AAU0437



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO ÁREA DE GERENCIA POST-GRADO EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CONGRUENCIA ENTRE LOS VALORES INDIVIDUALES Y LOS VALORES ORGANIZACIONALES COMO FACTOR PREDICTOR DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UN COLEGIO UNIVERSITARIO

Autor:

Julio César FLORES CAICEDO

Tutor:

Dr. Guillermo YÁBER

Caracas, Junio 1999

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO ÁREA DE GERENCIA POST-GRADO EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CONGRUENCIA ENTRE LOS VALORES INDIVIDUALES Y LOS VALORES ORGANIZACIONALES COMO FACTOR PREDICTOR DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UN COLEGIO UNIVERSITARIO

Trabajo de investigación presentado por: Julio C. FLORES C.

Como requisito parcial para obtener el título de Magister en Desarrollo Organizacional

> Tutor Dr. Guillermo Yáber

Caracas, Junio 1999



AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a mi familia, el haberme permitido quitarles parte del nuestro tiempo para invertirlo en la realización de este trabajo, especialmente a mi esposa e hija que supieron comprender y apoyarme en los momentos que fue necesario.

Quiero darle las gracias a todo el personal docente, administrativo y obrero del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez", por su valiosa participación y colaboración en la realización de la investigación.

Al doctor Guillermo Yáber, deseo expresarle mi mayor agradecimiento, por haber dedicado parte de su valioso e importante tiempo, a la tarea de guiarme para el desarrollo y culminación de este trabajo.

A todos, gracias.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	págs.
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1.2. OBJETIVOS 1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO 1.4. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	11 13 13 14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
 2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA 2.1.1. Cultura Organizacional 2.1.2. Valores A. Definición de Valores B. Reseña Histórica de los Valores C. Características de los Valores D. Funciones de los Valores E. Tipos de Valores F. Valor y su Relación con otros Términos G. Valores Individuales y Organizacionales 2.1.3. Satisfacción Laboral A. Definición de Satisfacción Laboral B. Medición de la Satisfacción Laboral 2.2. INVESTIGACIONES RELACIONADAS 2.2.1. Estudios sobre Valores y Congruencia de Valores 2.2.2. Estudios sobre Satisfacción Laboral 2.2.3. Congruencia de Valores, Satisfacción Laboral y otras Actitudes 	16 19 24 24 26 28 29 30 31 33 38 39 43 46 46 48 49
2.3. RESUMEN DEL CAPITULO	52
CAPÍTULO III. MÉTODO	55
3.1. EL PROBLEMA 3.2. HIPÓTESIS 3.3. VARIABLES 3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	55 55 55

	A. Variable Predictora B. Variable Criterio 3.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL A. Variable Predictora B. Variable Criterio 3.3.3. VARIABLES MODERADORAS	55 56 56 56 56 56
3.4.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
3.6.	POBLACIÓN, MUESTRA Y AMBIENTE	59
3.7.	INSTRUMENTOS 3.7.1. ESCALA DE VALORES DE ROKEACH, (1973) 3.7.2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S10/12 (Meliá y Peiró, 1989)	61 62 63
3.8.	PROCEDIMIENTO	67
CA	PÍTULO IV. RESULTADOS	69
4.1.	RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS	69
42	ANÁLISIS DE DATOS	70
,,,_	4.2.1. Determinación de los Valores Organizacionales	72
	4.2.2. Determinación de la Congruencia entre los Valores Individuales	73
	y los Organizacionales.	70
	4.2.3. La Congruencia de Valores y su Relación con las Variables Moderadoras	76
	A. El tipo de personal y la congruencia de valores	77
	B. La condición del personal y la Congruencia de valores	77
	C. La dedicación y la Congruencia de valores	78
	D. Edad y Congruencia de valores	78
	E. Sexo y Congruencia de valores	78
	F. El tiempo de servicio y la congruencia de valores	78
	4.2.4. Determinación de la Satisfacción Laboral	78
	4.2.5. La Satisfacción Laboral y su relación con las Variables Moderadoras	80
	A. El tipo de personal y la satisfacción laboral	80
	B. La condición del personal y la satisfacción laboral	80
	C. La dedicación y la satisfacción laboral	80
	D. Edad y la satisfacción laboral	80
	E. Sexo y la satisfacción laboral	81
	 F. El tiempo de servicio y la satisfacción laboral 	81
	 Regresión Lineal entre la congruencia de Valores Individuales y organizacionales y la Satisfaccción Laboral. 	82
	4.2.7. Efecto de las Variables Moderadoras sobre la Congruencia	82
	de Valores como Presictora de la Satisfacción Laboral A Regresión lineal con respecto al tipo de personal	-
	A RECIPSION LINEAL CONTESTACTO ALTIDO DE DECONAL	83

		Regresión lineal con respecto a la condición del personal Regresión lineal con respecto a la dedicación	83 83
		Regresión lineal con respecto a la edad	84
		Regresión lineal con respecto al sexo	84
	F. R	degresión lineal con respecto al tiempo de servicio	84
4.3.		ÓN DE LOS RESULTADOS	84
		ongruencia de valores individuales y organizacionales como lictora de la satisfacción laboral	84
		ongruencia de valores individuales y organizacionales sociales sociales moderadoras.	86
		ultados Generales de la Satisfacción Laboral	87
	4.3.4. La S	Satisfacción Laboral y las Variables Moderadoras	88
	4.3.5. Las	Variables Moderadoras de la Congruencia de Valores	90
	Indiv	iduales y Organiacionales como Predictora de la Satisfacción Laboral.	
co	NCLUSIO	NES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	92
1. C	ONCLUSIO	ONES	92
2. L	IMITACION	NES	94
3. F	ECOMEN	DACIONES	94
BIE	BLIOGRAF	FIA	96
AN	EXOS		
	Anexo A	Modelo de carta dirigida a las autoridades de Colegio Universitario	103
	Anexo B	Modelo de carta de aceptación de participación en la investigación	104
	Anexo C	Modelo de Comportamiento Organizacional de Robbins (1996)	105
	Anexo D	Organigrama del C. U. "Prof. Losé Lorenzo Pérez Rodríguez."	106
	Anexo E	Insturmento para la determinación de los valores Individuales	107
	Anexo F	Insturmento para la determinación de los valores Organizacionales	110
	Anexo G	Cuestionario de Satisfacción S 10/12 de Meliá y Peiró (1989)	115
	Anexo H	Puntuaciones brutas de los valores organizacionales	116
	Anexo I	Puntuaciones y tratamiento estadístico de la congruencia de valores	118
	Anexo J	Puntuaciones y tratamiento estadístico para la satisfacción laboral	157
	Anexo K	Puntuaciones y tratamiento estadístico para la satisfacción laboral	177

ÍNDICE DE TABLAS

TAE	BLA N°	TÍTULO	Págs.
	1	Clasificación Jerárquica de los valores según representantes de diferentes escuelas	27
	2	Correlatos de la satisfacción laboral con otras variables	42
	3	Resumen de Variables del Estudio	57
	4	Estratos de la Población Según el tipo de Personal	61
	5	Lista de 36 valores con sus frases definitorias	63
	6	Correlación de los ítems para la satisfacción laboral	66
	7	Cantidades representadas por la muestra final para cada estrato de la población	70
	8	Distribución de la muestra final por sexo	71
	9	Distribución de la muestra final por edad	71
	10	Distribución de la muestra final de acuerdo a la condición	71
	11	Distribución de la muestra final de acuerdo a la dedicación	71
	12	Distribución de la muestra final de acuerdo al tiempo de servicio	72
	13	Sistema de valores del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez"	73
	14	Congruencia entre los valores individuales y organizacionales, medidos en términos de correlación r	74
	15	Frecuencia de los diferentes niveles de congruencia	75
	16	Medidas de tendencia central de la congruencia de valores individuales y organizacionales	75
	17	Ubicación de los prrimeros 15 valores tanto individuales como organizacionales	76
	18	Medias y desviación estandar de la congruencia de valores en relación con las variables moderadoras	77
	19	Frecuencia de la satisfacción laboral por criterio de alta, media y baja satisfacción	79
	20	Medias promedio obtenidas para cada ítem del cuestionario de	79

20	Medias promedio obtenidas para cada ítem del cuestionario de satisfacción laboral S10/12	79
21	Medias y desviación estandar de la satisfacción laboral en relación a las variables moderadoras	81
22	Regresión lineal aplicada a la satisfacción laboral en función de la congruencia de valores	82
23	Regresión lineal aplicada a la satisfacción laboral en función de la congruencia de valores consideranda cada variable moderadora	83

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°	TÍTULO	págs
1	Relación entre las variables objeto del estudio basado en el moldelo de comportameinto organizacional de Robbins (1996)	18
2	Niveles de la cultura organizacional según Schein (1985)	23
3	Modelo de congruencia individuo- situación de Chatman (1989)	37

RESUMEN

Se determinó el grado en que la congruencia entre los valores individuales y organizacionales predice la satisfacción laboral de los trabajadores de un Colegio Universitario. Igualmente se determinó si variables como el sexo, la edad, el tiempo de servicio, el tipo de personal, la dedicación y la condición laboral, mediaban en la capacidad predictora de la congruencia. A tal fin se realizó una investigación exposfacto, de campo, aplicando a 103 trabajadores la escala de valores de Rokeach para determinar el sistema de valores individuales y un cuestionario de satisfacción laboral. Para la determinación del sistema de valores de la organización se aplicó el mismo instrumento de Rokeach, apoyado en la técnica Delphi. Se utilizó el coeficiente de correlación para obtener la congruencia de valores y la regresión lineal para medir la capacidad predictora de la misma. Como resultado se encontró que existe una congruencia moderada entre el sistema de valores individuales y el sistema de valores del colegio que logra explicar casi el 20% de la variación de la satisfacción laboral de los trabajadores. Por otra parte se concluye que las variables edad, el tiempo de servicio, el tipo de personal, la dedicación y la condición laboral no muestran resultados que permitan afirmar su efecto o no sobre la capacidad predictiva de la congruencia de valores sobre la satisfacción laboral. Con respecto al sexo, se encontró que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres con respecto a la congruencia de valores y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estudio del Comportamiento de las organizaciones tiene gran significación, sobre todo en momentos como los actuales en los cuales se observan fenómenos como la globalización, las asociaciones estratégicas, las fusiones de grandes corporaciones, etc. Esto hace de las organizaciones entes cada vez más complejos y difíciles de manejar, sobre todo si se toma en cuenta que en ellas confluye una gran cantidad de individuos que deben interaccionar entre sí y con el entorno bajo una visión de sistemas abiertos, lo que se traduce en que los resultados organizacionales sean influenciados por un gran número de variables internas y externas que pueden determinar el desarrollo de la misma.

Es así como las organizaciones, vistas como sistemas sociales, pueden ser consideradas micro sociedades conformadas por un conjunto de individuos que interactúan entre sí, regidos por ciertas normas y estructuras de control que guían su forma de actuar, que no es otra cosa que su cultura, que como sostiene Schein (1985) esta referida al conjunto de creencias y supuestos básicos que son compartidos por los miembros de la organización y que operan en ellos de forma inconsciente, para orientar y condicionar sus comportamientos.

Estas creencias y supuestos, son los valores de la organización, que se convierten en "... los cimientos de cualquier cultura corporativa." (Deal y Kennedy, 1985, p. 21) y de una u otra forma "... dictan la normativa o función moral que señala a los miembros del grupo la manera de actuar en ciertas situaciones" (Schein, 1989 p.32).

Como puede verse, cada individuo, producto de su interacción con el mundo social contiene una serie de valores que subyacen en sus actitudes y comportamientos, lo que determinan en todo caso su forma de actuar. De igual forma, dentro de cada organización se encuentran los valores de ésta y los de cada uno de sus miembros, que pueden o no ser compatibles, ya que los individuos que entran a la organización, provienen del entorno y con ello poseen una serie de características, propias del medio cultural en el cual de han desarrollado y que puede o no ser parecidas a la cultura de la propia organización. Este aspecto es crucial en el estudio y comprensión del comportamiento organizacional, ya que por un lado se tienen los valores del

individuo y por otro los de la organización que confluyen dentro de la dinámica organizacional.

Sumado a lo anteriormente expuesto, existen otros factores relacionados con el comportamiento del individuo dentro de la organización, cuyo estudio científico permite la comprensión, predicción y desarrollo de los fenómenos organizacionales. Uno de ellos es la satisfacción laboral, que es una variable individual bastante estudiada. Esto se deduce de resultados de algunas investigaciones como la de Parra y Pérez (1997), Dugarte (1994), Giménez (1998) y Rodríguez y Ginez (1998) en las cuales se estudia la congruencia de valores individuales y organizacionales y su influencia sobre variables organizacionales resultados como la satisfacción laboral, el compromiso y la intención de abandono. En estas investigaciones se encontraron resultados que señalan la existencia de relaciones entre las variables estudiadas.

El estudio de estas variables permite ampliar el conocimiento en el área del comportamiento organizacional, lo que ayuda a que las organizaciones puedan mejorar, especialmente en momentos como los actuales, en los cuales los cambios a escala mundial obligan a todos los sectores del quehacer nacional a manejar información actualizada que le permita la supervivencia y la salud de las diferentes organizaciones.

El sector educativo y específicamente las organizaciones de educación superior, no escapan a estos procesos de cambio, más cuando se señala a la educación como el eslabón primordial para el desarrollo de las naciones a la vez de enfrentar fenómenos de fuga de personal del área educativa hacia otras áreas que provean la satisfacción de necesidades del individuo.

Todo lo anteriormente descrito indica la necesidad de comprender mejor y más ampliamente a las instituciones de educación superior y analizar factores como los valores y como ellos pueden relacionarse con resultados organizacionales como la satisfacción laboral.

Es por ello que el presente estudio se planteó como interrogante la siguiente:

¿Predice la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales la satisfacción laboral?

Para dar respuesta a este problema fue necesario responder a otras interrogantes como fueron:

¿Cuál es el sistema de valores individuales de los miembros de una organización?

- ¿Cuál es el sistema de valores de la organización?
- ¿Existe congruencia entre ambos sistemas de valores?
- ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados?
- ¿En qué grado puede la congruencia entre los valores individuales y organizacionales predecir la satisfacción laboral de los empleados?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1.Objetivo General:

Determinar la proporción en que la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales predice la satisfacción laboral.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- Determinar el sistema de valores individuales de los empleados.
- B. Determinar el sistema de valores de la Organización.
- C. Determinar la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales.
- D. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados.
- E. Determinar en que grado, la congruencia entre valores individuales y organizacionales predice la satisfacción laboral.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La dinámica constante que rodea a las organizaciones de hoy, especialmente en contextos signados por procesos de globalización que conciben al conjunto de naciones y de organizaciones como gran aldea, pone al relieve la crítica necesidad de contar con un personal identificado, comprometido y satisfecho con la empresa, que responda a las exigencias de ésta pero que a la vez se sienta recompensado por el servicio prestado. Para ello es necesario orientarse hacia la cultura de la organización y de sus miembros como es la cultura, y más específicamente, hacia los valores como elemento fundamental de ellos. Wiener (1988) sostiene que abordar la cultura organizacional a través de los valores compartidos es de gran importancia y

"...su efecto sobre la efectividad organizacional viene dado por la posibilidad de lograr una acción coordinada que permita el logro de las metas y objetivos" (p. 535).

De acuerdo a la revisión documental realizada, el estudio de valores y más específicamente, la congruencia entre valores individuales y organizacionales no es amplio, sin embargo algunas investigaciones como la de Liedtka (1989), Meglino, Raulín y Adkins (1989), Posner y Schmith (1993), en el ámbito internacional; y las de Sánchez y Vallenilla (1993) y Stone y Zabala (1992), Villegas y Torres (1995), Dugarte (1994), García (1997), Giménez (1998) y Rodríguez y Ginez (1998) en Venezuela, demuestran que el conocimiento en esta área aún puede aportar mucho para comprender mejor el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones.

Por otra parte, como sostiene Robbins (1996), el estudio de los valores es importante por cuanto "...establecen las bases para comprender las actitudes y la motivación y porque influyen en la percepción" (p.174). Así, puede que el empleado se sienta insatisfecho si encuentra que sus valores no concuerdan con las políticas de la organización en un aspecto determinado.

De la misma forma, el conocimiento de la predicción de la satisfacción laboral sobre la base de la congruencia de valores, permite a las organizaciones preocuparse porque su personal, tenga valores cónsonos con los de la organización, para así lograr la satisfacción del empleado, a la vez de obtener las consecuencias positivas que ello conlleva.

El presente estudio tiene gran significado desde el punto de vista científico, por cuanto da un aporte empírico sobre los valores, lo que servirá de base para que, por una parte se realicen otras investigaciones en el campo, y por la otra para que contribuya como conocimiento teórico que sustente el trabajo y propuestas de cambio en el área del Desarrollo Organizacional.

Así mismo, considerando que la satisfacción laboral es un resultado organizacional (Robbins, 1996), esta investigación puede servir desde el punto de vista práctico, para mejorar los procesos de selección e incorporación del personal a las organizaciones, tomando en cuenta la enseñanza de los valores de la organización y controlando una de las variables que pueden influir en la satisfacción en el trabajo.

