DE MAESTRO?
QUE ELEMENTOS INTERVINIERON?

4.- QUE ES PARA USTED UN MAESTRO?

5.- QUE OPINA DE LAS CONDICIONES DE SU TRABAJO ?

A) EN CUANTO AL ESPACIO FISICO,

B) EN CUANTO A SUELDO,



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



c) EN CUANTO A LA REALIZACION DEL PROPIO TRABAJO.

d) EN CUANTO A PROMOCIONES Y ASCENSOS.

6.- RECIBE RECONOCIMIENTOS POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- SI CUALES _____
- NO PORQUE _____

7.- EN RELACION A SU AMBIENTE EN EL TRABAJO:

a) COMO SON LAS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS.

b) CON SUS DIRECTIVOS.

8.- TIENE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO:

- SI COMO SON _____
- NO PORQUE _____

9.- QUE OPINA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DE LOS
COMPAÑEROS MAESTROS?

10.- QUE OPINA DE LA CAPACITACION PARA MAESTROS?

a) EN ESCUELAS NORMALES.

b) EN LOS CURSOS DURANTE EL PERIODO ESCOLAR.

c) EN LOS CURSOS DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES.

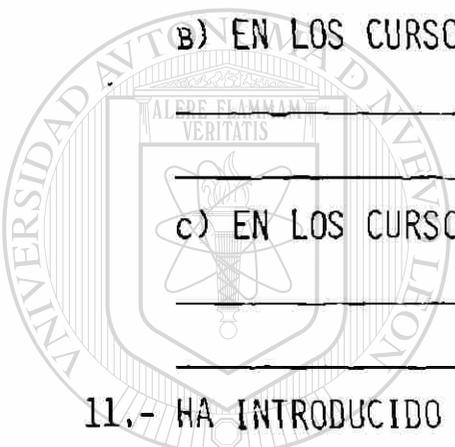
11.- HA INTRODUCIDO INNOVACIONES EN SU TRABAJO?

() SI CUALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

() NO PORQUE

12.- ALGUN OTRO TEMA QUE GUSTE COMENTAR QUE SE RELACIONE CON
SATISFACCION EN EL TRABAJO.



UANL



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

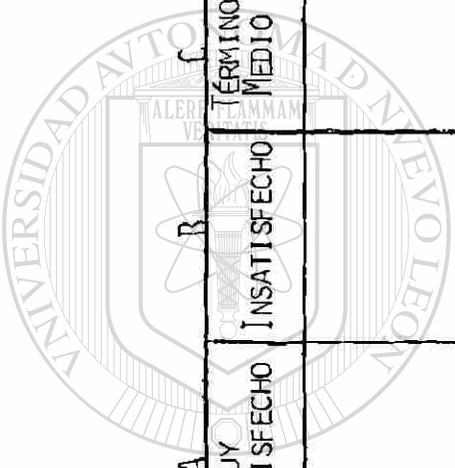
PARTE III

LO SIGUIENTE ES PARA SEÑALAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN DE ACUERDO A ALGUNOS FACTORES QUE SE RELACIONAN CON SU TRABAJO.

INDIQUE CON UNA X SOLO UNA ALTERNATIVA, LA QUE CONSIDERE MAS ACERTADA

A B C D E

	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	TERMINO MEDIO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTAL
1. LOS PROGRESOS QUE HA OBTENIDO EN EL SISTEMA EDUCATIVO.						
2. LA REMUNERACIÓN						
3. LOS RECONOCIMIENTOS QUE SE LE BRINDAN POR LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO.						
4. LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS SOCIALES.						
5. LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO.						
6. LA REALIZACIÓN DEL PROPIO TRABAJO.						
7. OPORTUNIDAD DE AVANCE O DE AROLLO.						
S I A N O O C I N E S						

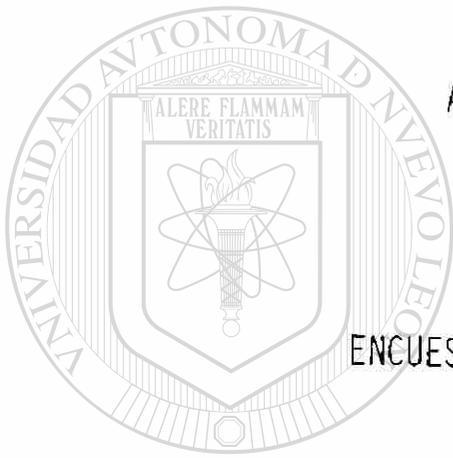


UANE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

	A MUY INSATISFECHO	B INSATISFECHO	C TÉRMINO MEDIO	D SATISFECHO	E MUY SATISFECHO	TOTAL
9. EL HECHO DE QUE LLEGUEN TARDE O FALTEN SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.						
10. SIENTE QUE SUS INGRESOS SON COMPARABLES CON LOS DE OTROS PROFESIONISTAS.						
11. LA IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES.						
12. LOS CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL QUE PROPORCIONAN LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS.						
13. LA INSPECCIÓN DE SU TRABAJO.						
14. DE ACUERDO A LAS HABILIDADES Y ESFUERZO DE SU TRABAJO, ¿CUAL ES SU ACTITUD HACIA EL SUELDO?						
15. EL TIPO DE TRABAJO Q E HACE.						



A N E X O II

ENCUESTA BASE DE LA INVESTIGACION

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



ENCUESTA

PARTE I

ESTE CUESTIONARIO LE OFRECE LA OPORTUNIDAD DE EXPRESAR CLARAMENTE QUE PIENSA USTED DE SU EMPLEO. PUEDE DAR SUS RESPUESTAS CON TODA FRANQUEZA YA QUE NO DEBERA FIRMARLO Y SOLO SE UTILIZARA PARA UN ESTUDIO DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO APLICABLE AL CAMPO DE LA PSICOLOGIA LABORAL.

1.- EDAD

- MENOS DE 25 AÑOS
- ENTRE 25 Y 35 AÑOS
- ENTRE 36 Y 45 AÑOS
- MÁS DE 45 AÑOS

3.- SEXO

- MASCULINO
- FEMENINO

5.- NIVEL EDUCATIVO

- NORMAL BASICA
- NORMAL SUPERIOR
- LIC. EN EDUCACIÓN
- ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
- OTROS CURSOS _____

7.- TURNO

- MATUTINO
- VESPERTINO
- NOCTURNO

2.- TIEMPO DE TRABAJAR DE MAESTRO DE PLANTA EN SECUNDARIA.

- MENOS DE 1 AÑO
- DE 1 A 5 AÑOS
- DE 6 A 15 AÑOS
- MAS DE 25 AÑOS

4.- ESTADO CIVIL

- CASADO
- SOLTERO
- DIVORCIADO

- VIUDO

- OTROS _____

6.- QUIENES DEPENDEN DE USTED

- MADRE
- PADRE
- ESPOSA
- No. DE HIJOS _____
- ABUELOS _____
- OTROS _____

PARTE II

1.- QUE OCUPACION TIENE O TENIA SU PADRE (SI ACTUALMENTE ES JUBILADO O NO TRABAJA.- INDIQUE CUAL ERA LA QUE TENIA COMO OCUPACION PRINCIPAL).

2.- QUE OCUPACION TIENE O TENIA SU MADRE.

3.- POR QUE ELIGIO LA CARRERA DE MAESTRO.

- A) PORQUE ME GUSTABA, POR VOCACION
- B) PORQUE ME FUE SUGERIDA POR ANTIGUOS MAESTROS
- C) PORQUE EN MI FAMILIA HAY UNA TRADICION ASI
- D) POR NECESIDADES ECONOMICAS
- E) COMO FORMA O MODO DE PROGRESO (EJEMPLO: SEGUIR OTRA CARRERA UNIVERSITARIA, ESCALAR POSICIONES EN LA BUROCRACIA,ETC.)
- F) OTRA: ESPECIFICAR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.- QUE ES PARA USTED UN MAESTRO.

5.- QUE OPINA USTED DE LAS CONDICIONES DE SU TRABAJO.

A) EN CUANTO A ESPACIO FISICO:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> A) DEFICIENTE | <input type="checkbox"/> D) BUENO |
| <input type="checkbox"/> B) MALO | <input type="checkbox"/> E) MUY BUENO |
| <input type="checkbox"/> C) REGULAR | |

B) EN CUANTO A SUELDO:

- A) DEFICIENTE
- B) MALO
- C) REGULAR
- D) BUENO
- E) MUY BUENO

c) EN CUANTO A LA TAREA MISMA:

- A) NO ME GUSTA
- B) PREFERIRIA OTRA COSA
- C) LA ACEPTO NOMAS
- D) CONSIDERANDOLO BIEN, ME GUSTA BASTANTE
- E) ME GUSTA MUCHO

d) EN CUANTO A PROMOCIONES Y ASCENSOS

- A) SE LLEVA A CABO POR INFLUENCIAS, AMISTADES, HAY CORRUPCIÓN
- B) HAY INJUSTICIA
- C) NO ESTOY EN CONTRA DE COMO SE LLEVAN A CABO
- D) SON JUSTAS PERO CON LENTITUD
- E) SE LLEVAN A CABO CON TODA JUSTICIA, DE ACUERDO A LA PREPARACIÓN Y DERECHOS DE ANTIGUEDAD

6.- RECIBE RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- SI CUALES _____

- NO PORQUE _____

7.- EN RELACION A SU AMBIENTE DE TRABAJO:

COMO SON SUS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS?

- A) PÉSIMAS
- B) NO SON BUENAS
- C) REGULARES
- D) BUENAS
- E) EXCELENTES

COMO SON LAS RELACIONES CON SUS DIRECTIVOS?

- A) PÉSIMAS
- B) NO SON BUENAS
- C) REGULARES
- D) BUENAS
- E) EXCELENTES

8.- TIENE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO ?

 SI COMO SON _____ NO PORQUE _____

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

9.- QUE OPINA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DE LOS COMPAÑEROS MAESTROS?

- A) HAY PERO NO REPERCUTEN
- B) SE FALTA POR NECESIDAD, NO POR GUSTO
- C) DEBE DE FORMULARSE EL REGLAMENTO DE TRABAJO QUE ESPECIFIQUE
- D) DEPENDEN DE DIRECTIVOS
- E) NO HAY O SON RARAS

10.- QUE OPINA DE LA CAPACITACION DE MAESTROS?

A) EN NORMALES

() PÉSIMA

() MALA

() REGULAR

() BUENA

() EXCELENTE

B) EN CURSOS DURANTE PERIODO ESCOLAR

() PÉSIMA

() MALA

() REGULAR

() BUENA

() EXCELENTE

C) EN CURSOS DURANTE PERIODO DE VACACIONES

() PÉSIMA

() MALA

() REGULAR

() BUENA

() EXCELENTE

11.- HA INTRODUCIDO INNOVACIONES EN SU TRABAJO

() SI CUALES _____

() NO PORQUE _____

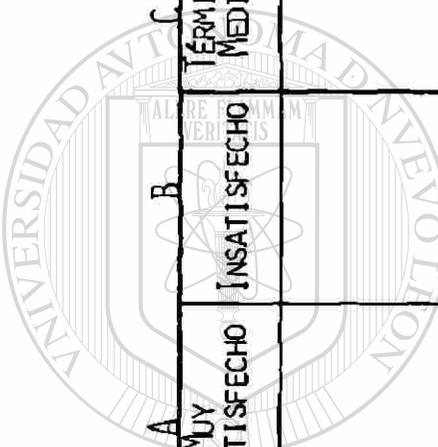
12.- ALGUN OTRO ASUNTO QUE GUSTE COMENTAR QUE SE RELACIONE CON LA SATISFACCION O INSATISFACCION DE SU TRABAJO?

PORTE JULI

LO SIGUIENTE ES PARA SENALAR EL GRADO DE SATISFACCION DE ACUERDO A ALGUNOS FACTORES QUE SE RELACIONAN CON SU TRABAJO.

INDIQUE CON UNA X SOLO UNA ALTERNATIVA, LA QUE CONSIDERE MAS ACERTADA

	A MUY INSATISFECHO	B INSATISFECHO	C TÉRMINO MEDIO	D SATISFECHO	E MUY SATISFECHO	TOTAL
1. LOS PROGRESOS QUE HA OBTENIDO EN EL SISTEMA EDUCATIVO.						
2. LA REMUNERACIÓN						
3. LOS RECONOCIMIENTOS QUE SE LE BRINDAN POR LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO.						
4. LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS SOCIALES.						
5. LAS REUNIONES CON COMPAÑEROS POR MOTIVOS DE TRABAJO.						
6. LA REALIZACIÓN DEL PROPIO TRABAJO.						
7. OPORTUNIDAD DE AVANCE O DESARROLLO.						
8. LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES EN EL MAGISTERIO.						

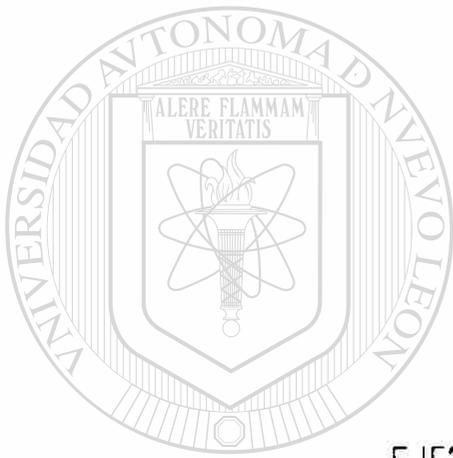


	A MUY INSATISFECHO	B INSATISFECHO	C TÉRMINO MEDIO	D SATISFECHO	F MUY SATISFECHO	TOTAL
9. EL HECHO DE QUE LLEGUEN TARDE O FALTEN SUS COMPANEROS DE -- TRABAJO.						
10. SIENTE QUE SUS INGRESOS SON COMPARABLES CON LOS DE OTROS PROFESIONISTAS.						
11. LA IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES.						
12. LOS CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL QUE PROPORCIONAN LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS.						
13. LA INSPECCIÓN DE SU TRABAJO.						
14. DE ACUERDO A LAS HABILIDADES Y ESFUERZO DE SU TRABAJO, -- CUAL ES SU ACTITUD HACIA EL SUELO.						
15. EL TIPO DE TRABAJO QUE HACE.						

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UANL





ANEXO 2

UANL

EJEMPLO DE UN CUADRO DE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

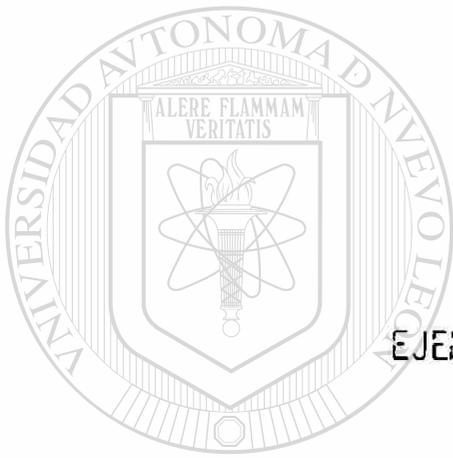
ASOCIACION X²®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ASOCIACION X²: ESTADO CIVIL: SOLTEROS Y CASADOS

C L A V E PARTE Nº.	PREGUNTAS	X ² CALCULADA	X ² EN TABLA E CON NIVEL DE CONFIANZA .05	SE ACEPTA HIPÓTESIS NULA	SE ACEPTA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN
III	1 PROGRESO	1.6	9.48	X	
III	2 REMUNERACIÓN	2.07	9.48	X	
III	14 SUELDO	5.86	9.48	X	
II	5 B SUELDO	5.07	9.48	X	
III	RECONOCIMIENTO	6.97	9.48	X	
III	4 REUNIÓN CON COMPAÑE- ROS MOTIVO SOCIAL	1.21	9.48	X	
III	5 REUNIÓN CON COMPAÑE- ROS MOTIVO TRABAJO	3.55	9.48	X	
II	7 A RELACIÓN CON COMPAÑE- ROS	3.57	9.48	X	
III	b EL PROPIO TRABAJO	.58	9.48	X	
III	15 EL TIPO DE TRABAJO	.011	9.48	X	
II	5 C TAREA MISMA	.75	9.48	X	
III	7 OPORTUNIDAD DE AVAN- CE O DESARROLLO	.58	9.48	X	
III	8 ASCENSOS Y PROMOCIO- NES	12.83	9.48		X