1.4. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación, por involucrar seres humanos, implicó considerar los aspectos éticos relacionados con los entes tratados. Así, en el caso de la

organización involucrada y sus empleados, se hizo hincapié en el uso exclusivamente científico de la información y la confidencialidad de la misma, para ello se incluyó en cada uno de los instrumentos a ser aplicados, un párrafo donde se establecían estas condiciones.

De igual forma, se da los créditos respectivos a los autores de los instrumentos que ameritaron ser utilizados en esta investigación, como son los casos específicos de la Escala de Valores de Rokeach y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Melió y Peiró.

Por otra parte, a los fines de obtener la autorización explícita de la organización en la cual se realizó el estudio, se envió una carta de consentimiento dirigida a las autoridades (ver anexo A), esta autorización fue necesaria para poder contar con el apoyo de la alta gerencia en el desarrollo de la investigación y así tener acceso a los diferentes niveles de la misma, lo cual no hubiese sido posible sin el permiso de la Institución. Igualmente se solicitó el consentimiento de cada uno de los miembros de la organización, para participar en la investigación, a través de una comunicación dirigida a cada persona, la cual fue firmada en duplicado en señal de aceptación (ver anexo B).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presenta la fundamentación teórica que da sustento a esta investigación, así como la descripción de las características más resaltantes de las investigaciones encontradas que se relacionan con las variables de este estudio.

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

El estudio del Comportamiento Organizacional, (CO), tiene gran significación para poder abordar el análisis, la comprensión, el cambio y eficiencia de las organizaciones actuales y del futuro, y sus aportes sirven de sustento para lograr el mejoramiento organizacional. Se entiende por comportamiento organizacional, el área de estudio "...que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y la estructura producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de una organización" (Robbins, 1996, p. 8).

Desde esta perspectiva, el CO requiere del aporte de diferentes disciplinas y de la integración de diferentes corrientes teóricas. Una de estas disciplinas es la Psicología la cual permite al CO apoyarse, por un lado, en la corriente de las diferencias individuales sustentada por teorías de la personalidad y por otro lado en la corriente situacional que pretende explicar el comportamiento orientado hacia las variables fuera del organismo. En vista de la complejidad que conlleva estudiar los fenómenos organizacionales desde perspectivas tan diferenciadas, algunos autores como Schneider. (1983). Chatman (1989), Caldwell y O'Reilly (1990), consideran que los mismos deben ser abordados desde una perspectiva interaccionista, la cual supone que "...tanto las características del individuo como las de la situación y mas aún, ambos grupos de características en interacción, pueden predecir y explicar la conducta de las personas en el trabajo..." (Dugarte, 1994, p.23). Esta perspectiva es llamada por Terburg "Psicología Interaccional" (1981), la cual es definida por este autor como "... una aproximación al estudio de la conducta que enfatiza una interacción continua y multidireccional entre las características de la persona y las características de la situación" (p.19). De acuerdo con Terborg, se puede concluir que la psicología interaccional se fundamenta en el carácter dinámico de la conducta, y la constante interdependencia entre el individuo y las situaciones que lo rodean.

Dentro de esta misma perspectiva, tanto Robbins (1996) como Kreitner y Kinicki (1996) sostienen que el estudio del CO debe hacerse sobre una perspectiva contingencial, desde la cual no existe ninguna aseveración determinista sobre el comportamiento del individuo si esta no se relaciona con las condiciones o situaciones, llamadas por ellos como "variables contingente" o "enfoque de contingencia".

Es así como precisamente Robbins propone un modelo para el estudio del comportamiento organizacional (ver anexo C), fundamentado en el enfoque contigencial y dando uso al aporte de diferentes disciplinas como la psicología, la sociología, la psicología social, la antropología y las ciencias políticas, lo que conlleva a conformar una abstracción constituida por tres niveles organizacionales que permiten comprender y predecir algunos resultados organizacionales.

El citado modelo sigiere que el análisis del comportamiento organizacional se realice en tres niveles como son el nivel individual, el nivel grupal y el nivel del sistema organizacional. Estos niveles son como ladrillos que se levantan uno sobre otro, por lo que el nivel del sistema organizacional se levanta sobre cimientos establecidos en el nivel grupal y éste a su vez sobre la base de las variables contenidas en el nivel individual.

El estudio de las variables contenidas en cada uno de estos niveles y las interrelaciones entre ellos permiten comprender los resultados organizacionales medidos a través de la Productividad, el Ausentismo, la rotación y la Satisfacción laboral. (Robbins, 1996, p.45)

En el nivel individual del modelo se consideran variables como la personalidad, las características biográficas (edad, sexo, estado civil, etc.), la capacidad, y los valores y actitudes, las cuales son consideradas muy arraigadas el individuo, por lo que su estudio es determinante en la comprensión de los resultados organizacionales. Dentro del mismo nivel, también variables como la percepción, la motivación y el aprendizaje son consideradas y conjuntamente con las anteriores determinan los resultados como productividad, ausentismo, rotación y satisfacción.

De acuerdo al modelo, la complejidad del CO aumenta al pasar al nivel grupal, ya que las personas actúan de una forma cuando están solas y de otra cuando están en grupos, por cuanto variables como los patrones de comunicación, el liderazgo, el poder, la política, el conflicto, las relaciones intergrupales y las decisiones en grupo se relacionan para afectar los resultados organizacionales.

En el nivel de sistema organizacional, la complejidad del CO llega a su máximo grado ya que como explica el propio Robbins(1996), "Así como los

grupos son algo más que la suma de sus miembros individuales, así las organizaciones son algo más que la suma de sus grupos" (p.52). Es así, como las variables estructura y diseño de la organización, políticas y prácticas de recursos humanos, la tensión laboral y la cultura organizacional repercuten de forma significativa sobre los resultados organizacionales.

Como puede observarse, el estudio de las variables por separado para cada uno de los niveles puede explicar parte de los resultados organizacionales, pero desde el punto de vista contigencial o interaccional, existen interrelaciones entre las diferentes variables dentro de un mismo nivel e interniveles, que afectan tales resultados. Tal es el caso de los valores y actitudes (en el nivel individual) y su relación con la cultura organizacional (nivel de sistema organizacional) dentro de la cual subyacen los valores de la organización como un elemento determinante de la cultura de la organización. En este punto, se puede ver como debe existir una interrelación entre los valores organizacionales y los valores individuales que de algún modo permite analizar y comprender a las variables resultados como la satisfacción laboral. En la figura Nº 1 se puede observar la relación entre las variables objeto de este estudio.

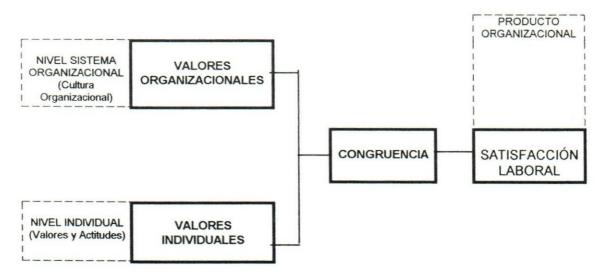


Figura 1. Relación entre las variables objeto de estudio basado en el modelo de comportamiento Organizacional de Robbins (1996).

Este análisis del modelo de comportamiento organizacional sirve de plataforma teórica para sustentar el tema de estudio de la presente investigación que es precisamente la congruencia entre los valores individuales y organizacionales como predictora de la satisfacción laboral.

2.1.1. Cultura Organizacional

Anteriormente, se concebían a las organizaciones como estructuras rígidas, fundamentadas en formas racionales de coordinar y controlar a un grupo de personas, y conformadas por procesos y mecanismos dirigidos por patrones que actuaban mecánica e invariablemente. Esta concepción de las organizaciones es la sustentada por las teorías clásicas de la administración propuestas por autores como Taylor, Fayol y Weber.

Sin embargo, en los últimos veinte años, las organizaciones son vistas como sistemas abiertos, constituidas por personas y que adquieren una serie de características propias de los entes sociales. Esto hace pensar que las organizaciones, tal y como lo plantea Schein (1985), poseen una dimensión mucho más compleja y en gran medida intangible, que afecta a los sistemas rígidos y formales. Esta dimensión ha sido llamada por autores como Schein (1985), Deal y Kennedy (1985), y Deninson (1990), como Cultura Organizacional.

Antonorsi (1995), atribuye a las organizaciones características que combinan elementos de las teorías clásicas con otros de la visión contemporánea. Para este autor la organización es concebida como un sistema de partes interrelacionadas, que se integran armónicamente, para alcanzar los fines. Estas partes vienen a ser:

- La Estructura Organizativa: Representada por las relaciones de trabajo establecidas de manera formal, lo que implica una división del trabajo y asignación de responsabilidades.
- 2. La Estrategia: Concebida como el conjunto de acciones que permiten a la organización lograr sus metas. En ella se consideran factores internos y externos y está conformada por la misión, la visión, los objetivos corporativos y los planes de acción.
- La cultura y los valores: Conformados por un conjunto de creencias, valores y patrones, que identifican a la organización y a su forma de accionar.
- Los Procesos: donde se encuentran las secuencias de actividades previstas y desarrolladas para el logro de metas y alcance de la misión.
- Secuencias Gerenciales: son el conjunto de procedimientos que mueven a la organización, aquí se incluyen los sistemas de información, sistema de planificación, sistema de presupuesto y sistema de control.

- 6. Personas: son los miembros de la organización y que se encuentran distribuidos en diferentes tipos y niveles.
- 7. Conocimiento: Representado por todas aquellas habilidades de carácter intelectual que poseen las personas de la organización.
- 8. Finanzas: Constituido por todos los recursos económicos que necesita la empresa para funcionar.
- Infraestructura y equipos: Viene dado por todos los recursos materiales requeridos para el funcionamiento, como son bienes muebles e inmuebles.

Como se puede observar, Antonorsi (1995), incluye tanto elementos clásicos como contemporáneos, en la estructuración de la organización, entre estos últimos considera a la cultura organizacional como el cimiento de los valores y patrones que en definitiva identifican a la organización.

Dennison (1991), define la cultura como el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que sirven de soporte al sistema gerencial de la organización, también incluye al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan a los valores y las creencias.

Por su parte Abravanel (1992) considera a la cultura organizacional como un sistema particular de símbolos influido por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por sus líderes pasados. Así como también por diferentes factores de contingencia" (p.33).

Como puede observarse, este autor da importancia relevante a la participación de los fundadores de la organización, en la constitución de su cultura.

Schein (1985), dice que la cultura organizacional es todo aquello que un grupo aprende en un periodo de tiempo mientras resuelve los problemas para sobrevivir en un ambiente externo, procurando la integración interna. Estas repuestas aprendidas se traducen en suposiciones y creencias que funcionan "...lo suficientemente bien para ser considerados como validos y por ello a ser enseñados a los nuevos miembros, como una forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a los problemas". (p. 224).

Al igual que Abravanel, Schein considera que el origen de la cultura organizacional viene de la mente del creador o fundador y por ello estructura la organización sobre la base de sus experiencias y modos de pensar, por lo que la conformación de la cultura refleja el conjunto de creencias, sentimientos y teorías de fundador, a lo que se adiciona el conjunto de experiencias aprendidas por el grupo de la organización al enfrentar diferentes situaciones del quehacer de la empresa. Basado en esto, se puede pensar que la cultura de la organización esta muy ligada a la cultura de la sociedad en la cual se encuentra

inmersa, sin embargo, para Abravanel (1992), la cultura de la organización puede llegar a diferenciarse de la aquella de la cual forma parte, ya que aunque se tomen ciertos valores básicos de la sociedad, pueden ocurrir particularidades al momento de crearse y durante su desarrollo como serían las formas de adaptarse a nuevas tecnologías, características de los líderes pasados y actuales, el área o sector industrial o de servicio en el cual se desarrolla, etc.

Asimismo, como quiera que puedan encontrarse dimensiones de la cultura organizacional que puedan mantenerse invariables, no existirán culturas semejantes. Chatman, (citada por Rodríguez y Ginez, 1998), sostiene que la cultura organizacional es única en cada empresa, lo que conlleva a suponer que un modelo de acción que funciona perfectamente en una organización, no necesariamente funcionará igual en otra.

Igualmente, dentro de una misma organización se pueden encontrar variaciones culturales, que se deben al pluralismo de los grupos (Abravanen, 1992), por lo que los trabajadores se agrupan según orientaciones culturales diferentes, llegando a conformar grupos con características bien diferenciadas e identificables.

A pesar de esto y de las diferencias culturales entre una organización y otra, Robbinns (1996), señala una serie de características que sirven para el análisis y comprensión de las culturas organizacionales independientemente de su tipología. Estas características son:

- Innovación y asunción del riesgo: El grado hasta el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.
- Atención al detalle: El grado hasta donde se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención al detalle.
- Orientación a los resultados: El grado hasta donde la administración se enfoca en los resultados y sus consecuencias, más que en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos.
- Orientación hacia las personas: El grado hasta donde las actividades del trabajo están organizadas en torno a equipos, en lugar de hacerlo alrededor de los individuos.
- Energía: El grado hasta donde la gente es enérgica y competitiva, en lugar de calmada.
- Estabilidad: El grado hasta donde las actividades organizacionales prefieren el mantenimiento de status quo en lugar de insistir en el crecimiento. (Robbins, 1996. P. 681-682)

Cada una de estas característica se ubica en un continuo y la identificación del grado dado a cada una de ellas para una organización

determinada, permite obtener el panorama cultural de la organización, principalmente sobre los sentimientos compartidos por los miembros sobre la empresa, la forma como se hacen las cosas y la conducta que se espera de ellos.

Elementos de la Cultura Organizacional

Deal y Kennedy (1985), lograron establecer una serie de elementos que están presentes en las culturas organizacionales. Estos elementos también son señalados por Ott (1990) y reseñados por Blasco y Gazso, (1994) y los mismos están referidos al ambiente del negocio, los valores, los héroes, los ritos y rituales y la red cultural. A continuación se indica a que se refiere cada uno de ellos:

- 1. Ambiente del Negocio: Considera que el medio en el cual está inmersa la organización influye de forma determinante en la formación de la cultura organizacional, ya que para tener éxito debe manejar con propiedad la actividad en la cual se especializa. Así cada organización enfrenta realidades diferentes en el mercado en el que compite por lo que debe responder a éstas para mantenerse y sobrevivir.
- Valores: Son las creencias y conceptos básicos de la organización, por lo que se traducen en la médula de la cultura. Los valores definen el éxito de manera concreta y establecen las normas implícitas o explícitamente para llegar a él. Aquí se observa como los valores tienen una importancia capital en la definición y constitución de la cultura.
- 3. Los héroes: Son los individuos que personifican los valores y por lo tanto se convierten en modelos a seguir, por los nuevos empleados. Algunos surgen desde el momento de la creación de la organización, es decir nacen con ella, y otros se hacen por momentos estelares que representan para la organización, pautas para el desarrollo o resolución situacional de problemas.
- Los ritos y rituales: Son las rutinas sistemáticas y programadas de la vida diaria de la organización e indican a los miembros lo que se espera de ellos y en cuanto a su actuación.
- 5. La red cultural: Es el medio de comunicación básico de la organización. Cumple la función primordial de transportar los valores y los otros elementos como los ritos y héroes a todos los miembros y de una generación a otra. Para que este proceso se ejecute la organización debe contar con autores como los narradores, los espías, los sacerdotes, las cábalas y los murmuradores, que de manera oculta e informal ponen en marcha la red. El control de la red

permite lograr comprender lo que ocurre en la organización. (Deal y Kennedy, 1985).

Además de estos elementos en los cuales se resalta la importancia de los valores para la estructuración de la cultura, Schein (1985), propone tres niveles de constitución de la cultura. Estos niveles son el nivel de **Artefactos y Creaciones**, el nivel de los **Valores** y el nivel de **Ios Supuestos Básicos**. Su organización, según Schein responde al grado de tangibilidad dentro e la organización.

En la siguiente figura se observa la descripción de cada nivel y su forma de manifestación en la organización:

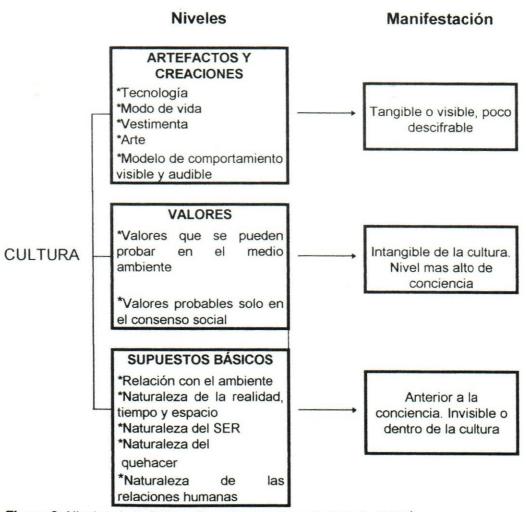


Figura 2: Niveles de la Cultura Organizacional según Schein (1985)

El Nivel de Artefactos y Creaciones está referido al nivel más tangible de la organización, es la constitución física y social del ambiente y lo conforman el espacio físico, la estructura tecnológica, el lenguaje escrito y hablado, y las producciones artísticas. Para determinar los valores centrales subyacentes es necesario analizar profundamente los elementos de este nivel, y así obtener la información sobre los cimientos que guían el comportamiento de los miembros de la organización.