ASOCIACIÓN X¹: ESTADO CIVIL: SOLTEROS Y CASADOS

C L A V E PARTE Nº.	PREGUNTAS	X ² CALCULADA	X ² EN TABLA E CON NIVEL DE CONFIANZA .05	SE ACEPTA HIPÓTESIS NULA	SE ACEPTA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN
III	9 ASISTENCIA Y PUN-- TUALIDAD CON COMPA ÑEROS	4.72	9.48	X	
III	10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIQ NISTAS.	1.75	9.48	X	
III	11 IMPOSICIÓN DE DES-- CUENTOS SALARIALES	8.4	9.48	X	
III	12 CURSOS DE MEJORA-- AMIENTO PROFESIONAL	15.93	9.48		X
II	1) A CAPACITACIÓN EN -- NORMAL	3.55	9.43	X	
II	10 B CAPACITACIÓN EN PE RÍODO ESCOLAR	4.95	9.48	X	
II	10 C CAPACITACIÓN EN VA CACIONES	2.33	9.48	X	
II	5 A ESPACIO FÍSICO	4.36	9.48	X	
II	7 B RELACIONES CON DI-- RECTIVOS	3.55	9.48	X	
III	13 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	6.35	9.48	X	



A N E X O 4
EJEMPLO DE UNA PLANTILLA DE
INDICES DE MORAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



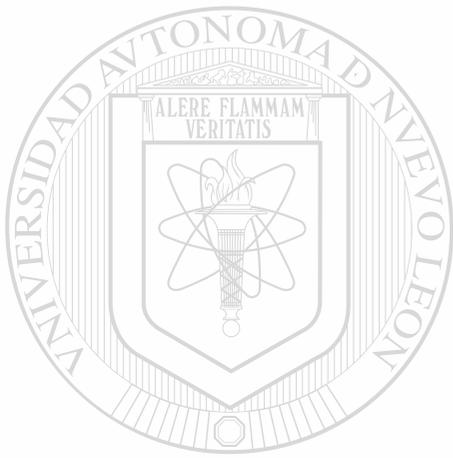
ESTE ES SÓLO UN EJEMPLO DE COMO SE RECOGIERON LOS DATOS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INDICES DE MORAL:

PLANTILLA DE COMPUTOS

No. DE CUESTIONARIOS: 22

GRUPO: MAESTROS DE 15 A 25 AÑOS DE PLANTA.

RUBRO	COMPUTO	%	No.	EXTENSIÓN	INDICE DE MORAL
1	A <u>III</u>		3	6	
	B <u>III</u>		4	15	
	C <u>III III</u>		3	48	
	D <u>III I</u>		6	48	
	E <u>I</u>		1	10	
	TOTALES			22	128
	X _____				
2	A <u>III</u>		5	10	
	B <u>III III II</u>		12	48	
	C <u>III</u>		5	30	
	D _____		0	0	
	E _____		0	0	
	TOTALES			22	88
	X _____				
3	A <u>III II</u>		7	14	
	B <u>III I</u>		6	24	
	C <u>II</u>		2	12	
	D <u>III</u>		4	32	
	E <u>II</u>		2	20	
	TOTALES			21	102
	X <u>I</u>		1		



ANEXO 5

CUADRO DE INDICES DE MORAL

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

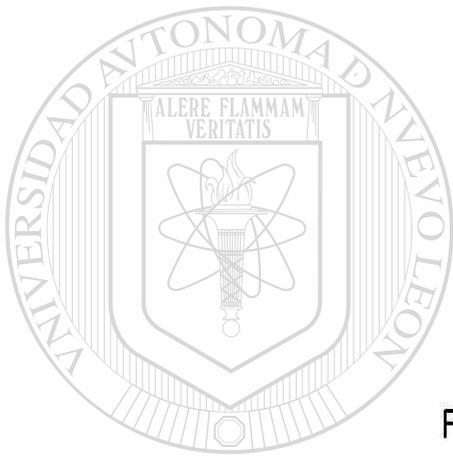
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO DE INDICES DE MORAL

PARTE	No.	EDAD		PLANTA		SEXO		16 A 25	CASA SOLI. DOS	CON EST. UNIV.	SIN E. T. UNIV.	MAT.	T U R N O VESP.
		25-35	30-45	1 A 5	6 A 15	MASC	FEM.						
III	1	64	60	67	61	59	54	55	62	64	61	64	62
III	2	4	41	44	46	4	41	45	51	43	39	41	47
III	3	55	57	68	53	49	55	56	56	56	51	54	56
III	4	75	74	85	75	69	75	76	78	76	7	76	74
III	5	76	72	79	73	76	77	73	75	75	76	79	71
III	6	82	80	80	82	87	79	83	84	82	82	81	82
III	7	60	64	63	61	59	56	61	64	61	52	60	71
III	8	56	51	59	53	48	48	58	60	52	45	52	56
III	9	62	57	65	61	55	56	64	58	61	57	60	60
III	10	36	37	40	34	35	36	37	34	35	34	37	36
III	11	31	35	31	34	30	34	34	39	32	33	34	32
III	12	62	60	67	60	57	56	66	71	59	59	63	60

(CONT.) CUADRO DE INDICES DE MORAL

PARTE	No.	EDAD		PIANTA			SEXO		SOLTE ROS	CASA DOS	CON EST. UNIV.	SIN EST. UNIV.	JURNO MAT.	JURNO VESP.
		25-35	36-45	1 A 5	6 A 15	16 A 25	MASC.	FEM.						
III	13	64	65	73	63	67	63	67	66	64	62	66	66	63
III	14	40	42	41	42	37	49	42	48	39	35	45	40	44
III	15	84	84	83	33	8	81	36	1	84	87	93	93	92
II	5 A	70	77	68	68	65	66	67	72	80	63	7	68	66
II	5 B	38	42	46	42	34	42	41	49	39	35	44	38	44
II	5 C	87	88	82	88	93	87	89	90	87	90	87	36	89
II	5 D	48	41	59	42	40	44	44	57	42	36	49	46	46
II	7 A	83	81	87	80	85	83	82	81	83	82	83	81	81
II	7 B	76	79	86	78	77	78	79	83	58	79	79	81	76
II	10A	73	66	73	68	71	71	70	73	69	67	71	71	69
II	10B	64	64	67	62	66	61	66	69	63	61	66	66	63
II	10C	66	67	69	60	66	65	69	72	65	65	67	69	66



A N E X O 6

GRAFICAS DE:
UNANL

FACTORES DE SATISFACCION

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACTORES DE INSATISFACCION

FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

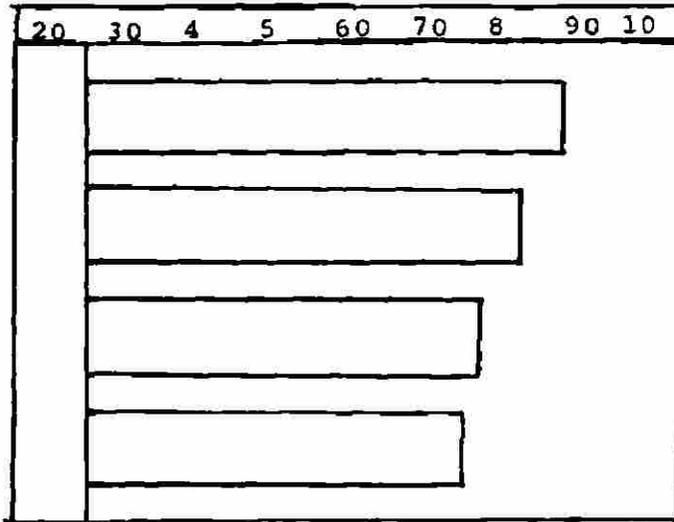
25 A 35 AÑOS

N= 44

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15 6
- II 7 A PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO
- III 5 4
- II 10 A CAPACITACIÓN EN NORMAL
- II 5 A ESPACIO FÍSICO