El nivel de los Valores contiene las creencias de que algunos modos de conducir la existencia son preferibles a otros a lo largo de un continuo de relativa importancia. Para Schein, los valores juegan un papel dominante en la definición y selección de los objetivos organizacionales, en la toma de decisiones y en la determinación y orientación al momento de definir sus problemas. Los valores como un nivel de la cultura organizacional se traducen en un elemento intangible, o tangible solamente en lo más alto o profundo de la conciencia.

El nivel de los Supuestos Básicos define aquellos valores que por haber servido para resolver situaciones dentro de las organizaciones, se transforman en suposiciones o supuestos básicos que quedan sobreentendidos, pasando de un hecho hipotético a un estado de realidad aceptado por todos. Estos supuestos básicos, guían la conducta y especifican la forma de pensar, percibir y sentir acerca de las cosas.

Como puede apreciarse tanto en la propuesta de Schein, como en los planteamientos de Deal y Kennedy, así como en algunas de las definiciones dadas anteriormente sobre Cultura Organizacional, los valores se presentan como un elemento fundamental y definitorio de la cultura, es decir que se convierten en la médula de la cultura organizacional.

2.1.2. VALORES

A. Definición de Valores

Los valores constituyen un elemento fundamental que determina el comportamiento del individuo. Robbins (1996) sostiene que "los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional porque establecen las bases para la comprensión de las actitudes y la motivación y porque influyen en nuestras percepciones" (p.174). Sin embargo, existen diferentes definiciones que se han presentado a lo largo del tiempo y que tienen relaciones y discrepancias. Dentro de estas definiciones una de las más comúnmente aceptada es la de Rokeach (1973) que los define como "una

creencia relativamente permanente de que un modo de conducta particular o un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados de existencia" (p.5). A pesar de que este autor los define como una creencia, aclara que no es cualquier tipo de creencia, por cuanto las mismas se clasifican en tres tipos (Rokeach, 1973): a) las descriptivas o existenciales que puedan ser verdaderas o falsas; b) las evaluativas por la que el objeto de la creencia puede ser juzgado como bueno o malo, y c) las prescriptivas o proscriptivas, según las que algunos medios o fines de la conducta son juzgados como deseables o indeseables. Es a este último grupo de creencia, al que se refieren los valores. Desde esta perspectiva los valores se convierten entonces en elementos que orientan y justifican la forma de actuar del individuo.

Para Spranger (c.p. Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1994) los valores son "una constelación de gustos, versiones, puntos de vista, inclinaciones interiores, juicios racionales o irracionales, prejuicios y patrones de asociación que determinan la manera en que una persona concibe el mundo" (p.46). Aquí se resalta el aspecto subjetivo de la concepción del valor, en la cual la variable cultura juega un papel preponderante. Se puede observar igualmente como se incluyen los conceptos del individuo en cuanto a lo correcto, lo bueno o lo deseable.

Schein (1985), define los valores como derivaciones de los principios fundamentales que operan todos los días en el individuo y sobre los cuales se orienta la conducta. Es decir que en las conductas subyacen los valores.

Otra definición considera a los valores como "...aquellos elementos, modos de conducta o estados de existencia que los individuos consideran dignos de estimar, deseables, admirables o preferibles" (Sánchez y Vallenilla, 1993)

Avila (1995), define los valores individuales como "...convicciones o elementos de juicio que orientan las actitudes y acciones de los individuos." (p. 28).

Para Robbins (1.996), "los valores representan la convicción básica de que una forma de conducta específica o de condición última de la vida es preferible, en términos personales o sociales; a otras formas... contrarias y opuestas" (p.173). Esta definición parece estar fundamentada en la concepción de Rokeach, pero se hace un señalamiento que es necesario apuntar, y es el referido a los atributos de los valores. Estos son el contenido y la intensidad. El contenido señala que la forma de conducta o condición última es importante. Por su parte, la intensidad determina el grado de importancia de la forma de conducta o condición. Estos atributos son importantes al determinar las características y formas de medir los valores por cuanto, para determinar el

sistema personal u organizacional de valores, lo que se hace es calificar por orden de intensidad (importancia) el significado (contenido) de los valores. (Claver, 1993; Robbins, 1996).

Por su parte, García y Dolan (1997), al referirse a los valores señalan que son "aprendizaje estratégico, relativamente estable en el tiempo, de que una forma de actuar es mejor que su opuesto, para conseguir que nos salgan bien las cosas" (p.63).

Revisando cada una de estas definiciones, se puede observar como existe una relación mancada en la forma de concebirlos, por cuanto es claro que los valores están referidos a supuestos de preferencia que orientan y justifican en definitiva las acciones de los individuos. Por otra parte, el hecho de que orienten las acciones y comportamientos del individuo, implican que están subyacentes en todo el quehacer de la actividad humana.

Para efectos de esta investigación y considerando que la concepción de valor de Rokeach (1973) de una u otra forma queda reflejada en gran parte de las definiciones reseñadas, se tomará como definición conceptual la planteada por este autor referida a "una creencia relativamente permanente de que un modo de conducta particular o un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados de existencia" (p.5).

B. Reseña Histórica de los Valores

El estudio de los valores es el objeto de la axiología, que en sentido general intenta establecer la esencia y naturaleza y juicios de valor (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 1983). No trata exclusivamente una única teoría sobre los valores, "...sino a un conjunto de doctrinas de orientación muy diversa, referidas todas ellas a un tema central: la investigación acerca de la esencia del Valor." (Albornoz, 1997, p.109)

La axiología ha podido identificar 5 grandes escuelas que han tratado la problemática de los valores a lo largo de la historia. Estas cinco escuelas son:

- El existencialismo: Su representante principal es Jean P. Sartre, para quien la realidad está dividida en el ser y la nada. El ser es la materia. Frente al ser quedan entonces el espíritu, los posibles, los valores y la verdad, en otras palabras, la nada. Es así como para Sartre, el valor es la nada.
- 2. La Escuela Austríaca y de Praga: la cual subraya el subjetivismo del valor. Para esta escuela, cuyos representantes son Meinong (1853-1921)

Ehrenfels (1859-1932) y Muller Freienfles (1882-1949), el valor tiene un componente subjetivo que conlleva una visión particular de las cosas.

- Neokantismo de Badén: Esta escuela se fundamenta en que los valores son cosas apriorísticas de la realidad, que se encuentran lejos de todo lo real. Lo real surge de la conjunción de la forma y la experiencia. Son representantes de esta escuela Windelband (1848-1915); Munsterberg (1863-1916) y Rickert (1863-1936).
- 4. Fenomenología: Para esta escuela "...los valores no son sino una reacción subjetiva ante los estímulos exteriores, ni formas apriorísticas de la razón; sino objetos ideales, más allá de la realidad física o psíquica, captados mediante instrucciones emocionales...", no son sensibles (Diccionario de Educación, 1983, p.165). son cualidades ideales presentadas jerárquicamente de mayor a menor y separadas en dos polos (valor y antivalor). Son representantes de esta escuela Scheler Hartmann (1888-1959), Ortega y Gasset y García Morente.
- Realismo de los valores: Esta escuela "...sostiene que los valores se hallan enraizados en el ser" (Diccionario p.166). Son sus representantes Santo Tomás, F. Suárez, R. Le Senne (1883-1954) y L. Lavelle (1883-1951).

De acuerdo a cada una de estas escuelas existe una clasificación jerárquica de los valores. Dichas clasificaciones se muestran en la tabla No. 1.

Tabla No. 1: Clasificación jerárquica de los valores según representantes de diferentes escuelas.

MUNSTERBERG	RICKERT	SCHELER	ORTEGA Y GASSET	LE SENNE	LAVELLE
Lógicos	Verdad	Conocimiento. Verdad	Intelectuales	Verdad	Intelectuales
Estéticos	Belleza	Estéticos	Estéticos	Arte	Estéticos
Éticos	Moralidad	Lo justo	Morales	Moral	Morales
Metafisicos	Santidad	Lo santo	Religiosos		Espirituales
	Amor. Felicidad	Agrado		Amor	Afectivos
Vitales		Vitales	Vitales		
			Útiles		Económicos

Tomado del Diccionario de las Ciencias de la Educación (1983, p.166).

Como puede observarse en la tabla 1, cada representante de las diferentes escuelas, ha clasificado los valores de acuerdo a su posición, por lo que valores iguales ocupan lugares diferentes en la jerarquización.

C. Características De Los Valores

De acuerdo las investigaciones hechas por Rokeach (1973) los estudios de valores deben partir de 5 supuestos básicos, a saber:

- 1. Los valores que una persona posee son relativamente pocos.
- 2. Todas las personas poseen los mismos valores pero en diferentes grados. Esto da origen entonces a los sistemas de valores que no son más que "los valores personales clasificados por orden de importancia" (Robbins, 1996 p.174). Este Supuesto unido al anterior permite señalar que las personas poseen los mismos valores pero jerarquizados en orden diferente.
- Los valores están organizados en un sistema. Este supuesto no es más que una consecuencia lógica de los dos anteriores.
- Las consecuencias de los valores humanos se manifiestan en todos los fenómenos que los científicos estudian y están determinados por la cultura, la sociedad, las instituciones, la personalidad y las circunstancias personales.
- Los valores son internalizados como resultados de experiencias de tipos personales, culturales y sociales, que constituyen estructuras psicológicas que determinan cualquier clase de comportamiento humano

Estos supuestos permiten atribuir una serie de características a los valores que según Rokeach son:

- 1. Un valor es relativamente permanente, porque una vez adquirido, forma parte característica de la persona. A pesar de ello, el valor puede modificarse por cuanto no son estáticos, aunque sí consistentes. Esto queda demostrado en el hecho de que hay continuidad en la personalidad y en la sociedad, son cambios difíciles pero posibles. Así, se debe tener en cuenta el carácter perdurable y a la vez cambiantes de los valores.
- 2. Un valor supone modos de conducta o estados de existencia preferidos, lo que conlleva a proponer dos niveles de valorización, un nivel

instrumental y otro terminal, es así como se encuentra una tipología de valores instrumentales y terminales.

 Un valor implica preferencia, es decir algo que es personal o socialmente preferible, así un individuo prefiere valores que se caractericen hacia el tope de su jerarquía, más que los que están en la base de sus sistema de valores.

También Fichter (1982, c.p. Sánchez y Vallenilla, 1993) propone como características, las siguientes: Se comparten, se toman en serio, implican emociones, se pueden abstraer, tienen polaridad y tienen jerarquía.

Todas estas características complementan las dadas por Rokeach y permiten atribuir a los valores una serie de funciones.

D. Funciones de los Valores

Según los trabajos realizados por Fichter (1982, c.p. Sánchez y Vallenilla, 1993), Katz y Kahn (1977), Rokeach (1973), Deal y kennedy (1985), y Schwartz y Bilsky (1990),los valores tienen las siguientes funciones:

- Son guías para la acción y la elección. La gente puede distinguir entre los mejores modos de pensar, obrar y comportarse en la sociedad porque estos vienen indicados por los valores.
- Hacen posible el sistema de estratificación social, porque son medios para poder juzgar el valor social de las personas y de las sociedades.
- 3. Sirven de base para racionalizar ya sean conductas, creencias, situaciones o normas.
- 4. Las personas centran su atención en objetos culturales sociales, que se consideren ya sea útiles, deseables o esenciales, lo que hace que aunque el objeto no sea lo "mejor" para un individuo particular, lo hace digno de ser perseguido por el hecho de ser un objeto valorado socialmente.
- Sirve como punto de comparación para evaluar o juzgar la conducta del individuo o la situación dada, y chequear que está en niveles adecuados.
- Los valores actúan como medios de control y de presión social ya sea como frenos contra los comportamientos y puntos desaprobados o influyendo o animando a las personas para que se comprendan.

- Los sistemas de valores idealizan y justifican las funciones de éste, se aceptan las normas del juego debido a que la gente está de acuerdo en que debe existir.
- 8. Ayudan al individuo a aclarar la imagen de si mismos, además que aproximan a éste a sus aspiraciones.
- Funcionan como medio de integración social. Las personas se sienten atraídas por otras con iguales valores.
- Son fuentes de transmisión a un individuo de las experiencias sociohistóricas acumuladas por miles de años.

Como puede verse estas funciones convierten a los valores en factores motivacionales, por cuanto guían las acciones humanas, a la vez que se convierten en herramientas conceptuales, que se emplean para nutrir y mantener la autoestima, a entender la realidad y a lograr el ajuste social sin perder la individualidad. De esta forma las funciones se constituyen en la ayuda para que el individuo desarrolle y mantenga una concepción de sí mismo y de la realidad, que no necesariamente es catalogada como positiva o negativa, sino más bien, aquella que ha logrado construir de acuerdo a sus experiencias, crianza e influencia social.

E. Tipos de Valores

Uno de los primeros intentos de tipología fue el propuesto por Allport (c.p. Rockeach, 1973), quienes elaboraron un cuestionario que señalaba una serie de situaciones que debían ser clasificadas por orden de preferencia. De esta forma se logró obtener 6 tipos de valores que son:

- Teóricos: Orientadas a la búsqueda de la verdad por medio de una posición racional.
- 2. Económicos: Referidos a los valores de lo útil y lo práctico.
- Estéticos: Centrados en los valores de la forma y la armonía.
- Sociales: Los que dan gran importancia al amor por la gente.
- 5. Políticos: Estos están referidos a los valores por el poder y la influencia.
- Religiosos: Referidos al conocimiento del cosmos como un todo.

Esta clasificación permitió, obtener los sistemas de valores de diferentes grupos de personas, sobre la base de la importancia atribuida a cada grupo de valores.

Por su parte Katz y Kahn (1980), han propuesto clasificar los valores en dos tipos, valores transcendentales y valores pragmáticos. Los transcendentales están referidos a fines últimos o estados finales de existencia. Los pragmáticos, se refieren a asociación de resultados funcionales, es decir a los medios para llegar a estados finales.

En relación con esta clasificación se encuentra la propuesta por Rokeach (1973) la cual es la más comúnmente utilizada para fines prácticos. En ella se habla de valores instrumentales, tipificados como formas preferibles de conductas o medios para alcanzar los valores finales personales. El otro tipo es el llamado valores terminales, que representan los estados de existencia finales, condición última de la vida, metas que una persona quiere alcanzar en el transcurso de su vida.

Cada uno de estos tipos está conformado a su vez por valores personales (Ambicioso: instrumental personal) e interpersonales (Amistad sincera: terminal interpersonal).

Los valores terminales e instrumentales, funcionan como dos sistemas conectados, por lo que los valores relacionados con modos de conducta, actúan como instrumentos para lograr estados finales, aunque no implica necesariamente una correspondencia lineal directa.

F. Valor y su Relación con otros Términos

Al hacer un estudio sobre valor es necesario distinguir dicho término de otros conceptos con los cuales se puede confundir por su nivel de relación y uso social. Estos conceptos son actitudes, necesidades, normas y creencias.

En cuanto a las actitudes, Rokeach (1973), sostiene que estas se refieren a la organización de varias creencias en torno a un objeto o situación, mientras que el valor hace referencia a una sola creencia muy específica. Así en toda actitud subyace un valor y, una persona posee tantos valores como creencias relacionadas, como modos de conducta y estados finales de existencia haya aprendido, y tiene tantas actitudes como encuentros haya tenido con objetos o situaciones. Las actitudes son, según Robbins (1996) "...proposiciones evaluativas (favorables o desfavorables) de objetos, personas o circunstancias. Reflejan los sentimientos personales respecto a algo" (p.179). Pero al asumir una actitud, se expresa el valor (Woodruff, 1942 citado por Rokeach, 1973) y las actitudes están en función de los valores. Así los valores

ocupan una posición más central que las actitudes dentro de la formación de la personalidad, ya que los valores son determinantes de las actitudes y conductas (Katz y Kahn, 1880).

Con relación a las necesidades, Rokeach (1973), establece que los valores son unas características exclusivas del ser humano, mientras que las necesidades no, por lo que el poseer un sistema de valores distingue al hombre de otras especies. En consecuencia, los valores se relacionan con las necesidades individuales, pero se diferencian, en que aquellos también son la representación cognitiva de demandas sociales e institucionales.

Los valores, en relación con las normas sociales, se diferencian en que éstas se refieren sólo a modos de conducta en situaciones específicas, mientras que el valor transciende hasta estados finales de existencia.

Williams (1968, c.p. Rokeach, 1973) establece clara diferenciación cuando señala que un valor puede servir de referencia para varias normas, que una norma puede representar la aplicación conjunta de varios valores y que los valores pueden proveer las bases para aceptar o realizar ciertas normas.

Con relación a las creencias, Rokeach (1973), distingue tres tipos de creencias: las descriptivas, que pueden ser verdaderas o falsas, las creencias evaluativas que señalan que el objeto a ser juzgado por creencia, puede ser bueno o malo y las creencias prescriptivas que señalan si algunos medios o fines de la conducta pueden ser juzgados como deseables o no. Es a este último tipo de creencia al que pertenecen los valores.

Los valores también se relacionan con el rol social. Las personas actúan frente a sus semejantes de acuerdo a una serie de roles que han sido valorizados por la sociedad, en un espectro que va desde el más importante hasta el menos importante. Así, se supone que el individuo conoce el grado de importancia de sus roles sociales y actúa de tal menera que pueda satisfacer el requerimiento social en cuanto a la importancia de los diferentes roles. Esta valoración de los roles dependerá de la cultura, la edad, el sexo la religión, etc., por lo que en una cultura determinada el rol familiar puede tener gran valor, mientras que para otra cultura el rol religioso será más valorado. Basándose en esto, la sociedad se reviste de roles con diversos grados de valoración y las formas de comportamiento del individuo debe estar en consonancia con estas valoraciones (Rokeach, 1976). Igualmente sucederá en las organizaciones, las cuales se comportan como micro sociedades con cultura propia, como se señaló anteriomente.

G. Valores Individuales y Organizacionales

Basado en el modelo de comportamiento Organizacional propuesto por Robbins (1996) (ver anexo c), se puede observar que los valores individuales se ubican en el nivel individual del comportamiento, y que los valores organizacionales forman parte de la cultura (Schein, 1985) por lo que se ubican en el tercer nivel del modelo. De acuerdo a esto, dichas variables pueden verse relacionadas pero diferentes. Por su parte, los valores individuales son "aquellos elementos, modos de conducta o estados de existencia que los individuos consideran dignos de estimar, deseables admirables o preferibles" (Sánchez y Vallenilla, 1993) y los valores organizacionales son el "patrón normativo de creencias y conceptos básicos de una organización que define la conducta deseable para un sistema de relación con el grupo y su ambiente" (Sánchez y Vallenilla, 1993).

Para Deal y Kennedy (1985) los valores organizacionales "...proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su comportamiento diario" (p.21), por lo que actúan como "...un sistema informal de control que indica a los empleados lo que se espera de ellos" (p.34).

Por su parte Schein (1985) considera a los valores organizacionales como parte de la cultura, por lo que son factores claves para tener una sólida cultura, por lo tanto el comportamiento del individuo dentro de la organización, no sólo depende de sus características personales y de sus valores, sino también de la forma como perciba su trabajo, a la organización en sí y si se identifica con ella

Según Leidtka (1989) los valores organizacionales vienen dados por el conjunto de creencias estables, concernientes a los modos preferibles de conducta en la organización que permiten lograr su misión, y que inciden tanto en el establecimiento de los objetivos organizacionales, como en la orientación de los comportamientos de los empleados.

Quigley (1996) nuestra concordancia con las definiciones anteriores al señalar que los valores organizacionales son "...pautas mediante las cuales una corporación exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de orden, seguridad y desarrollo" (p.16), por lo que hacerlos del conocimiento de todos demuestra la intención de la organización de fomentarlos y de querer que sus miembros los acaten.

Por otra parte, Hill (1990) considera que los valores entran en todas las decisiones que toma el gerente, por lo que la efectividad del líder viene determinada por su conocimiento del sistema de valores de la organización, del suyo mismo, y de la importancia de ambos para el éxito.

Para García y Dolan (1997), el sistema de valores de la organización se obtiene a partir de:

- Las creencias y los valores del fundador o fundadores.
- Las creencias y valores de la directiva actual, que puede cambiar o modificar los valores de los fundadores.
- Las creencias y valores de los empleados, los cuales pueden influir en la modificación de los mismos.
- La formación e influencia de consultores, lo cual puede ayudar a través de talleres, cursos o folletos, retomar valores olvidados.
- 5. La normativa vigente, es decir reglamentos, manuales, etc.
- Las reglas del juego del mercado en el que se desarrolla la actividad de la organización.
- 7. Los valores sociales del entorno que en momentos históricos determinados influyen en la organización.
- La tradición cultural de cada sociedad en la cual está inmersa la empresa.
- Los resultados de la actividad de la organización. Resultados positivos en el funcionamiento servirán de realimentación para afianzar ciertos valores.

Según las concepciones señaladas anteriormente sobre los valores organizacionales, se observa coincidencia en la consideración de los mismos como elemento primordial del quehacer de la institución y de su cultura. Esto hace necesario considerar algunos procesos culturales presentes en el establecimiento y correspondencia de diferentes sistemas de valores.

La cultura de una organización, al igual que la de una sociedad es aprendida a través del proceso de socialización, del cual emanan los valores. Para Schein (1985), la socialización organizacional establece la interacción entre su sistema estable de hacer las cosas y los nuevos miembros. Así, dicho proceso permite que las personas que ingresan a la organización aprendan el sistema de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la organización o por el grupo al cual ingresan. Por lo tanto, el grado en que un nuevo miembro aprende los valores, normas y patrones de comportamiento, dependerá del grado de socialización exigido por la organización y de las variables individuales arraigadas en el empleado (nivel individual).

De acuerdo a lo anteriormente señalado, toda organización tiene sus valores presente de forma explícita o implícita, lo que se constituye en elemento central de la cultura de la organización. Por otra parte cada individuo que llega a la institución tiene sus propios valores, por lo que la organización debe considerar el proceso de integración y de socialización del individuo, como un proceso natural y necesario para la adaptación y que puede afectar de manera

significativa los resultados organizaciones. Esto se conjuga con lo sostenido por Rodríguez (1993), según el cual en la actividad cotidiana de la organización, confluyen los valores individuales con los organizacionales, por lo que cada ente se ve afectado por el otro, llegando a procurar un equilibrio que facilite la permanencia del individuo en la organización y el logro de las metas institucionales. Al respecto, Apasu (1987) y Dubinsky (1986), consideran que mientras menos "aculturado" este un empleado en la organización, menos será la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y el desempeño de sus funciones, por lo que el éxito de una empresa dependerá de su habilidad para establecer y mantener una sistema de valores operativos, es decir que sea percibido por el trabajador y que tenga sentido práctico para él.

En este establecimiento de los valores organizacionales tiene gran significación la participación del líder, ya que como lo establece García (1997, p.32) "La dinámica de acoplamiento de los diferentes sistemas de valores dentro de la organización está mediada por el efecto de los valores del líder. El tipo de liderazgo, aporta valores y disvalores que en la práctica ayudan o entorpecen el logro de las metas". La comprensión y aplicación de estas enunciados facilitarían la interacción entre el individuo y la organización.

Esta visión de interacción entre el individuo y su entorno organizacional ha servido de sustento para que algunos investigadores propongan modelos teóricos y empíricos que permitan explicar las interacciones entre el individuo y la situación y su aporte a la comprensión del CO.

Dentro e estos modelos se tienen el de Holland (1975), el de Nadler y Tushman (1980, c.p. Dugarte, 1994) y el de Chatman (1989 y 1991).

Jhon Holland propone una teoría de congruencia en la cual plantea que "...la satisfacción, la estabilidad y el logro profesional dependen de la congruencia entre la personalidad de uno y el medio en que se trabaja." (p. 21). Esta congruencia se logra cuando el empleado se encuentra en un ambiente que "...le proporciona oportunidades y recompensas acordes o afines con sus preferencias, aptitudes y valores" (Holland, 1975, p.21).

De acuerdo con este modelo, la satisfacción en el trabajo se logra cuando existe congruencia entre el individuo y la organización, y esa congruencia viene dada por la posibilidad de concordancia entre la forma como el medio le permite al individuo desarrollarse, mediando entre ellos características como los valores y la personalidad.

Nadler y Tushman (1980, c.p. Dugarte, 1994), conciben un modelo llamado "congruencia de la conducta organizacional", según el cual, la congruencia queda definida como el grado en el cual las necesidades, demandas, metas objetivos y/o estructura de un componente son consistentes

con las necesidades, demandas, metas, objetivos y/o del otro componente. Dichos autores afirman que mientras mayor sea el grado de congruencia o ajuste entre varios elementos de la organización, más efectiva será ésta. El modelo se fundamenta en una visión sistémica de la organización y relaciona durante el proceso de transformación a elementos como el individuo, la organización informal, los arreglos organizacionales y las tareas, todo ello dentro de un ambiente que influye sobre los elementos indicados, produciendo resultados a escala individual, grupal y organizacional.

El modelo de "congruencia Individuo-Situación" de Chatman (1989, 1991) define la congruencia entre la persona y la organización como la correspondencia entre los patrones de valores organizacionales y los patrones de valores individuales. Este modelo tiene gran significación dentro del contexto teórico de esta investigación por cuanto hace hincapié en los valores, como un aspecto fundamental y relativamente duradero por medio del cual se pueden comparar los individuos y las organizaciones.

Para Chatman (1989), los valores son un elemento fundamental de la cultura organizacional y proveen de una guía sobre las conductas apropiadas de los miembros y de las actividades y funciones del sistema.

Su modelo, como puede apreciarse en la Figura 3, propone que en la congruencia de valores median los fenómenos de selección y socialización. En cuanto a la selección afirma que al momento de escoger a los nuevos miembros de la organización estos pasan por un proceso de selección que permite cotejar las características del individuo con las de la organización y si estas concuerdan hay mayor posibilidad de ser seleccionado para que ingrese a la organización. Sin embargo, la selección no es un proceso realizado solo por la organización, también el individuo realiza un proceso de selección de la organización y dependiendo de los criterios o percepción que tenga de ella acepta ingresar o no (Chatman, 1989). Esto indica que cuando se entra a la organización se tiene una noción preconcebida de lo que debe o no hacerse, que está condicionada por los valores del individuo que suponen interpretaciones de lo correcto y lo incorrecto (Ortiz, 1985).

Una vez realizada la mutua selección (individuo-organización) se inicia el proceso de socialización ya descrito, que como lo sostiene Schein (1982), le permite al individuo aprender realmente como se hacen las cosas en la organización y adaptarse a ella.

En estos dos procesos intervienen las características de los valores que Chatman llama intensidad y cristalización. La intensidad está referida a la fuerza con que son sostenidos los valores (importancia para Rokeach) lo que permite jerarquizarlos, y la cristalización indica cuan ampliamente son compartidos estos valores entre la organización y el individuo. En conclusión, de acuerdo a lo

propuesto por Chatman, la congruencia de valores individuales y organizacionales, viene determinada por la intensidad y cristalización de los contenidos (significado, según Rokeach) de los valores tanto del individuo como de la organización, lo cual se logra a través de los procesos de selección y socialización. Para Chatman la congruencia de valores es considerada como una variable dependiente de los procesos de selección y socialización, e independiente con respecto a la satisfacción laboral, el compromiso, los niveles de rotación y el desempeño.

Entendida así, la congruencia permite obtener resultados tanto a escala organizacional como en el ámbito individual, como se muestra en la figura Nº 3.

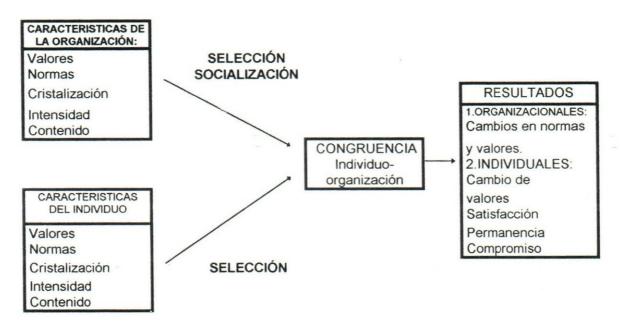


Figura N° 3: Modelo de congruencia de Valores individuales y organizacionales de Chatman, J. (1989). Fuente: Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. **Academy of Mangement Reviw**. 14 (3), p. 340.

Estos resultados organizacionales pueden obtenerse tanto a nivel de la organización, como a nivel del individuo. En el primer caso se pueden lograr cambios en la forma de hacer las cosas y en sus valores. En el segundo caso, los resultados pueden representar cambios en la satisfacción del individuo, su compromiso y la permanencia, lo cual concuerda con algunas de las variables resultantes consideradas por el modelo de Robbins (1996).

Estos modelos aquí descritos, permiten estudiar la congruencia de valores, y suponen la existencia de un conjunto de valores compartidos entre el

trabajador y su organización, el cual tiene gran significación por cuanto, ayudan a explicar algunos los resultados mostrados por las organizaciones en cuanto a compromiso, satisfacción laboral, productividad y permanencia, como ya se ha dicho antes.

Finalmente, y como criterio para el estudio de los valores, García y Dolan (1997) señalan 12 características para los valores compartidos en una organización, las cuales se enumeran a continuación:

- Son pocos, simples y fáciles de recordar.
- Están asociados a una breva definición.
- 3 Son significatives para la

trabajador y su organización, el cual tiene gran significación por cuanto, ayudan a explicar algunos los resultados mostrados por las organizaciones en cuanto a compromiso, satisfacción laboral, productividad y permanencia, como ya se ha dicho antes.

Finalmente, y como criterio para el estudio de los valores, García y Dolan (1997) señalan 12 características para los valores compartidos en una organización, las cuales se enumeran a continuación:

- 1. Son pocos, simples y fáciles de recordar.
- 2. Están asociados a una breva definición.
- 3. Son significativos para la estrategia de la organización.
- 4. Son escogidos participativamente.
- 5. Son significativos para las necesidades de los empleados.
- Son transmitidos a través de un proceso claro de comunicación y formación.
- Son percibidos como algo por lo que vale la pena comprometerse libremente.
- Originan rituales, en los cuales las personas se sienten cómodas al participar.
- Generan coherencia teórico-práctica directamente proporcional al nivel jerárquico
- 10. Pueden ser convertidos en objetivos mensurables.
- Su cumplimiento puede ser periódicamente evaluado y asociado a recompensas.
- 12. Pueden ser cuestionados y reformulados periódicamente.

Estas características permiten identificar los sistemas de valores compartidos dentro de una organización y el estudio de los mismos.

2.1.3. SATISFACCIÓN LABORAL:

Antes de discutir la satisfacción laboral como variable de este estudio, es necesario concretar la definición de actitudes, por cuanto, como lo sostiene Robbins (1996) la satisfacción es una actitud.

La actitud se define como "una disposición aprendida a responder de una manera consistentemente favorable o desfavorable con relación a un objeto dado" (Fishbein y Azjen, 1975, citado por Kreitner y Kinicki, 1996, p. 104), es decir las actitudes únicamente se refieren a las respuestas dadas sobre un objeto, persona o situación específica.

Robbins (1996) define las actitudes como "...proposiciones o juicios evaluatorios de objetos, personas o cosas." (p.179) y en ellas se pueden apreciar tres componentes a saber:

- Componentes cognoscitivos: que representa la parte de la opinión o la creencia de una actitud, en ella subyace el valor. Por ejemplo, "la discriminación es injusta".
- Componente afectivo: representa la parte emotiva o sentimental de una actitud. Ejemplo: "Me desagrada Jon porque discrimina a las minorías"
- Componente conductual: Se refiere a la intención de actuar de una manera dada ante algo o alguien. Ejemplo: "no quisiera encontrarme con Jon por lo que siento por él".

Como puede visualizarse, la existencia de los tres componentes hace más complejo el estudio de las actitudes, sin embargo, Robbins recomienda que se asocie más a su componente afectivo para así comprender mejor las conductas. Basándose en ello las actitudes en las organizaciones son de gran importancia pues permiten entender comportamientos y procurar el cambio de los mismos.

Tres de las actitudes más estudiadas en comportamiento organizacional son la entrega a la organización, el interés laboral y la satisfacción laboral. Precisamente esta última es parte del objetivo del presente estudio.

A. Definición de Satisfacción Laboral

Para Blum y Naylor (1977), la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo.

Larouche y Delorme (1982) señalan a la satisfacción laboral como una resultante afectiva del trabajador que está en función del rol que esta juega dentro de la organización y que además es la interacción entre necesidades humanas e incentivos. Por su parte, Koontz y O´Donell (c.p. Bracho, 1989), indican que es el bienestar que se experimenta en el trabajo.

En congruencia con lo anterior, Keith (c.p. Bracho, 1989) afirma que la satisfacción en el empleo "...es la perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen de su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de la persona con respecto al empleo y las recompensas que este le ofrece" (p.88)

Una definición más amplia es dada por Bracho (1989) al indicar que es la respuesta afectiva, producto de la relación entre las experiencias, necesidades,

valores y expectativas de cada miembro de la organización y las condiciones de trabajo que éstos perciben.

Judge y Watanabe (1994) señalan que la satisfacción laboral no es más que la respuesta afectiva sobre la relación entre lo que se invierte en el rol laboral y lo que se recibe del mismo. Cuando se habla de lo invertido, supone todo lo que la persona ha tenido que realizar (educación, tiempo esfuerzo) para obtener el rol laboral, en comparación con lo que se recibe (pago, estatus, etc.).