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

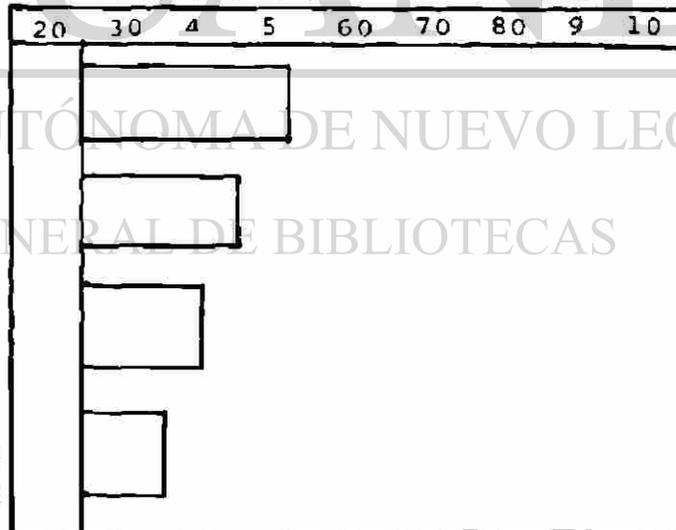
25 A 35 AÑOS

N= 44

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 D ASCENSOS Y PROMOCIONES
- III 2 14
- III 5 B
- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS
- III 11 IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

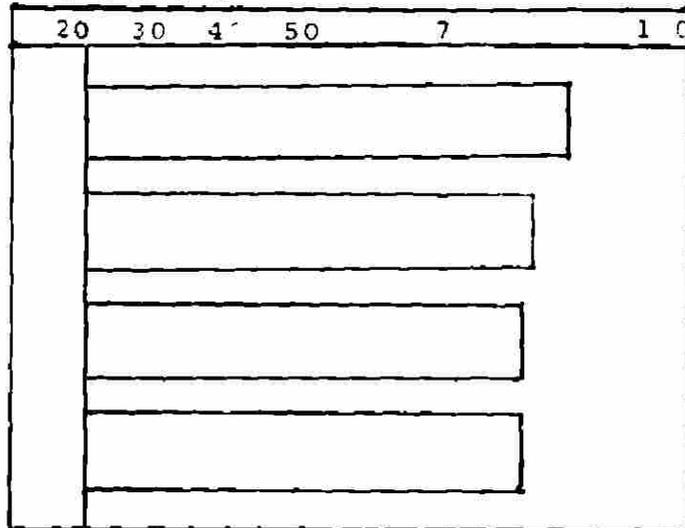
36 A 45 AÑOS

N= 45

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15
- III 6
- II 7 B RELACIÓN CON DIRECTIVOS
- II 7 A PROMEDIO COMPANEROS DE TRABAJO
- III 4
- III 5
- II 5 H ESPACIO FÍSICO



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

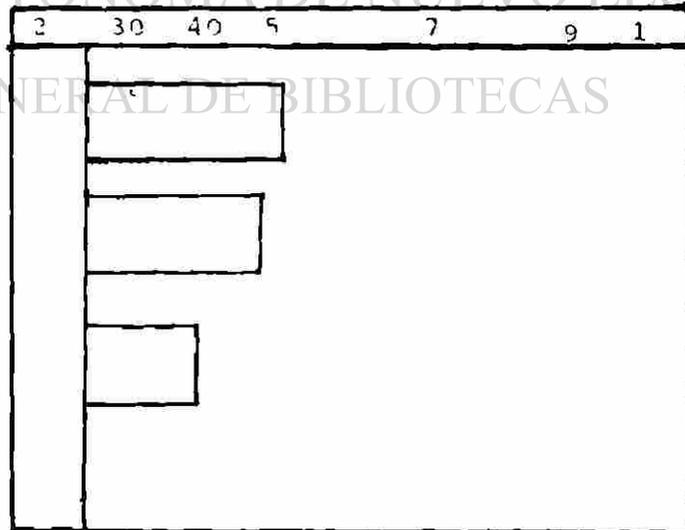
36 A 45 AÑOS

N= 45

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 8 PROMEDIO ASCENSOS Y PROMOCIONES
- II 5 D
- III 2 PROMEDIO SUELDO
- III 14
- II 5 B
- III 11 IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

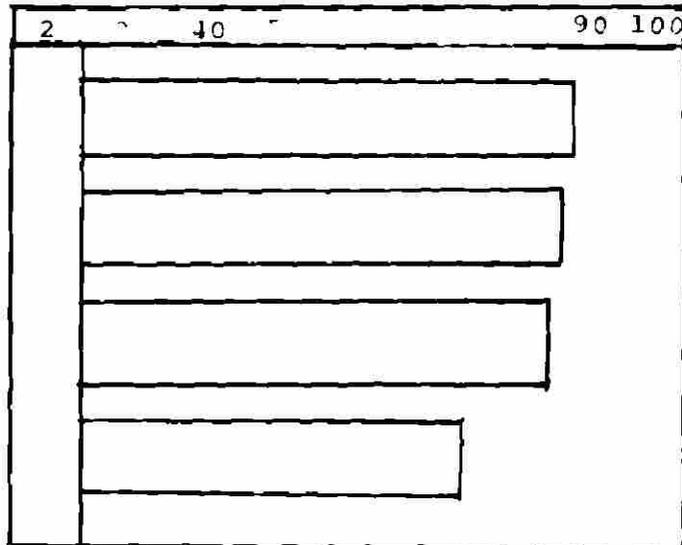
DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA

N= 17

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 7 B RELACIÓN CON DIRECTIVOS
- III 7 A PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO
- III 4 5
- III 15 PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 5 C
- III 0
- II 10 A PROMEDIO CAPACITACIÓN
- II 10 C



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

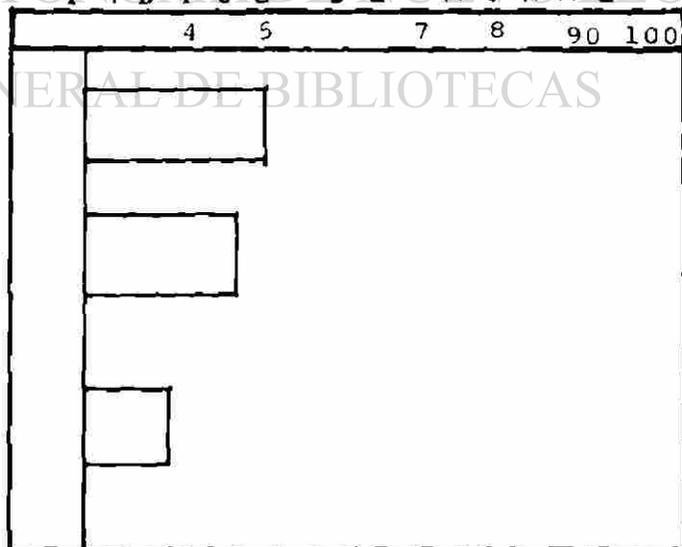
DE 1 A 5 AÑOS DE PLANTA

N= 17

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 5 B PROMEDIO SUELDO
- III 2
- III 14
- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS.
- III 11 IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES.



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA

N= 50

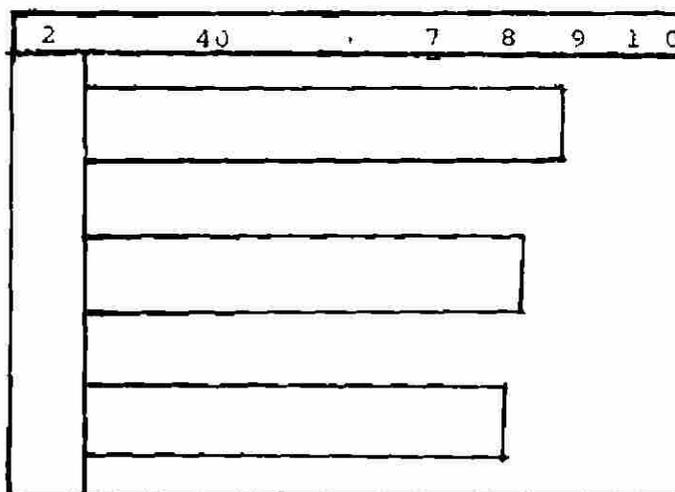
CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

II 5 C PROMEDIO
III 13 TRABAJO EN
III 0 SI MISMO

II 7 D RELACIÓN
CON
DIRECTIVOS

II 7 A PROMEDIO
III 4 COMPAÑEROS
III 5 DE TRABAJO



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

DE 6 A 15 AÑOS DE PLANTA

N= 50

CLAVE
PREGUNTAS

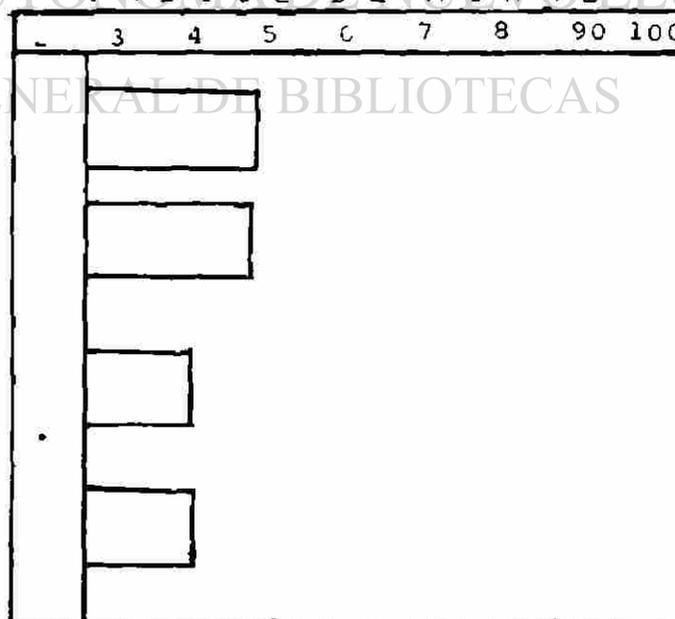
INDICE DE MORAL

III 2 PROMEDIO
II 5 B SUELDO
III 14

II 5 J PROMEDIO
ASCENSOS Y
PROMOCIONES

III 10 INGRESO COM
PARABLE CON
OTROS PROFE
SIONISTAS.

III 11 IMPOSICIÓN
DE DESCUEN-
TOS SALARIA
LES.



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA

N= 22

CLAVE
PREGUNTAS

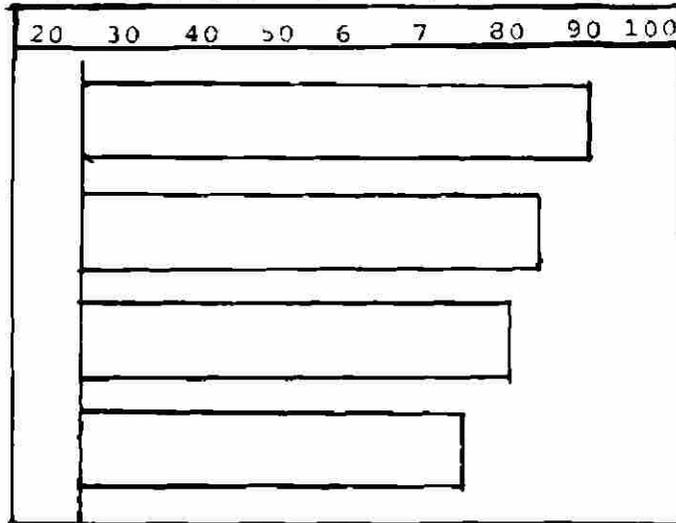
INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO
- III 6 TRABAJO EN
- III 15 SI MISMO

- II 7 A PROMEDIO
- III 5 COMPAÑEROS
- DE TRABAJO

- II 7 B RELACIÓN
- CON
- DIRECTIVOS

- III 10 A CAPACITACIÓN
- EN NORMAL



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

DE 16 A 25 AÑOS DE PLANTA

N= 22

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

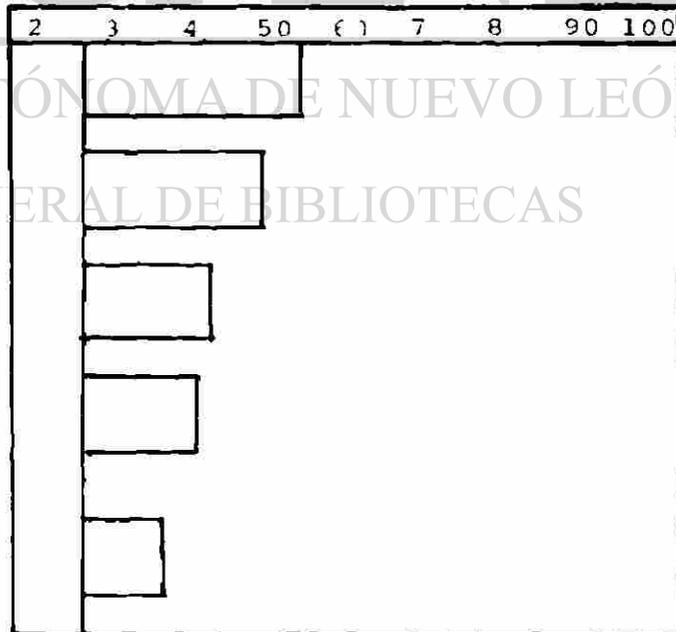
- III 3 RECONOCIMIENTO

- III 5 D PROMEDIO
- II 5 D ASCENSOS Y
- PROMOCIONES

- III 2 PROMEDIO
- III 14 SUELDO
- III 5 B

- II 10 INGRESO COMPA-
- RABLE CON ---
- OTROS PROFESIO
- NISTAS

- II 11 IMPOSICIÓN DE
- DESCUENTOS SA
- LARIALES



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

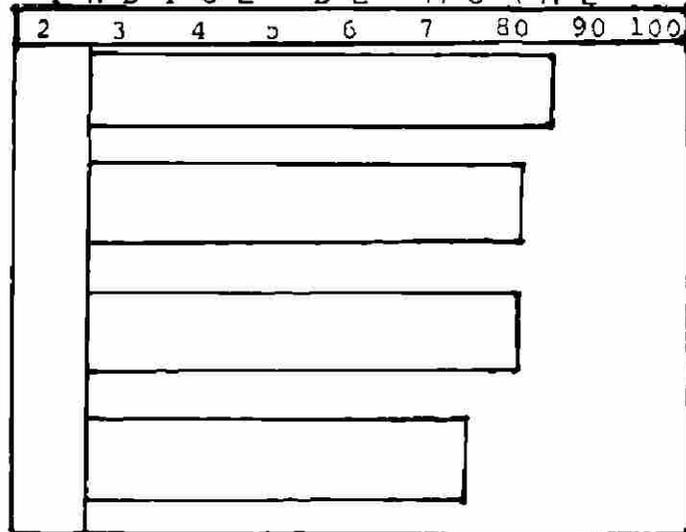
SEXO MASCULINO

N= 37

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15 6
- II 7 A PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO
- III 5 4
- II 7 B RELACIÓN CON DIRECTIVOS
- II 10 A CAPACITACIÓN EN NORMAL