Como puede apreciarse en estas definiciones la satisfacción laboral tiene una carga afectiva importante e implica aspectos mas allá de la simple actividad propia del trabajo particular. En ella se conjugan de forma compleja una gran cantidad de elementos discretos del trabajo. Igualmente puede verse cómo la satisfacción está relacionada con las necesidades del individuo, ya que como sostienen Fuentes y Rondón (1984) es "...la complacencia intrínseca que experimenta el individuo en su trabajo, cuando valora positivamente sus actividades laborales y siente retribuidas sus necesidades, sean estas fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima o de autorrealización." (p.33)

De acuerdo con Schmith (1969, c.p. Gibson, 1994) la satisfacción laboral está asociada a cinco dimensiones fundamentales; como son el sueldo, el puesto, las oportunidades de ascenso, el supervisor y los compañeros de trabajo y a su vez estas dimensiones se asocian a los tipos de necesidades señalados en el párrafo anterior, por lo que una persona puede estar relativamente satisfecha con algún aspecto de su empleo, pero insatisfecha con otro u otros aspectos del mismo. La satisfacción o no de uno o más aspectos estará relacionada con el tipo de necesidad cubierta o no en el individuo.

Para Parra y Pérez (1997) la satisfacción laboral viene dada por la actitud del empleado frente a ciertos factores del trabajo como son la supervisión, las compensaciones financieras, el reconocimiento de posición y mérito, la seguridad (estabilidad laboral), el desarrollo personal y responsabilidad, y las condiciones de trabajo.

Según lo anteriormente señalado la satisfacción laboral está relacionada con la posibilidad que encuentra el individuo de que su trabajo le permita cubrir sus necesidades. Así la satisfacción laboral se convierte en una actitud resultante de la percepción que tiene el empleado sobre la capacidad de la organización para cubrir las necesidades de aquel, por lo que "...el cumplimiento de las necesidades se corresponde con la satisfacción laboral." (Mitchell y Sil, 1990, y Staw y Boettger 1990, c.p. Kreitner y Kinicki, 1996). Con esta posición también están de acuerdo Chruden y Sherman (1986) cuando afirman que la satisfacción "...refleja el grado hasta el cual el individuo percibe que sus carencias y necesidades están cubiertas." (p. 262).

Sin embargo, ésta no es la única causa que origina la satisfacción o no del empleado, Kreitner y Kinicki (1996) señalan cuatro modelos más que agrupan las diferentes causas relacionadas con la satisfacción laboral. Estos modelos adicionales al de cumplimiento de necesidades son el de consecución de valores, el de discrepancia, el de equidad y el de componentes genéticos/rasgos.

El modelo de la consecución de valores está referida la posibilidad que proporciona el trabajo para que el empleado cumpla con los valores que él considera importante. Boulter (c.p. Kreitner y Kinicki, 1996), sostiene que el cumplimiento de valores importantes lleva a la satisfacción el algunas situaciones. Así, el cumplimiento de los valores está relacionado positivamente con la satisfacción laboral.

Con respecto al modelo de discrepancia, el mismo propone que la satisfacción es el resultado de las expectativas logradas. "Las expectativas cumplidas representan la diferencia entre lo que un individuo espera recibir de un trabajo... y lo que realmente recibe" (Kreitner y Kinicki,1996, p. 172). El individuo estará satisfecho cuando los resultados obtenidos están por encima o al mismo nivel de lo esperado. Por el contrario, cuando lo que se recibe está por debajo de las expectativas, el empleado se sentirá insatisfecho. Bajo esta perspectiva se encontran definiciones de satisfacción como la de Robbins (1994) y la de Judge y Watanabe (1994).

El modelo de equidad propone que la satisfacción laboral es una función de la justicia con que se trata a un individuo con respecto a los otros. Viene dada por la percepción que tiene el empleado sobre la forma justa como se distribuye el sueldo y los ascensos dentro de la empresa, así si el individuo percibe que tanto el sueldo como los ascensos son distribuidos equitativamente entre él y el resto de empleados, entonces se sentirá satisfecho. En otras palabras, la clave de la relación entre el sueldo y la satisfacción no se encuentra en la cantidad absoluta del pago, sino en la percepción de justicia que se tenga. En concreto, la satisfacción en el trabajo está determinada por las percepciones del personal sobre la equidad de las recompensas recibidas.

Este modelo se fundamenta en la teoría motivacional de la equidad de Adams que a su vez se basa en la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger(1957) (c.p. Kreitner y Kinicki, 1996).

El modelo de componentes genéticos /rasgos (Arvey, Bouchard, Segal y Abraham, 1989, c.p. Kreitner y Kinicki 1996), está basado en el supuesto de que la satisfacción laboral sea una función de los rasgos personales y de los factores genéticos, lo que permite explicar porque se pueden encontrar personas que siempre parecen estar insatisfechos o satisfechos invariablemente, independientemente de toda la variedad de circunstancias

laborales. A pesar de ser éste un modelo relativamente nuevo y poco probado, los resultados señalan una relación positiva entre los rasgos de la personalidad y la satisfacción laboral después de ciertos períodos de tiempo (de 2 a 50 años).

Con relación a este modelo Robbins (1996), concreta que "...las personas cuyo tipo de personalidad es congruente con la vocación elegida descubren que tienen las facultades y la capacidad adecuada para satisfacer las exigencias de su empleo..." (p.189), por lo que logra éxito en su labor y por consiguiente mayor probabilidad de sentirse satisfecho de su trabajo.

De acuerdo con estos 5 modelos, la satisfacción laboral se analiza como una consecuencia o resultado de otras variables individuales y organizacionales o ambientales, sin embargo la satisfacción también ha sido estudiada como una variable independiente capaz de producir resultados organizacionales de importancia para el área del comportamiento organizacional. Sobre este particular esta variable se ha relacionado con el ausentismo, la productividad y la rotación de empleados (Robbins, 1996); y con retardo, estrés, compromiso, rendimiento laboral, satisfacción en la vida y salud mental (kreitner y Kinicki, 1996).

En la tabla Nº 2 se observa los correlatos de la satisfacción laboral con otras variables resultantes.

Tabla Nº 2. Correlatos de la satisfacción laboral con otras variables.

Variables relacionadas con la satisfacción	Dirección de la relación	Fuerza de la relación
Ausentismo	Negativa	Débil
Tardanza	Negativa	Débil
Abandono del empleo	Negativa	Moderada
Enfermedad cardíaca	Negativa	Moderada
Estrés	Negativa	Moderada
Votar a favor de los sindicatos	Negativa	Moderada
Conducta cívica organizativa	Positiva	Moderada
Compromiso organizativo	Positiva	Fuerte
Rendimiento laboral	Positiva	Débil
Satisfacción en la vida	Positiva	Moderada
Salud mental	Positiva	Moderada

Fuente: de Kreitner y Kenicki, (1996, p. 173).

Como se puede observar en esta tabla la satisfacción laboral puede relacionarse con otras variables en forma negativa o positiva. Igualmente la fuerza de la relación puede ser medida en términos de débil o fuerte, (de muy poca relación a mucha relación respectivamente).

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, se puede decir que el estudio de la satisfacción laboral es amplio, y sin embargo no concluyentes en términos de generalidades, lo que deja espacio para seguir investigando este fenómeno organizacional.

B. Medición de la Satisfacción Laboral

Otro aspecto que ha ocupado a los investigadores organizacionales es el referido a la medición de la variable satisfacción laboral, la cual por ser una actitud requiere considerar aspectos no solo relacionados con lo que se hace en el trabajo, sino también como se hace, con quien se hace, bajo que condiciones y criterios, etc. Esto implica que la actitud favorable o no sobre el trabajo debe considerar de forma explícita o implícita "...la suma compleja de una serie de elementos discretos del empleo." (Robbins, 1996, p. 187). Dentro de estos elementos o factores asociados a la satisfacción laboral, Gidson, Ivacevich y Donnelly (1994) proponen cinco dimensiones que son:

- 1. El sueldo: cantidad que se recibe y la percepción de que sea equitativa.
- 2. El puesto: la medida en que parezcan interesantes las tareas del puesto y se proporcionen oportunidades para el aprendizaje y la aceptación de responsabilidades.
- 3. Oportunidades de ascenso: la existencia de oportunidades para avanzar dentro de la organización.
- El supervisor: la capacidad del supervisor para mostrar interés y preocupación por los empleados.
- Los compañeros de trabajo: el grado en que los compañeros de trabajo sean amistosos y cooperativos.

En correspondencia con lo anterior Judge y Watanabe(1994) asocian la satisfacción con las variables sueldo, factores intrínsecos, oportunidades de promoción y condiciones de trabajo.

Por su parte, Brunet, (1987) considera que el clima esta directamente relacionado con la satisfacción, por lo que la misma puede variar según sea la percepción del empleado sobre el clima de la organización. Indica además que los factores asociados a esta variables son las características de las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, la cohesión del grupo de

trabajo, el grado de implicación en la tarea y el apoyo dado al trabajador por parte de la dirección.

Como puede observarse, los autores citados asocian directa o indirectamente a la satisfacción laboral con factores como la supervisión, el ambiente, las relaciones entre compañeros y la tarea, por lo pareciera existir consenso sobre los mismos, pero la otra situación que se presenta esta en la forma como medir dicha variable.

Sobre esta particular Robbins (1996) explica que hay dos formas de medir esta variable. Una referida a una sola medición global del fenómeno, la otra a través de la suma de diferentes aspectos relacionados con la satisfacción. En el primer caso se realiza una única pregunta sobre si se está o no satisfecho con el trabajo, respondiendo en un rango que va desde muy satisfecho hasta muy insatisfecho.

El otro método, supone la consideración de diferentes aspectos del trabajo y la calificación de cada uno de ellos para luego obtener un valor promedio, que dará en definitiva el grado de satisfacción del individuo. Dentro de los aspectos del empleo que deben considerarse según esta perspectiva, Schmith (1969, c.p. Gibson, 1994) recomienda considerar cinco dimensiones fundamentales como son el sueldo, el puesto, las oportunidades de ascenso, el supervisor y los compañeros de trabajo. También Smith, Kendal y Hulin (1969) (c.p. Dunhan y Smith, 1985) afirman que los instrumentos que pretendan medir la satisfacción laboral deben considerar los siguientes elementos:

"1. Separar los diferentes aspectos de la satisfacción laboral entre sí; 2. Concordar con otras medidas equivalentes; 3. Ser útiles con respecto a una amplia diversidad de personas procedentes a su vez, de una amplia diversidad de puestos con una variedad de situaciones; 4. Ser intuitivamente comprensible; 5. Ser breve; 6. Permitir las administraciones grupales; y 7. Requerir pocos gastos en términos de tiempo y dinero." (Smith, Kendal y Hulin, 1969, c.p. Dunhan y Smith, 1985, p. 167-168).

Es así como muchos de los instrumentos utilizados basados en este método, consideran todos o varios de estos aspectos en la medición del grado de satisfacción laboral, como por ejemplo "La Escala de Satisfacción de Brayfield-rothe" (medición general), el "Indice Descriptivo del trabajo-JDI" (medición de facetas), "La Escala de Caras Expresivas" (medición general) (Gibson, 1994), "El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S4/82) y sus versiones S20/23 y S10/12 (Meliá y Peiró, 1989).

En el caso del IDJ, el mismo es uno de los instrumentos más usados para determinar la satisfacción laboral. Incluye cinco facetas de la variable como son: trabajo, compañeros, supervisión, pago y oportunidades de promoción. Utiliza un sistema de puntos en los cuales la respuesta afirmativa "sí", vale 3 puntos; la respuesta "no sé", vales 1 punto, y el "no reporta", cero puntos.

Por su parte otros instrumentos como el "Indice de Reacciones Organizacionales" (IOR) como el "Cuestionario de Satisfacción de Minesota" (MSQ), tienen un formato de 5 opciones que pretenden medir los sentimientos del empleado sobre el trabajo y no una descripción acerca del trabajo.

La mayoría de estos instrumentos contienen un número significativo de ítems para poder medir los diferentes aspectos de las variables. Al respecto Scarpello y Campbell (1986, c.p. Robbins, 1996) demuestran que la utilización del primer método (una sóla pregunta) es más ventajosa y más válida que la de este último, ya que "...el concepto de la satisfacción laboral es tan amplio que la pregunta única de hecho resulta una medida más amplia" (Robbins, 1996, p.187). De igual forma la utilización de instrumentos con tantos ítems ejercen un efecto negativo sobre el individuo lo que puede sesgar la información. Para reforzar esta posición, Nagy (1996, c.p. Cayama y Pazmiño, 1998) manifiesta que el método de una sola pregunta es fácil de contestar por parte de los empleados y es más eficiente ya que en una sola pregunta se incluyen aspectos resaltantes.

Una posición intermedia, en la cual se use un instrumento que considere los aspectos más significativos de la satisfacción laboral sin que el instrumento contenga gran cantidad de preguntas puede ser recomendable. Sobre este particular Meliá y Peiró (1989) proponen la medición de la satisfacción laboral a través de tres factores como son la satisfacción con la supervisión, satisfacción en el ambiente físico y satisfacción con las prestaciones recibidas, los cuales están contemplados en la versión S10/12 del instrumento S4/82 (Cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales). La versión S10/12 contiene 12 ítems, que en comparación con los 82 de la versión original significa una variación importante, manteniendo la validez y confiabilidad del mismo.

Una descripción más detallada de esta versión simplificada es presentada en el marco metodológico de esta investigación ya que es precisamente éste, el instrumento utilizado para la medición de la satisfacción laboral en este trabajo.

La escogencia del mismo se fundamenta en los supuestos descritos aquí sobre lo conveniente de escoger un instrumento más simple para la medición de la variable (Scarpello y Campbell 1986, Robbins, 1996) y en los resultados

obtenidos en la determinación de la validez y confiabilidad del mismo en el contexto venezolano (Flores, 1995).

2.2. INVESTIGACIONES RELACIONADAS

Una vez revisada la fundamentación teórica que soporta el abordaje de esta investigación, fue necesario completar el marco teórico con los estudios e investigaciones relacionadas con las variables involucradas, específicamente sobre valores, satisfacción laboral, congruencia de valores y su relación con la satisfacción.

Algunos estudios han demostrado específicamente como los valores impactan efectivamente a los individuos y a las organizaciones (Enz y Schwenk, 1989, Howard, 1990, O'Reilly, 1991). Otros tratan de explicar la relación entre los valores individuales y los organizacionales. Sobre este particular, a continuación se reseñan algunos trabajos que tienen significación especial para el presente proyecto por cuanto establecen resultados importantes sobre los valores y la congruencia entre los valores individuales y organizacionales y su relación con los resultados organizacionales como la satisfacción laboral, entre otros.

2.2.1. Estudios sobre Valores y Congruencia de Valores

La congruencia de valores dentro de las organizaciones es de gran importancia. Etkin (1993) afirma que es fundamental para la organización ya que la posibilidad de inducir (no de imponer) comportamientos en los integrantes está relacionada con la congruencia entre los mensajes de los líderes (que representan los Valores Organizacionales) y los sistemas de valores personales, lo que implica lograr la disposición de los empleados a aceptar los mensajes, pero no por lo que tienen de autoritarios, sino porque comparten el sentido y la importancia de sus contenidos.

Sobre esta premisa, muchas investigaciones pueden ser enmarcadas dentro del interés de comprender la influencia de los valores sobre los resultados organizacionales tanto en forma individual como en forma combinada.

Posner y Schmidt (1985), realizaron una investigación para establecer la relación de valores de la organización con respecto a variables como la edad y antigüedad en la organización. Ellos concluyen que los trabajadores de más edad tienden a sentirse mas identificados con los valores de la organización que

los trabajadores jóvenes. El mismo estudio logró tipificar tres categorías con relación a la compatibilidad de valores, las cuales son:

- 1. Los congruentes en alto grado: Se refiere a los trabajadores cuyos valores son más congruentes con los valores de la organización.
- 2. Los congruentes moderados: Aquellos cuyos valores están medianamente en consonancia con los de la organización.
- 3. Los congruentes en bajo grado: Referido a los trabajadores cuyos valores no están en concordancia con los de la organización.

Esta clasificación permitió establecer como resultados que los congruentes en alto grado, poseen mayor grado de éxito personal y están mas dispuestos, a cumplir su ambición de vida que los congruentes bajos.

Por otra parte los congruentes en alto grado tienen fuerte compromiso, gran lealtad a la organización, creen en la ética de la organización, tienen menor nivel de angustia y estrés, comprenden los valores de los demás y están más comprometidos con las metas de la organización, todo ello en contraposición de los trabajadores congruentes en bajo grado.

Dentro de las recomendaciones dadas por estos autores basados en su investigación, se establece tomar en cuenta algunos otros factores biográficos que pueden influir o mediar en el proceso de compartición de valores.

Liedtka (1989) realizó una investigación en la cual relaciona el sistema de valores organizacionales con el sistema de valores del individuo a través de la autoimagen. Para ello propone un modelo de congruencia de valores que permite determinar su influencia en la toma de decisiones. Dicho modelo examina las diferentes situaciones en términos de disonancia (discordancia) o consonancia entre los valores del individuo y de la organización. Este modelo fue probado posteriormente por Posner y Schmidt (1993) encontrando que tiene más impacto positivo para la organización la congruencia o claridad de los valores organizacionales que los individuales.