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

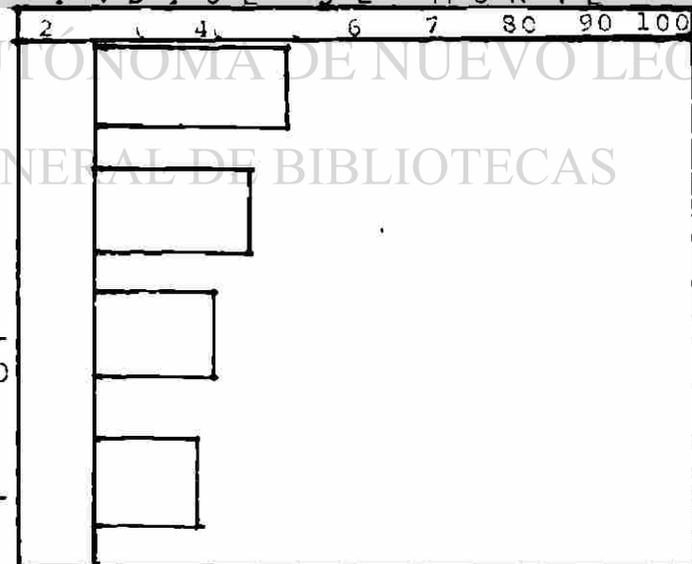
SEXO MASCULINO

N= 37

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 8 PROMEDIO ASCENSOS Y PROMOCIONES
- II 5 D
- II 5 B PROMEDIO SUELDO
- III 2 14
- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS.
- III 11 IMPOSICIÓN DE DESCUENTOS SALARIALES



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

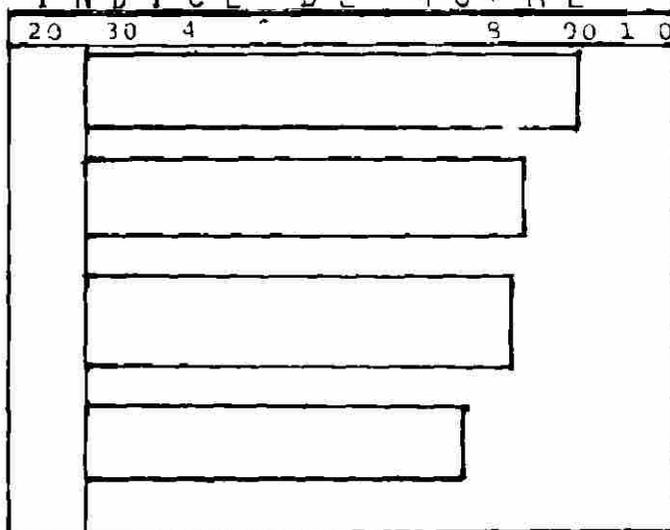
SEXO FEMENINO

N= 55

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MOPAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI M SMO
- III 15 6
- II 7 B RELACION CON DIRECTIVOS
- II 7 A PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO
- III 4 5
- II 11 A PROMEDIO CAPACITACION
- II 11 C



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

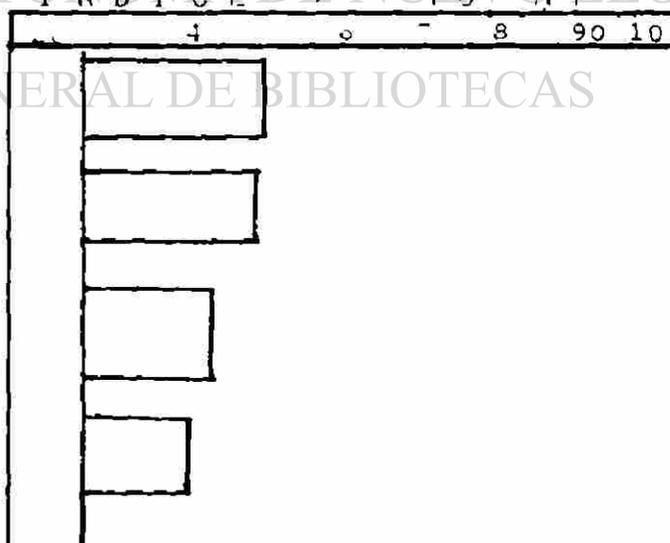
SEXO FEMENINO

N= 55

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MOPAL

- III 5 D ASCENSOS Y PROMOCIONES
- III 2 PROMEDIO SUELDO
- III 14 5 B
- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS
- III 11 IMPOSICION DE DESCUENTOS SALARIALES



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

SOLTEROS

N= 20

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

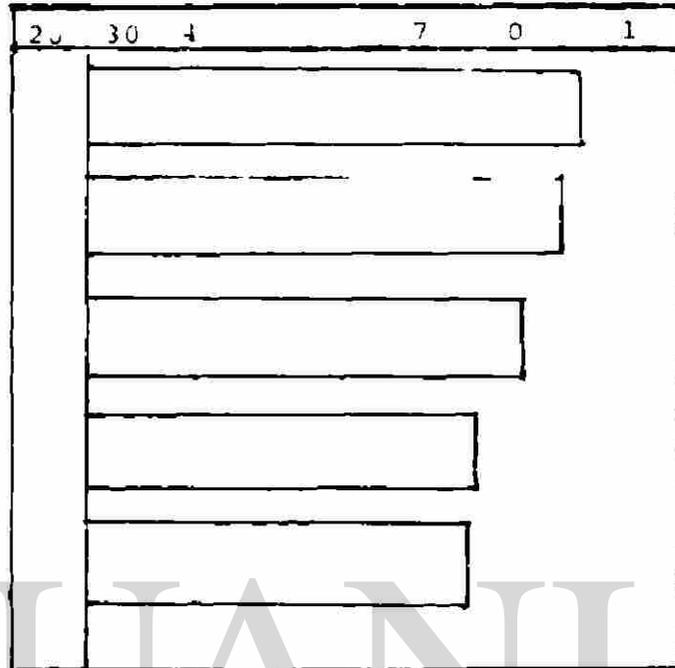
- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15
- III 6

- Ii 7 B RELACION CON DIRECTIVOS

- II 7 A PROMEDIO COMPANEROS DE TRABAJO
- III 4
- III 5

- II 5 A ESPACIO FISICO

- II 10 A PROMEDIO CAPACITACION
- III 10 B
- III 12 C



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

SOLTEPOS

N= 20

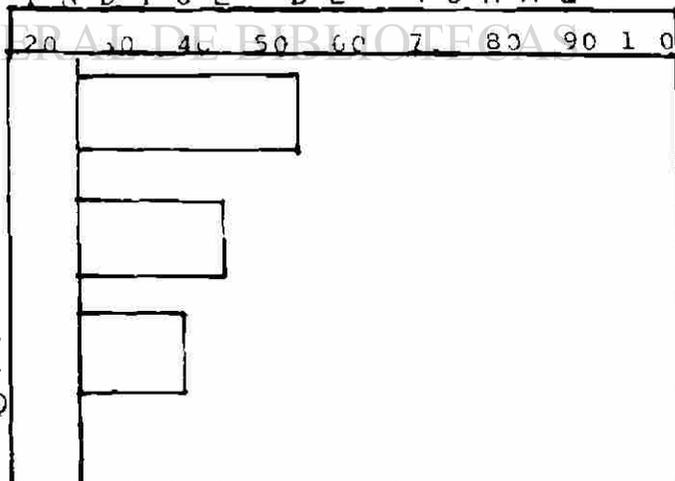
CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 4 PROMEDIO SUELDO
- II 5 B
- III 14

- III 11 IMPOSICION DE DESCUENTOS ALTERNATIVOS

- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

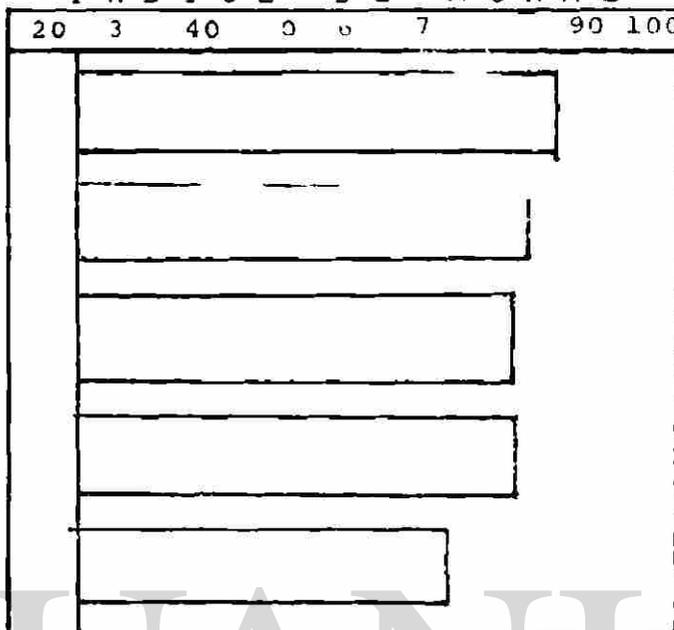
CASADOS

N= 70

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15 6
- II 5 A ESPACIO FÍSICO
- II 7 A PROMEDIO COMPANERO DE TRABAJO
- III 14 5
- II 7 B RELACIÓN CON DIRECTIVOS
- II 11 A CAPACITACIÓN EN NORMAL



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

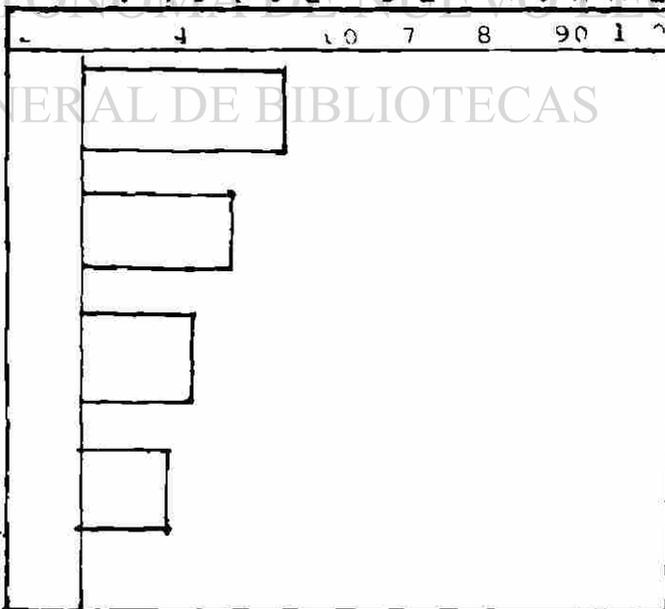
CASADOS

N= 7

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 8 PROMEDIO ASCENSOS Y PROMOCIONES
- II 5 D
- III 2 PROMEDIO SUELDO
- III 14
- III 1 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS
- III 11 IMPOSICIÓN DE DESJUNTO SALARIALES



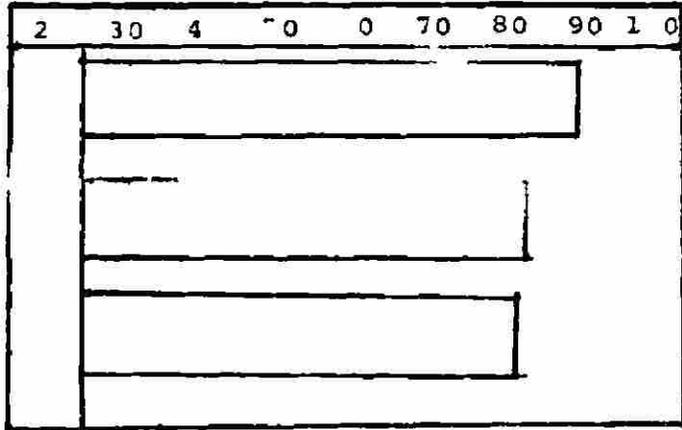
FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS
CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

N= 30

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15 5
- II 7 B RELACION CON DIRECTIVOS
- II 7 A PROMEDIO COMPANEROS DE TRABAJO
- III 5 4



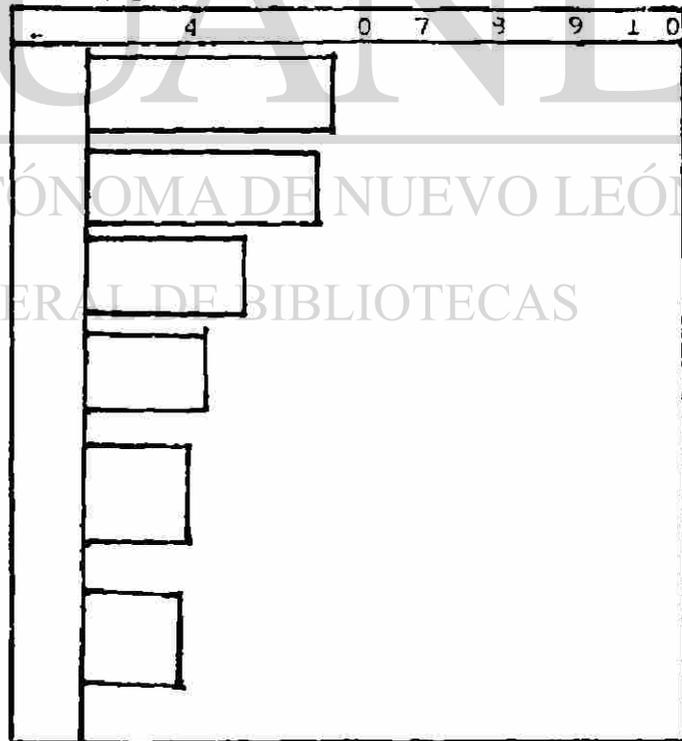
FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS
CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

N= 30

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 7 OPORTUNIDAD DE DESARROLLO
- III 3 RECONOCIMIENTO
- III 3 PROMEDIO ASCENSOS Y PROMOCIONES
- II 5 D
- II 2 PROMEDIO SUELDO
- III 5 B
- III 14 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS
- III 10
- III 11 IMPOSICION DE DESCUENTOS SALARIALES



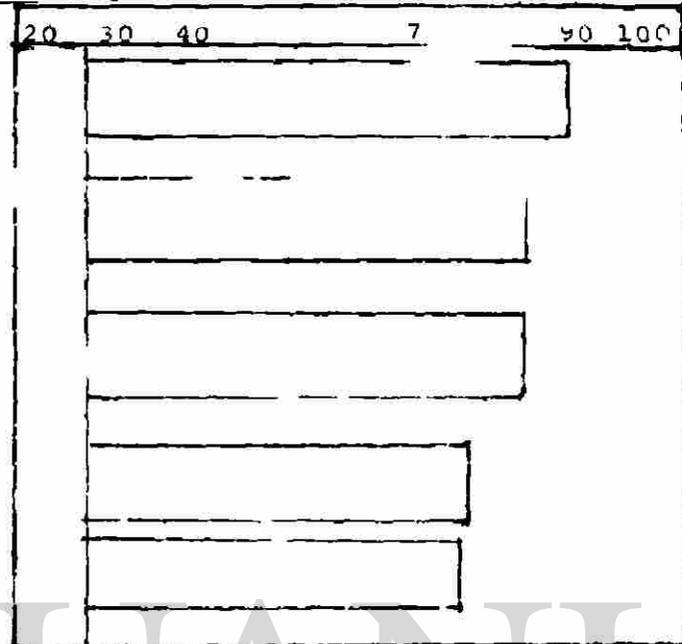
FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS
SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

N= 62

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN TIEMPO
- III 15
- II 6
- I 8 RELACION CON DIRECTIVO
- II 7 A PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO
- III 4
- II 5
- I 7 A CAPACITACIÓN NORMAL
- II 5 A EFICACIA FIJO



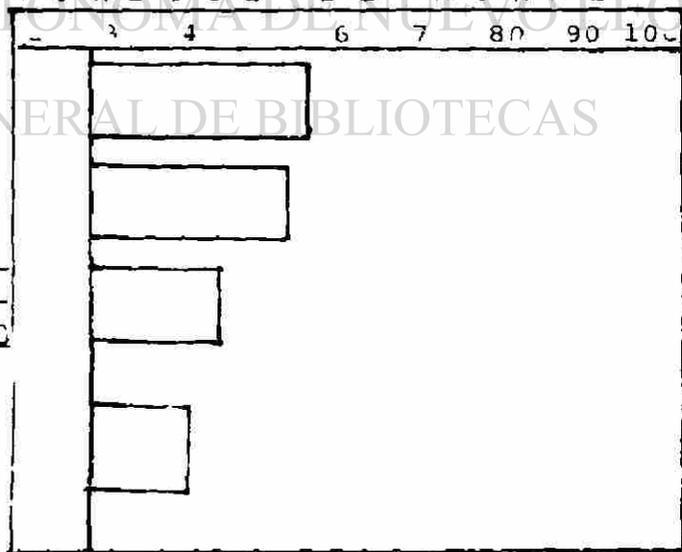
FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS
SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