Otro trabajo es el de Aburdene y Naissbet (1990), realizado sobre gerentes norteamericanos. Ellos encontraron que la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales está influenciada por la etapa de vida que el gerente esté atravesando y por su posición dentro de la organización. Los gerentes de mayor edad y aquellos que se encuentran en posiciones altas dentro de la gerencia organizacional, están más propensos a compartir los valores de la organización. Esto puede hacer suponer que la adquisición de valores compartidos puede ser vista como un proceso de desarrollo. Otra conclusión importante a la cual se llegó a través de este estudio es que, al

parecer el sexo, el nivel de instrucción y el tamaño y ubicación geográfica de la empresa, no influyen en el proceso de compartir valores.

En el ámbito nacional. Sánchez y Vallenilla (1993), realizaron un estudio sobre la congruencia de los valores individuales y organizacionales con respecto a los empleados profesionales jóvenes y viejos. Sobre el particular se pudo concluir que existe cierta incongruencia entre los valores individuales y organizacionales tanto para los profesionales jóvenes como para los de más edad, así como para los más nuevos y más antiguos.

También Cottin y López (1994) trabajaron sobre la comparación de valores individuales y organizacionales, para lo cual trataron de determinar el grado de congruencia entre los valores a través de la correspondencia y aceptación de los mismos. Como resultado se encontró que los valores individuales están en alta correspondencia con los de la organización, pero que este grado de correspondencia muestra diferencias significativas cuando se comparan por niveles de jerarquía.

2.2.2. Estudios sobre Satisfacción Laboral

Dentro de los estudios recientes sobre satisfacción laboral se puede observar que la utilización de la teoría bifactorial de Herzberg como plataforma teórica es ampliamente utilizada. Así mismo los estudios de la universidad de Cornell con la utilización del "Indice Descriptivo del Trabajo" que mide cinco campos de la satisfacción laboral (tareas, salarios, oportunidades de ascenso, supervisión y compañeros de trabajo) y los del "Indice de reacciones Organizacionales" (IOR), conocido como cuestionario de Satisfacción de Minesota, han servido para la ampliación y profundización de los estudios sobre la satisfacción laboral.

Trabajos como los de Mele (1984), Martínez (1984) y Requena y Paz (1988), se fundamentan en la utilización de instrumentos diseñados sobre la teoría de Herzberg, para determinar el nivel de satisfacción laboral. Por ejemplo en el caso de Requena y Paz, se aplicó un instrumento con escala tipo likert, conformada por factores higiénicos y motivacionales, a una muestra de funcionarios de la Policía Metropolitana de Caracas. En la misma se pudo concluir que la satisfacción laboral para esta muestra, se ve afectada por los factores higiénicos y motivacionales con incidencia en la población más joven, con menos experiencia y menor jerarquía, es decir que estos grupos se sienten menos satisfechos que aquellos grupos con mayor edad, mayor experiencia y mayor jerarquía.

También Cordero y Leal (1991), llevaron a cabo una investigación acerca de la influencia de la satisfacción laboral sobre el nivel de ausentismo basado en la teoría dual de Herzberg. En el mismo se consideraron las variables sexo, edad, estado civil y antigüedad en una muestra de una empresa del sector de seguros. Se empleó un diseño ex-post-facto de campo y explicativo. Como resultado se encontró una relación inversa entre el ausentismo y la satisfacción laboral, en donde los factores higiénicos demuestran explicar más dicha relación.

Ramírez y Salazar (1994), realizaron un estudio de caso para diagnosticar la satisfacción en el trabajo, de los empleados de una empresa privada. Para ello se basaron en la teoría de los factores higiénicos y motivacionales de Herzberg, obteniendo como resultado un alto nivel de satisfacción por parte de los empleados con relación al nivel gerencial, es decir que a mayor nivel gerencial mayor satisfacción. Sin embargo, se encontraron valores medios para la satisfacción con relación al ausentismo y a la rotación, no encontrando diferencias significativas entre ambas variables.

Por otra parte, Ciavatta y González (1994), realizaron un estudio comparativo del grado de satisfacción laboral entre los trabajadores del nivel obrero y profesional de una empresa de electricidad, también basados en la teoría bifactorial de Herzberg, incluyendo la situación inflacionaria del momento. Se encontró que en términos generales, el grupo de los profesionales está más satisfecho que el de los obreros.

2.2.3. Congruencia de Valores, Satisfacción Laboral y otras Actitudes

Otros estudios han demostrado empíricamente diferentes relaciones entre los valores, algunas actitudes o productos relacionados con éstos. Se tiene el caso de Smircich (1983, c.p Rodríguez y Ginez, 1998), que concluye que el éxito de una organización dependerá siempre de la habilidad para establecer y mantener un sistema de valores operativos, de forma tal que los empleados encuentren elementos operacionales que permitan alinearse con la organización y sus valores.

Por otra parte, Apasu (1987) y Dubinsky (1986) sostienen sobre la base de sus investigaciones, que: mientras más "aculturado", esté un empleado en la organización, mayor será su satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y el desempeño de sus funciones.

Más recientemente, Liedtka (1989), ha propuesto un modelo de congruencia entre los valores individuales y organizacionales que permite estudiar su influencia en la toma de decisiones, Posner y Schmidt (1993) han utilizado este modelo para tratar de explicar algunas actitudes y otras percepciones dentro de las organizaciones de cultura fuerte. También Meglino, Raulín y Adkins (1989) estudiaron la eficiencia de la congruencia de valores personales y organizacionales. En su investigación demostraron como los requisitos de un trabajo y los valores organizacionales permiten mejorar y ajustar a las personas en su labor, así como su subsecuente nivel de satisfacción y compromiso organizacional.

Posner, Kouses y Schmidt (1985) y Posner y Schmidt (1993) estudiaron y demostraron como los valores organizacionales e individuales tienen relación directa y positiva con las actitudes laborales. Al respecto, utilizaron el modelo propuesto por Liedtka y aplicaron el instrumento diseñado en una muestra de gerentes norteamericanos, concluyendo que la congruencia entre los valores individuales y organizacionales, presentada por los gerentes, afecta las actitudes laborales. Así mismo, se determinó que la relación entre la congruencia y las actitudes hacia el trabajo no fue moderada por los factores demográficos.

O'Reilly, Chatman y Caldwell (1991), demostraron como la compatibilidad entre los valores organizacionales y los individuales era capaz de pronosticar la satisfacción laboral y organizacional hasta en dos años. En esta investigación se utilizó el modelo de congruencia de Chatman, aplicándolo a grupos del ámbito universitario y de organizaciones de administración pública, para lo cual se utilizó el instrumento para generar perfiles denominado OCP, basado en la "técnica de distribución Q" (Anastasi, 1976, c.p. O'Reilly, Chatman y Caldwell, 1991). El referido instrumento permitió medir el grado hasta el cual ciertos valores caracterizan a una organización y la preferencia de un individuo por esa configuración de valores. Al correlacionar ambas mediciones se obtiene la congruencia. Dentro de los resultados se puede señalar que hay evidencia empírica que los arreglos entre el individuo y la organización se realiza basándose en la congruencia de valores. Por otra parte, las organizaciones con características similares tienden a presentar características culturales similares. Con relación a los resultados organizacionales se encontró que la congruencia entre los valores individuales y organizacionales predice la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

Dugarte (1994), realizó una investigación descriptiva de campo en un grupo financiero para determinar la relación entre la congruencia de valores individuales y organizacionales con la efectividad organizacional (entendida ésta como rentabilidad y calidad de servicio), basándose en el modelo de congruencia de Chatman. Utilizó la técnica de comparación de perfiles y el método correlacional para el tratamiento estadístico, encontrando que no existe

relación entre la congruencia de valores y la efectividad de la organización, entendida como rentabilidad y calidad de servicio.

Un estudio sobre la congruencia de valores de los trabajadores y sus supervisores fue realizado por Meligno, et al (1989), en el mismo se midió la relación que puede existir entre la congruencia con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño laboral y la antigüedad. Como resultado se encontró que los trabajadores se sienten más satisfechos y comprometidos cuando existe congruencia entre sus valores y los del supervisor. No se encontró relación significativa entre la congruencia y la antigüedad, pero esta si interviene con respecto al compromiso, es decir que el compromiso fue mayor en los individuos más antiguos.

Parra y Pérez (1997), realizaron un estudio descriptivo para determinar si existía relación entre la congruencia de valores individuales y organizacionales basado en el modelo de Chatman y la satisfacción laboral, y la influencia de esta relación sobre los intentos de abandono de la organización. Se utilizó la técnica de comparación de perfiles en una muestra de gerentes, supervisores, profesionales y técnicos de una empresa, encontrándose que hay una relación alta entre la congruencia de valores y la satisfacción laboral. Por otra parte se encontró una relación media entre la congruencia de los valores con la satisfacción y los intentos de abandono de la empresa.

Rodríguez y Ginez (1998), también estudiaron la relación entre la congruencia de valores individuales y organizacionales y la satisfacción laboral, a través de un estudio descriptivo correlacional en una empresa de productos de consumo masivo. En dicha investigación se aplicó el modelo de congruencia de Chatman, utilizando el instrumento OCP (Organization Culture Profile), encontrando una cultura fuerte, con una alta correlación entre los valores individuales y organizacionales medida a través de la correlación entre los perfiles. Así mismo se encontró una correlación positiva entre la congruencia de valores y la satisfacción laboral la cual a su vez, aumenta con la antigüedad.

Giménez (1998), estudió la congruencia de valores como predictora del compromiso con la organización, para lo cual realizó una investigación en una empresa petrolera basado en la hipótesis de que los individuos con mayor congruencia entre sus valores y los de la organización reportarán mayor compromiso con la empresa. Para la comprobación de la hipótesis se aplicó un análisis de regresión simple, una vez aplicados los instrumentos respectivos sobre una muestra de 220 individuos. Se concluyó que existe una relación entre la congruencia y el compromiso, demostrándose además que el nivel jerárquico y la antigüedad dan algunos indicios que pueden explicar mejor la fuerza explicativa de la congruencia de valores sobre el compromiso.

Cayama y Pazmiño (1998), investigaron también la congruencia de valores y su relación con la satisfacción laboral en una empresa privada. Para ello realizaron un estudio no experimental correlacional transeccional, basado el modelo de Chatman y utilizando el OCP (Organization Culture Profile), en una muestra de 57 personas. Se encontró una congruencia moderada de 0,37 entre las variables.

Todos estos estudios aunque aportan gran conocimiento al entendimiento del comportamiento organizacional, no son determinantes y sirven de base para ampliar, profundizar y confrontar más investigaciones en esta área. Es por ello, que una vez realizada la revisión documental sobre las variables congruencia de valores y satisfacción laboral, se puede concluir que hasta ahora, los estudios que se han podido encontrar, no son concluyentes y sus relaciones aún no están totalmente establecidas, por lo que el propósito fundamental de la presente investigación queda vigente, en cuanto se propuso determinar el grado en que la congruencia de los valores individuales y organizacionales puede predecir la satisfacción laboral, como un producto organizacional.

2.3. RESUMEN DEL CAPITULO

Una vez realizada esta revisión se puede establecer algunas conclusiones sobre el mismo, lo que sirve de plataforma teórica para desarrollar la metodología y el análisis de los resultados de esta investigación.

Las organizaciones vistas como sistemas sociales, pueden ser estudiadas y analizadas sobre una perspectiva interaccionista, sobre la cual el comportamiento de los individuos que la conforman depende de la interrelación entre las características del individuo y las de la situación que lo rodea.

El comportamiento organizacional puede ser visto como una disciplina que permite estudiar a las organizaciones y sus fenómenos desde diferentes perspectivas apoyadas en la psicología, la sociología, la antropología, la psicología social y las ciencias políticas.

El modelo de comportamiento organizacional de tres niveles propuesto por Robbins, provee de una herramienta que permite el análisis adecuado de las variables objeto de este estudio, ya que en su estructuración contempla la relación entre los valores individuales (nivel individual) y los organizacionales (elemento de la cultura organizacional en el nivel del sistema organizacional) y su influencia sobre la satisfacción laboral, vista esta como un resultado organizacional (además de la productiviad, el ausentismo y la rotación).

Los estudios de Rokeach, sobre los valores aportan características vigentes para el estudio de los mismos, al respecto, esta investigación se orientará sobre las siguiente premisas:

- 1. Los valores tanto de los individuos como de las organizaciones tienen contenido e importancia por lo que se pueden jerarquizar en los llamados sistemas de valores.
- 2. Los valores de los individuos no son muchos, son relativamente permanente y generalmente son los mismos entre diferentes personas, lo que puede cambiar es el orden de importancia que cada individuo le dé.
- 3. Los valores pueden definirse como "... una creencia relativamente permanente de que un modo de conducta particular o un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados de existencia." (Rokeach, 1973).
- 4. Las organizaciones al igual que los individuos tienen valores que son medulares en la conformación de su cultura, y que son establecidos por los fundadores y/o gerentes o directivos de la organización y transmitidos de una generación a otra y a sus miembros a través del proceso de socialización.
- 5. La congruencia entre los valores individuales y organizacionales puede ser determinada a través de parámetros estadísticos como la correlación.
- 6. Algunos estudios como los de Chatman (1991) y Liedtka (1989) demuestran que la congruencia de valores afecta algunos resultados organizacionales y otras conductas del individuo dentro de la organización.
- 7. La satisfacción laboral es una actitud que permite saber en que grado el individuo considera que lo que recibe de la organización es lo que se merece de acuerdo a su inversión.
- 8. En la medición de la satisfacción laboral se deben considerar factores como el sueldo, la supervisión y el ambiente en el cual se cumple el trabajo.
- 9. Existen indicios empíricos y supuestos teóricos que afirman una relación positiva entre La satisfacción laboral y la congruencia de valores individuales y organizacionales, pero dicha relación aún no es ampliamente demostrada.
- 10. No queda demostrada la evidencia empírica de que algunas variables demográficas estén o no mediando entre la relación entre la congruencia de valores y la satisfacción laboral.

Para autores como Paulin y Meglino (1987), Liedtka (1989), Meglino, Ravlin y Adkins (1989) y Posner y Schmidt (1993), los valores tienen mucha influencia en todos los procesos organizacionales.

Finalmente se puede decir que sobre la base de los enunciados aquí presentados se logro la estructuración y desarrollo de la investigación hasta su término, alcanzando los objetivos propuestos como fueron:

Objetivo General:

Determinar la proporción en que la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales predice la satisfacción laboral.

Objetivos Específicos:

- A. Determinar el sistema de valores individuales de los empleados.
- B. Determinar el sistema de valores de la Organización.
- C. Determinar la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales.
- D. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados.
- E. Determinar en que grado, la congruencia entre valores individuales y organizacionales predice la satisfacción laboral.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. PROBLEMA

¿Predice la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales el nivel de satisfacción laboral de los empleados?

3.2. HIPÓTESIS

A mayor congruencia entre los valores individuales y organizacionales, mayor satisfacción laboral.

3.3. VARIABLES

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

A. Variable Predictora

Congruencia entre Valores Individuales y Organizacionales: Grado de concordancia entre el sistema de valores individuales y el sistema de valores organizacionales. Para construir esta variable es necesario conocer el sistema de valores individuales y el organizacional. A continuación se definen los mismos.

Sistema de Valores Individuales: Una organización de creencias relativamente permanentes a que modos de conducta particulares o estados de existencia, son personal y socialmente preferibles, a modos alternos de conducta o estados de existencia, a través de un continuo de relativa importancia (Rokeach, 1973).

Sistema de Valores Organizacionales: Patrones normativos de creencias y conceptos básicos de una organización que define la conducta deseable para un sistema de relación con el grupo y su ambiente (Sánchez y Vallenilla 1993).

B. Variable Criterio

Satisfacción Laboral: Respuesta afectiva producto de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de la organización y las condiciones de trabajo que estos perciben (Bracho, 1989).

3.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

A. Variable Predictora

Congruencia de Valores: Indice de correlación obtenido entre el sistema de valores del cada individuo y el sistema de valores de la organizacción.

Sistema de valores individuales: Jerarquización individual obtenida del conjunto de 36 palabras y/o frases ampliadas con términos explicativos adicionales, definitorios de situaciones deseables o alternativas de conducta, que constituyen la escala de valores de Rokeach.

Sistema de valores organizacionales: Jerarquización obtenida del conjunto de 36 palabras y/o frases ampliadas con términos explicativos adicionales, (escala de Rokeach) definitorios de situaciones deseables o alternativas de conducta, a través de la opinión de la alta gerencia de la organización.

B. Variable Criterio

Satisfacción Laboral: Puntaje total obtenido por cada empleado en el cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1989).

3.3.3. VARIABLES MODERADORAS

Sobre la base de la revisión documental, se consideraron las características biográficas edad y sexo, así como el tipo de personal, la condición, dedicación y tiempo de servicio o antigüedad, con el objeto de determinar su valor moderador entre las variables predictoras y criterio.

Se entenderá como **tipo de personal**, si el mismo está catalogado como personal docente (incluye a los licenciados, profesores y auxiliares docentes, ya que cumplen funciones similares), personal administrativo o personal obrero.

En cuanto a la **condición**, ésta se refiere a sí es personal ordinario (cuyo ingreso es por concurso de oposición) o fijo, o si es personal contratado.

La **dedicación** señala el tiempo en que el trabajador es requerido por la institución para realizar sus labores, pudiendo ser a dedicación exclusiva (36 horas de trabajo semanal), a tiempo completo (30 horas de trabajo semanal), a medio tiempo (18 horas de trabajo semanal), o a tiempo convencional (máximo doce horas de trabajo semanal).

Con relación al **tiempo de servicio o antigüedad** en la institución, se trata de los años que ha laborado cada persona en el Colegio, independientemente del cargo que ocupe.

Tabla 3: Resumen de variables del estudio

VARIABLE	NOMBRE	TIPO	ESCALA	VALORES	CREITERIOS
Predictora	Congruencia de valores (correlación)	intervalo	continúa	desde -1 hasta 1	-1 a -0,60 alta correlación negativa -0,59 a -0,35 moderada correlación negativa -0,34 a -0,01 baja correlación negativa 0 no hay correlación 0,01 a 0,34 baja correlación positiva 0,35 a 0,59 moderada correlación positiva. 0,60 a 1,00 alta correlación positiva.
Criterio	Satisfacción Laboral	intervalo	continua	desde 1 hasta 7	1.Muy insatisfecho 2.Bastante insatisfecho 3.Algo insatisfecho 4.Indiferente 5.Algo satisfecho 6.Bastante satisfecho 7.Muy satisfecho
Moderadoras	Tipo de Personal (1)	nominal	discreta	Docente o Auxiliar docente (0) Administrativo (1) Obrero (2)	,
	Condición (2)	nominal	discreta	Ordinario, Permanente o fijo (0) Contratado (1)	
	Dedicación (3)	nominal	discreta	Exclusiva (0) Tiempo completo (1) Medio Tiempo (2) Convencional (3)	
	Edad (4)	razon	continua	Menos de 25 años (0) Entre 25 y 35 años (1) Entre 36 y 45 años (2) Más de 45años (3)	
	sexo (5)	nominal	discreta	femenino (0) Masculino (1)	
=	Tiempo de Servicio (6)	razon	continua	Entre 0 y 1 año (0) Más de 1 año hasta 3 añps (1) Más de 3 años hasta 6 años (2) Más de 6 años (3)	

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarca como una investigación de tipo científica social, orientada hacia un polo explicativo.

Se considera científica social por cuanto consiste en "...la aplicación de métodos y técnicas científicas a situaciones y problemas concretos en el área de la realidad social para buscar respuestas a ellos y obtener nuevos conocimientos." (Bravo, 1994, p. 27)

Por otra parte se puede ubicar como un estudio correlacional por cuanto tiene "...como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables." (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 63), lo que permite saber a su vez "...cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas." (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 64).

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de esta investigación puede ser clasificado como expostfacto, ya que el investigador no tiene control directo sobre las variables, debido a que ya acontecieron sus manifestaciones. En ella se hacen referencias sobre las relaciones de las variables. (kerlinger, 1989).

Este estudio también puede ser ubicado como una investigación de campo, puesto que se ha llevado a cabo en el contexto habitual de los sujetos y la información fue obtenida directamente de ellos, en su situación real (Bisquerra, 1996, p. 68)

Por otra parte, la investigación consideró una sola variable predictora, por lo que se ubica como un estudio de regresión sencillo, a la vez que pretendió establecer una relación funcional (direccional) entre las variables, lo que permite catalogarlo como causal comparativo, ya que como lo plantea Bisquerra (1996) ". se intenta encontrar respuesta a los problemas planteados mediante el análisis de las relaciones causales" (p. 220)

Se trata también de un trabajo de corte transeccional o transversal, por cuanto se recogieron todos los datos en un solo momento a tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 191).

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y AMBIENTE.

La presente investigación se llevó a cabo en el Colegio universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez", el cual es una institución de educación superior dependiente del Ministerio de Educación, ubicada en las inmediaciones de la Plaza Venezuela, de la ciudad capital. El citado instituto nace con el nombre de Instituto Nacional de Psiquiatría Infantil (INAPSI) en el año de 1976, según Decreto Presidencial N° 1820 del 05 de octubre de 1976. Para ese entonces dependía administrativamente del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS) y ofrecía cursos con duración de dos años para formar Maestros especialistas en las menciones de Dificultades del Aprendizaje y problemas Emocionales; y de Retardo Mental y Problemas Emocionales.

Posteriormente, el 26 de Julio de 1984, cambia su nombre por el de Colegio Universitario INAPSI acogiéndose a la normativa legal vigente que rige a los Institutos y Colegios del país. En este sentido, cambia los cursos de Maestro Especialista por la Carrera de Técnico Superior en Psicopedagogía.

Para el año de 1990, el instituto, deja de depender administrativamente del Ministerio de Sanidad y es Adscrito al Ministerio de Educación de acuerdo a Resolución conjunta de ambos Ministerios. En ese mismo el Ministerio de Educación procede a cambiar el nombre por el de Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez" y posteriormente lo autoriza para dictar las siguientes Carreras y Menciones:

- Educación Especial en las menciones de Dificultades para el Aprendizaje y Retardo Mental.
- Administración en las Menciones de Administración de Personal; y Publicidad y Mercadeo.
- Turismo.
- Hotelería.

Estas Carreras tienen una duración de seis semestres y se otorga el título de Técnico Superior Universitario en la Carrera y Mención respectiva.

Por ser una institución oficial dependiente del Ministerio de Educación, su funcionamiento y estructura se acoge a lo establecido en el Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios (Decreto Presidencial N° 865, de fecha 27 de septiembre de 1995, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 4.995 de fecha 31 de octubre de 1995).

De acuerdo al citado reglamento la institución cuenta con una estructura organizativa donde aparece el Consejo Directivo como órgano de cogobierno y

máxima autoridad de la institución. El mismo está conformado por el Director, quien lo preside, el Subdirector Académico, el Subdirector Administrativo, los Jefes de División, un representante profesoral y un representante estudiantil.

De igual forma existe un Consejo Académico, constituido por el Director, los Subdirectores, los jefes de División, Departamentos, Unidades y Áreas, un representante profesoral y un representante estudiantil. En el anexo D, se muestra la estructura organizativa del Colegio que estaba vigente para el momento de la realización de la presente investigación. Como puede apreciarse la máxima autoridad administrativa es el Director. Además cuenta con dos subdirecciones, seis departamentos, dos unidades y tres áreas.

Esta información es importante, tomando en cuenta que la institución no tiene sus valores declarados, por lo que los mismos fueron obtenidos a través de la información recogida de los miembros del Consejo Directivo y consejo Académico, todo ello tomando en cuenta, las premisas establecidas a través del marco teórico según las cuales, los valores organizacionales, son establecidos en gran parte por los fundadores o dirigentes actuales, o por las personas que de una u otra forma tienen la responsabilidad de dirigir la organización.

En cuanto al tamaño del Colegio, en términos numéricos, para el momento de la aplicación del trabajo de campo de esta investigación, se cuenta con una matrícula de aproximadamente 1200 alumnos, atendida por 71 docentes. Además como personal de apoyo se cuenta con 35 administrativos y 24 obreros, por lo que la población para el estudio estuvo conformada por un total de 130 personas, excluyendo a los tres directivos (se excluyen por representar ellos, la alta gerencia del colegio y por lo tanto son los responsables de definir y liderizar las políticas y lineamientos de la organización).

Debido al tamaño de la población, se realizó un estudio tipo censo, es decir, que se trabajo con toda la población para el estudio de campo, por lo que no hubo determinación de tamaño de la muestra. Las unidades de análisis para el establecimiento del sistema de valores del Colegio estuvieron constituidas por los miembros del consejo Directivo y académico que en total sumaron 14 personas (sobre la base de los supuestos teóricos ya señalados), de los cuales tres son directivos por definición, según el Reglamento de Institutos y Colegios Universitarios de Venezuela (un Director y dos Subdirectores). Estos tres miembros por constituir un equipo de alta dirección, fueron excluidos de la determinación de la congruencia de valores, no así los restantes miembros del consejo académico, el cual es un órgano de apoyo a la directiva.

Las unidades de análisis para la determinación del sistema de valores individual y de la satisfacción laboral la constituyeron todos los miembros del

personal docente, administrativo y obrero, (130 personas), divididas en estratos según el tipo de personal, como se muestra en la tabla 4.

TABLA No. 4. Estratos de la población según el tipo de personal.

total	130	100,00	
Obrero	24	18,00	
Administrativo	35	27,00	
Docente	71	55,00	
TIPO DE PERSONAL	CANTIDAD	PORCENTAJE	

Fuente: Archivos del Departamento de Personal del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez"

De estas 130 personas a todas se les entregaron los instrumentos para realizar la investigación pero fueron devueltos 115, de los cuales, 12 presentaron fallas al ser respondidos como el contestar sólo uno de los dos instrumentos, repetir números al jerarquizar los valores, o dejar de asignar número a algún valor. Por lo que quedaron 103 unidades de análisis lo que representa un 80% de la población total.

3.7. INSTRUMENTOS

Para lograr el desarrollo de la investigación se propuso la utilización de los siguientes instrumentos:

- Escala de valores de Rokeach (1973) para determinar el sistema de valores de la organización apoyado en el uso de la técnica DELPHI (Uhl, 1983)
- Escala de valores de Rokeach (1973) para determinar los sistemas de valores individuales
- 3. Cuestionario de satisfacción S10/12 de Meliá y Peiró (1989)

A continuación se describe cada uno de estos instrumentos:

3.7.1. ESCALA DE VALORES DE ROKEACH, (1973)

Esta escala consiste en dos listas de 18 valores cada una, una de los valores instrumentales y la otra de valores terminales. Dichas listas permiten jerarquizar en orden de importancia decreciente (1 más importante, 18 menos importantes) los valores que en ellos aparecen.

Esta escala ha sido ampliamente usada y determinada su confiabilidad y validez. Su autor logró construir 5 versiones sobre la base de los resultados de la validez de contenido. De ellas, la forma "D", posee la confiabilidad más alta (0,87 para valores terminales y 0.60 para los instrumentales).

Se presentaron 2 versiones del mismo instrumento, una para ser contestada por el alto nivel gerencial (versión valores organizacionales), dirigido al Consejo Directivo y al Consejo Académico del Colegio; y la otra para ser aplicada al resto de los trabajadores (versión valores individuales). Para efectos de esta investigación se procedió a unir en la misma lista a todos los 36 valores en orden alfabético, sin discriminar entre valores instrumentales y terminales. Esto por cuanto lo que se pretendió a través del estudio fue determinar el sistema de valores del individuo y de la organización, independientemente si son instrumentales o terminales y con el interés de analizar cual fue la tendencia del personal y de organización al establecer las prioridades del sistema, es decir si la tendencia fue preferir valores instrumentales antes que los terminales, viceversa, o una distribución equilibrada de ello.

En cuanto a la diferencia entre las dos versiones del mismo instrumento, las mismas están en las instrucciones dadas. Para la versión del individuo se hizo hincapié en que el sistema que se trataba de establecer era el de cada persona (anexo E), mientras que en la versión de los valores organizacionales se daba instrucciones sobre el establecimiento del sistema de valores del colegio (anexo F). Además a esta versión se le incluyó una pregunta abierta en la cual el encuestado podía incluir cualquier otro valor que, no apareciera en la lista y que según su criterio sería un valor importante dentro del sistema de valores de la institución.

Los 36 valores y las frases definitorias para cada uno , se presentan el la tabla 5, ordenados alfabéticamente.

Tabla 5: Lista de 36 valores con frase definitoria

VALORES	FRASE DEFINITORIA	VALORES	FRASE DEFINITORIA
Afectuoso:	Cariñoso, tiemo	Libertad:	Libre escogencia o elección
Alegría:	Animado, festivo	Obediente:	Dócil, respetuoso de las órdenes
Amistad Verdadera:	Compañerismo estrecho	Placer:	Una vida agradable, cómoda
Amor Maduro:	Verdadera intimidad sexual y espiritual	Racional:	Lógico.
Armonía Interior:	Libre de conflictos internos	Reconocimiento Social:	Respeto, admiración de parte de los demás.
Autorrealización:	Logro de nuestras metas	Responsable:	Confiable, seguro, cumplido
Autocontrolado:	Autodisciplinado, con dominio de sí	Sabiduría:	Conocimiento, comprensión madura.
Capaz:	Competente, efectivo	Salvación:	Creencia en la vida eterna
Cortés:	Educado,respetuoso, atento.	Seguridad:	Protección de agresiones y ataques
Creativo:	Con inventiva, imaginativo.	Seguridad familiar:	Estabilidad y cuidado de los seres queridos
Curioso:	Inquisitivo, interesado en conocer.	Servicial:	trabaja por el bienestar de otros
Dignidad:	Autorespeto.	Tolerante:	Flexible, de mente amplia.
Felicidad:	Sentirse satisfecho con la vida, contento.	Trabajador:	Trabaja con tesón.
Generoso:	Dadivoso.	Una vida confortable:	Vida económicamente próspera.
Honesto:	Recto, íntegro, sincero	Una vida excitante:	Una vida estimulante y activa.
lgualdad:	Hernandad, igualdad de oportunidades para todos	Un mundo de belleza:	Belleza de la naturaleza y de las artes
Independiente:	Confiado de si mismo, autosuficiente	Un mundo en paz:	Libre de guerra y sin conflicto
Intelectual:	Inteligente, reflexivo.	Valiente:	vertival y defensor de sus creencias

3.7.2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S10/12 (Meliá y Peiró, 1989)

Este cuestionario (S10/12) constituye la versión más reducida del Cuestionario de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S4/82) que consta de 82 ítems y de la versión S20/23 de 23 ítems ambos de los autores Melía y Peiró (1986, 1987), desarrollados por estos autores en el contexto español. El mismo ofrece una medida sencilla y económica de la satisfacción, desarrollada a partir de las versiones antes señaladas, con el fin de disponer de un

instrumento que permita la administración rápida y poco costosa pero que lograra mantener las características psicométricas de las versiones originales.

En este cuestionario se consideraron tres factores de la satisfacción laboral como son: la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el ambiente físico y la satisfacción con las prestaciones recibidas.

Dicho cuestionario consta de 12 ítems seleccionados de las versiones más amplias y que dieron los valores más altos para explicar los 3 factores antes señalados.

La escogencia de los 12 ítems, se hizo a partir del instrumento de 82 ítems basándose en los siguientes criterios:

- 1.Îtem de contenido relevante por su nivel de pertinencia generada través de roles y organizaciones, lo que supone desde un punto de vista empírico minimizar el número de sujetos que responden 'indiferente' a un ítem. Todos los ítems que mostraron más de 25% de respuestas en la categoría '4 indiferente' fueron excluidos.
- 2. Items que contribuyeran a mantener la consistencia interna de la escala. Se impuso el criterio empírico de excluir a todos los ítems que correlacionaran con la escala total S4/82 menos que la correlación promedio ítem-escala total.
- 3. Ítems que a su vez contribuyeran poderosamente a la validez criterial. Se manejaron simultáneamente los coeficientes de validez de los ítems referidos a los siguientes criterios externos:
- (a) tensión asociada al rol, (b) conflicto de rol, (c) ambigüedad de rol. Se excluyeron los ítems que no superaban el promedio de correlación de los ítems con cada uno de estos criterios.
- Lo que se procuró en la escogencia de los 12 ítems es que los mismos fueran mejores que el promedio de los 82 ítems del cuestionario original. Los items obtenidos de acuerdo a la opinión de los autores "...presentan un contenido relevante prácticamente para cualquier rol organizacional en cualquier organización." (Melía y Peiró, 1989, p. 182).

El cuestionario cuenta con una hoja de presentación donde se describe el objetivo de la investigación, se solicita la colaboración respectiva y se garantiza el anonimato. También antes de los ítems de satisfacción se solicita la información sobre las variables biográficas edad, sexo, tipo de personal, dedicación, condición y tiempo de servicio en la organización.

Los 12 ítems están precedidos por un encabezado donde se le pide certificar los diferentes aspectos en base, al grado de satisfacción o insatisfacción según las siguientes categorías:

- 1. Muy insatisfecho
- 2. Bastante insatisfecho
- 3. Algo insatisfecho
- 4. Indiferente
- Algo satisfecho
- Bastante satisfecho
- 7. Muy satisfecho

En el anexo G se muestra el cuestionario en referencia.

En cuanto a la confiabilidad y validez, los autores encontraron un Alfa de Crombach general de 0,88 y de 0,89, 0,72 y 0,72 para cada factor, respectivamente. Estos valores fueron corroborados por un trabajo hecho en el contexto venezolano (Flores, 1995).

Con el fin de fortalecer la escogencia del instrumento para esta investigación se procedió a determinar para esta población la confiabilidad y la validez del instrumento. En la tabla 6 se muestra las correlaciones de los doce items.

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DE CRONBACH -ALFA

ALFA= Np/1+p(N-1) ." (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 417

p= sum P/NP ("p" representa el promedio de las correlaciones entreítems. "sum P" es la sumatoria de las correlaciones y "NP" el número de correlaciones no repetidas o no excluidas)

p = 21.8/66 = 0.33

ALFA = 12x0.33/1+0.33(12-1) = 0.86

ALFA = 0.86

Al calcular el Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,86; lo que da un resultado muy próximo al encontrado por los autores en la aplicación original.

Al calcular el Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,86; lo que da un resultado muy próximo al encontrado por los autores en la aplicación original.

Tabla 6: Correlacion de los ítems para la satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	0,32	1										
3	0,33	0.49	1									
4	0,18	0.49	0,5	1								
5	0,22	0,09	0,2	0,1	1							
6	0,36	0,16	0,3	0,2	0,45	1						
7	0,41	0,35	0,3	0,2	0,14	0,72	1					
8	0,54	0,28	0,3	0,2	0,37	0,71	0,69	1				
9	0,43	0,1	0,2	-0,1	0,44	0,39	0,22	0,47	1			
10	0,26	0,28	0,3	0,1	0,55	0,47	0,44	0,5	0,54	1		
11	0,33	0,15	0,1	-0,1	0,36	0,25	0,15	0,37	0,54	0,42	1	
12	0,33	0,24	0,2	0	0,46	0,29	0,18	0,3	0.49	0,5	0,85	1
SUM	3,72	2,63	2,5	0,7	2,78	2,83	1,68	1,64	1,57	0,92	0,85	21,8

Con respecto a la validez se realizó el estudio de las correlaciones y se obtuvo un resultado en el cual los 12 ítems se distribuyen en tres factores de forma similar como se halló en el estudio de Melía y Peiró (1989) y en el de Flores (1995)

Como puede apreciarse en la tabla N° 6 los ítems que más correlacionaron con los diferentes factores fueron:

FACTOR SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE DE TRABAJO:

Ítem 2: Limpieza, higiene y salubridad

Ítem 3: Entorno físico y espacio

Îtem 4: Temperatura del lugar de trabajo

FACTOR SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN:

Ítem1: Objetivos, metas y tasa de producción que debe alcanzar

tem 5: Las relaciones personales con el supervisor

Ítem 6: La supervisión que ejercen sobre usted

tem 7: La proximidad y frecuencia con que es supervisado

Ítem 8: La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo

Îtem 10: El apoyo que recibe de sus superiores

Como se dijo anteriormente, los items distribuidos en cada factor coinciden con los resultados obtenidos por los autores Peiró y Meliá (1889)

3.8. PROCEDIMIENTO

El procedimiento desarrollado durante la presente investigación permitió la obtención del sistema de valores de la organización, del sistema de valores individuales, de la satisfacción laboral de los empleados y la obtención de la congruencia de valores.

Inicialmente se solicitó por escrito a través de una carta dirigida al Consejo Directivo del Colegio, autorización para la realización de la investigación en esta casa de estudios superiores y permiso para aplicar los instrumentos a los miembros del personal que así lo desearan. Una vez recibida la respuesta afirmativa del Consejo Directivo, se procedió a enviar a cada trabajador una carta solicitando su colaboración y disposición a participar en el estudio, para lo cual debían firmar el talón que acompañaba a la citada comunicación. Una vez obtenida la autorización institucional y la voluntad manifiesta de los trabajadores a participar, se procedió a aplicar los respectivos instrumentos.

Para determinar los valores organizacionales se procedió de la siguiente forma:

Por cuanto dichos valores no estaban declarados y los documentos revisados previamente sobre el instituto, eran muy generales (Reglamento General de los Institutos y Colegios Universitarios, Reglamento Interno, Plan de Desarrollo Institucional, 1997), se procedió a obtener los valores a través del alto nivel gerencial. Para ello se aplicó la versión respectiva de la escala de Rokeach, a todos los miembros del consejo Directivo y del consejo Académico, los cuales suman en total 14 personas. Se hizo uso de la técnica Delphi, para lo cual se siguieron estos pasos:

- se aplicó la escala de Rokeach a cada miembro de los Consejos (sí una persona era miembro de ambos consejos, respondió solo un instrumento).
- 2. Se tabularon lo resultados y se organizaron los valores de acuerdo a la media de cada uno, ninguno de los encuestados agregó valores a la lista inicial (pregunta abierta del cuestionario).
- 3. Sobre la base de estos resultados se realizó una nueva lista jerarquizando los valores del más importante al menos importante según los puntajes promedios (el valor que promedio el puntaje más bajo se le asigno el número 1, y así sucesivamente). Se diseñó un

- nuevo instrumento con este listado, solicitando a los encuestados que corroboraran la información sobre el nuevo orden de los valores.
- se tabularon nuevamente los resultados de la segunda aplicación y se obtuvo otro listado muy parecido al anterior. Se procedió a realizar otra vuelta con el nuevo listado y se volvió a aplicar.
- 5. Se tabularon los datos y se tomo éste como el resultado definitivo que daba el sistema de valores del colegio (ver anexo H).

Para obtener el sistema de valores individuales se procedió a entregar el documento contentivo de la escala de Rokeach y del instrumento de satisfacción laboral (S10/12), de forma personal a cada trabajador. Se pidió que el instrumento fuera llenado en la medida de las posibilidades de forma inmediata lo que permitió que los mismos fueran devueltos rápidamente. En aquellos casos en los que la persona no podía contestar de inmediato, se les dejo el instrumento para que se lo llevaran o lo contestar después con el compromiso de devolverlo debidamente respondido en un lapso de tres días.

Una vez aplicado y recolectado el documento contentivo de los instrumentos de determinación del sistema de valores individuales y el de satisfacción laboral (S10/12) se procedió a la tabulación de los datos y al tratamiento estadístico de los mismos para obtener la congruencia de valores y la satisfacción laboral.

Para determinar la congruencia de valores se correlacionó (aplicando el coeficiente de correlación de Pearson) el sistema de valores de cada trabajador con el sistema de valores del colegio obtenido través de la técnica Delphi.

Por otra parte, se procedió a determinar la media y la desviación estándar para la satisfacción laboral para cada trabajador, lo que permitió obtener el resultado se satisfacción laboral para cada individuo.

Con los resultados obtenidos de la congruencia de valores para cada trabajador y su respectiva nivel de satisfacción laboral, se procedio a utilizar la técnica de regresión donde la variable predictora fue la congruencioa entre los valores individuales y organizacionales y la variable criterio fue la satisfacción laboral. Igualmente se aplicó la tecnica de regresión lineal considerando cada una de las variables biograficas para determinar el efecto de cada una sobre la la capacidad predictora de la congruncia sobre la satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS

De los 130 instrumentos entregados para igual número de trabajadores, se procesaron en total 103 debido a diferentes razones como la no devolución, error al responder por repetición de números en la escala de valores, o por responder en forma incopleta los instrumentos. Esta diferencia presenta un 20% de mortalidad en el estudio.

Los datos recogidos a través de los instrumentos fueron procesados aplicando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS versión 7.5 bajo Windows. (SPSS, Inc. 1997)

Para la estratificación de la población de acuerdo a las diferentes variables moderadoras, que sepresentan en las tabla 7,8,9,10, 11 y 12 se aplicó la distribución de frecuencias absolutas y relativas lo cual sirvió para determinar posteriorrmente, como intervienen estas variables biográficas en la predicción de la satisfacción laboral partiendo de la congruencia de valores.

Para la determinación del sistema de valores del colegio se aplicó estadística descriptiva, básicamente la media para complementar el uso de la técnica Delphi, en la obtención de dicha variable.

Para la congruencia de valores se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. Inicialmente estaba previsto el uso del coeficiente de correlación de Sperman por ser el sistema de valores una variable ordinal, sin embargo dado que el número de mediciones es mayor de 30, en valores superiores a este los dos coeficientes dan el mismo resultado y se recomienda el uso de Pearson independientemente del tipo de variable.

En la interpretación de los resultados del coeficiente de correlación como indicador de la congruencia se establecieron los siguientes criterios

Coeficientes entre 1 y -0,60 = alta incongruencia.

Coeficientes entre -0,59 y -0,35 = moderada incongruencia.

Coeficientes entre -0,34 y -0,01 = baja incongruencia.

Coeficiente 0 = no hay congruencia.

Coeficientes entre 0,01 y 0,34

= baja congruencia.

Coeficientes entre 0,35 a 0,59

= moderada congruencia.

Coeficientes entre 0,60 a 1,00

= alta congruencia.

En el caso de la determinación de la Satisfacción Laboral, los datos fueron tratados con la media y la desviación estandar, promediando un valor general para cada individuo.

Se establecieron como critertios para analizar los resultados de la Satisfacción Laboral los siguientes:

Medidas entre 5,50 y 7,00 = alta satisfacción Medidas entre 3,00 y 5,49 = satisfacción media Medidas entre 1,00 y 2,99 = insatisfechos

Para determinar el grado en que la congruencia de valores puede predecir la satisfacción laboral se aplicó la regresión lineal tanto a nivel de todos los datos como para cada uno de los grupos organizados en base a las diferentes variables moderadoras, con la intención de determinar si alguna (s) de ella (s) intervienen en la predicción de la satisfacción laboral.

4.2. ANÁLISIS DE DATOS

en base al tratamiento de los datos, en primer lugar se estratificó la población considerando la diferentes variables biográficas estudiadas, utilizando para ello distribuciones de frecuencias relativas y absolutas como se muestra a las siguientes tablas:

Tabla 7: Cantidades representadas por la muestra final para cada uno de

los estratos de la población.

ESTRATO DE POBLACION	LA	N° DE INDIVIDUOS EN MUESTRA FINAL	% QUE REPRESENTA PARA CADA ESTRATO (respecto a la población)
Docentes		62	87,00
Administrativo		25	71,00
Obrero		16	67,00

Con repecto a la distribución de la población de acuerdo a los instrumentos finalmente contestados, para el resto de las variables moderadoras a considerar, las mismas quedaron representadas como sigue:

Distribución de la muestra por sexo:

Tabla 8: Distribución de la muestra final por sexo

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Femenino	60	58,00
Masculino	43	42,00
Total	103	100,00

Distribución de la muestra por edad

Tabla 9: Distribución de la muestra por edad

RANGO DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 25 años	4	4,00
Entre 25 y 35 años	45	42,50
Entre 36 y 45 años	34	33,00
Mas de 45 años	20	19,50
Total	103	100,00

Distribución de la muestra de acuerdo a su condición:

Tabla 10: Distribución de la muestra de acuerdo a la condición.

CONDICIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ordinario o Fijo	72	70,00
Contratado	31	30,00
Total	103	100,00

Distribución de la muestra de acuerdo a la dedicación

Tabla 11: Distribución de la muestra de acuerdo a la dedicación

DEDICACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Exclusiva	20	!9,50
tiempo Completo	63	61,00
Medio Tiempo	18	!7,50
Tiempo convencional	2	2,00
Total	103	100,00

Distribución de la muestra de acuerdo al tiempo de servicio en la institución

Tabla 12: Distribución de la muestra de acuerdo al tiempo de servicio en la institución

TIEMPO DE SERVICIO	CANTIDAD	PORCENTAJE		
Entre 0 y 1 año	22	21,00		
Mas de 1 año hasta 3 años	33	32,00		
Mas de 3 años hasta 6 años	32	31,00		
mas de 6 años	16	16,00		
Total	103	100,00		

4.2.1. Determinación de los Valores Organizacionales.

Como se señaló en el procedimiento para la determinación de los valores organizacionales se aplicó la técnica DELPHI, en tres rondas, lo que permitió obtener el sistema de valores del Colegio, para lo cual de obtuvo el promedio logrado por cada valor de acuerdo a la posición asignada por cada miembro del consejo Directivo y Académico extraídas de las puntuaciones brutas presentes en el anexo H.

En la tabla 13 se muestran la posición promedio obtenida por cada valor en cada una de las aplicaciones del instrumento de valores organizacionales y el sistema de valores del colegio.

Como puede observarse en esta tabla, la segunda vuelta presenta variaciones muy pequeñas en cuanto a la ubicación de los 36 valores. En la tercera vuelta se reafirman los resultados obtenidos en la segunda por lo que no fue necesario realizar vueltas adicionales de la técnica Delphi.

El sistema de valores de la organización quedó estructurado en los primeros trece puestos por doce valores instrumentales y sólo uno terminal (reconocimiento social), es decir que la organización valora más las acciones cotidianas y de hacer instrumental que a los estados finales del individuo y de la organización.

Tabla 13: Sistema se valores del Colegio

Orden Final	Valor	Ubicación 1° aplicación	Ubicación 2° aplicación	Ubicación 3° aplicación
	0.4.0.4.0.10.4.0			
1	CAPACIDAD	1	1	1
2	RESPONSABILIDAD	2	2	2
3	TRABAJADOR	4	3	3
4	HONESTIDAD	5 7	4	4
5	CREATIVIDAD		5	3 4 5 6 7
6	INDEPENDENCIA	6	6	6
7	RACIONALIDAD	6 8 3	7	
8	RECONOCIMIENTO SOCIAL	3	8	8
9	INTELECTUALIDAD	9	9	9
10	GENEROSIDAD	10	10	10
11	AUTOCONTROL	11	11	11
12	SERVICIALIDAD	. 12	12	12
13	OBEDIENCIA	16	13	13
14	SEGURIDAD	13	14	14
15	LIBERTAD	14	15	15
16	SABIDURÍA	15	16	16
17	AUTORREALIZACIÓN	17	17	17 –
18	CORTESÍA	19	18	18
19	TOLERANCIA	18	19	19
20	ALEGRÍA	20	20	20
21	DIGNIDAD	22	21	21
22	PLACER	21	22	22
23	UNA VIDA CONFORTABLE	23	23	23
24	VALENTÍA	25	24	24
25	CURIOSIDAD	24	25	25
26	IGUALDAD	27	26	26
27	SEGURIDAD FAMILIAR	26	27	27
28	FELICIDAD	29	28	28
29	ARMONÍA INTERIOR	28	29	29
30	AFECTUOSIDAD	30	30	30
31	AMISTAD VERDADERA	31	31	31
32	UNA VIDA EXCITANTE	32	32	32
33	UNA VIDA DE BELLEZA	33	33	33
34	UN MUNDO EN PAZ	34	34	34
35	SALVACIÓN	35	35	35
36	AMOR MADURO	36	36	36

4.2.2. Determinación de la Congruencia entre los Valores Individuales y los Organizacionales.

Para obtener la congruencia entre los dos sistemas de valores, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, el cual se aplicó al sistema de valores de

cada individuo con el de la organización, obteniendose los siguientes resultados generales(el tratamiento estadístico se muestra en el **anexo I**):

Tabla 14: Congruencia entre los valores individuales y organizacionales medida en términos de correlación r.

individuo	cogruencia (r)	individuo	cogruencia (r)	individuo	cogruencia (r)	individuo	cogruencia (r)
01	0.38	27	0.24	53	-0.06	79	-0.03
02	0.54	28	-0.05	54	0.69	80	0.75
03	0.14	29	0.45	55	0.57	81	0.61
04	0.57	30	0.34	56	0.18	82	0.80
05	0.25	31	0.13	57	0.24	83	0.61
06	-0.08	32	-0.12	58	0.65	84	0.09
07	0.62	33	0.18	59	0.61	85	0.64
08	0.57	34	0.32	60	0.29	86	0.06
09	0.14	35	0.01	61	0.29	87	0.26
10	0.01	36	0.30	62	-0.13	88	0.54
11	-0.26	37	0.69	63	0.52	89	0.34
12	0.32	38	0.67	64	0.56	90	0.07
13	0.66	39	0.63	65	0.20	91	0.14
14	0.27	40	0.61	66	-0.14	92	-0.34
15	0.58	41	0.10	67	0.28	93	0.05
16	0.42	42	0.44	68	0.42	94	0.17
17	0.01	43	0.23	69	0.48	95	0.28
18	0.16	44	0.51	70	0.53	96	0.57
19	0.23	45	0.50	71	-0.10	97	0.75
20	0.49	46	0.56	72	0.54	98	0.83
21	-0.04	47	0.63	73	0.33	99	0.45
22	-0.10	48	0.60	74	0.09	100	0.21
23	0.56	49	0.90	75	-0.03	101	0.40
24	-0.30	50	0.51	76	0.25	102	0.39
25	0.41	51	0.70	77	0.57	103	0.27
26	0.09	52	0.25	78	0.05		

A partir de esta matriz se pueden obtener las diferentes clases y frecuencias de los niveles de congruencia, como se aprecia en la tabla 15.

Tabla 15 : Frecuencia de los diferentes niveles de congruencia

CONGRUENCIA	CANTIDAD DE INDIVIDUOS	PORCENTAJE
Coeficientes entre 0,60 a 1,00 alta congruencia	21	20,38 %
Coeficientes entre 0,35 a 0,59 moderada congruencia.	27	26,22%
Coeficientes