N= 62

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 D ASCENSOS Y PROMOCIONES
- III 2 PROMEDIO SUELDO
- III 14
- I 1 ING COMPABLE CO ROS PROF SIG N T S
- II 11 IMOSICIÓN DE DESCENTOS SALARALE



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

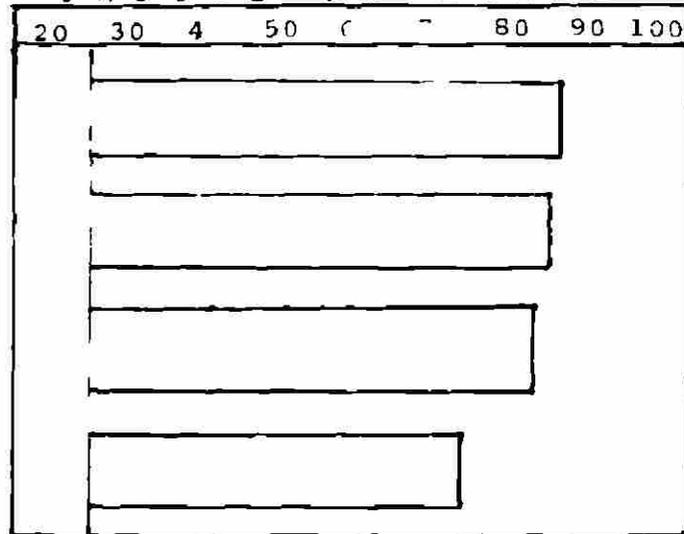
TURNO MATUTINO

N= 43

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15
- III 8
- II 7 B RELACION CON DIRECTIVOS
- II 7 A PROMEDIO COMPANEROS DE TRABAJO
- III 5
- III 4
- II 10 A PROMEDIO CAPACITACION
- II 10 C



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

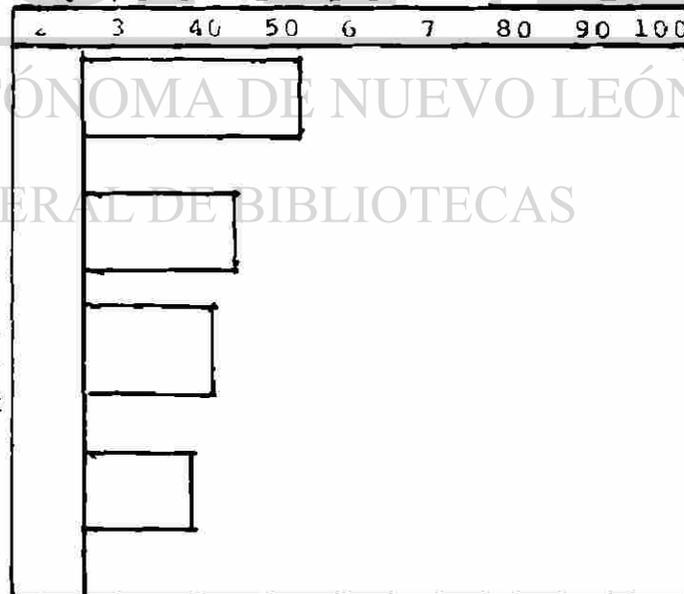
TURNO MATUTINO

N= 43

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- III 8 PROMEDIO ASCENSOS Y PROMOCIONES
- II 5 D
- III 2 PROMEDIO SUELDO
- III 14
- II 5 B
- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS
- III 11 IMPOSICION DE DESCUENTOS SALARIALES



FACTORES DE SATISFACCION DE MAESTROS

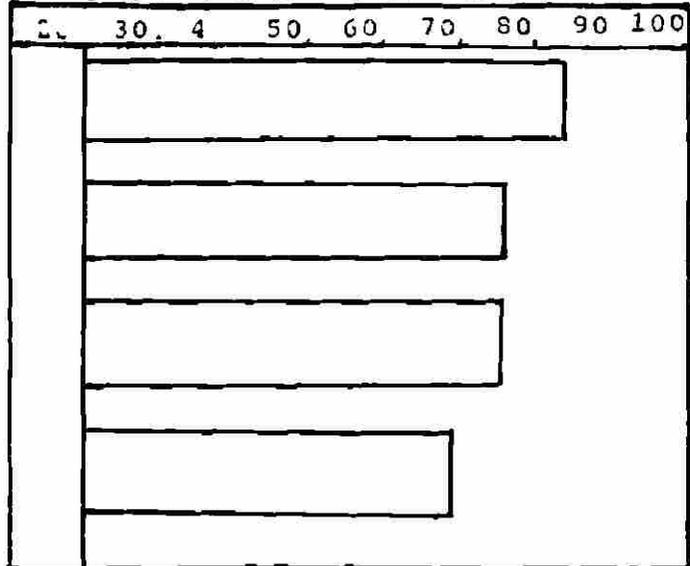
TURNO VESPERTINO

N= 44

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 C PROMEDIO TRABAJO EN SI MISMO
- III 15 6
- II 7 B RELACION CON DIRECTIVOS
- II 7 A PROMEDIO COMPAÑEROS DE TRABAJO
- III 4 5
- II 10 A CAPACITACION EN NORMAL



FACTORES DE INSATISFACCION DE MAESTROS

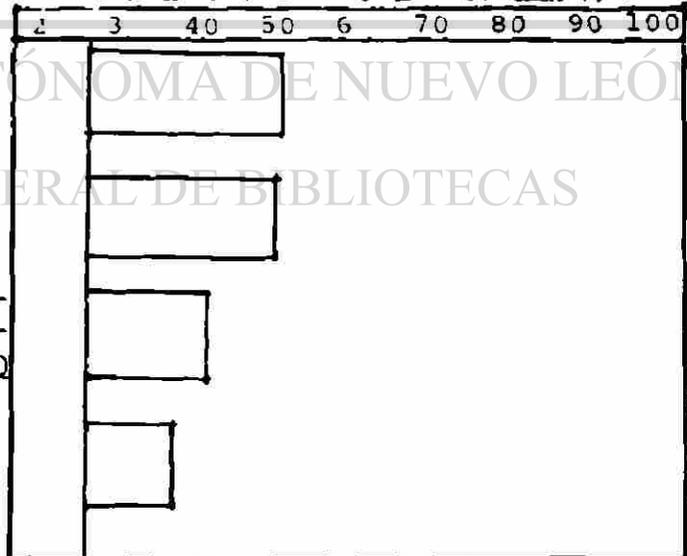
TURNO VESPERTINO

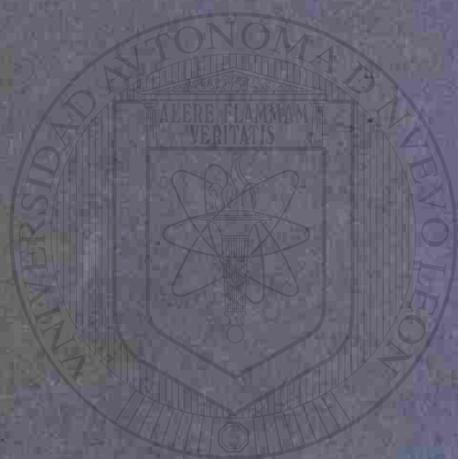
N= 44

CLAVE
PREGUNTAS

INDICE DE MORAL

- II 5 D ASCENSOS Y PROMOCIONES
- III 2 5 B PROMEDIO SUELDO
- III 14
- III 10 INGRESO COMPARABLE CON OTROS PROFESIONISTAS
- III 11 IMPOSICION DE DESCUENTOS SALARIALES





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS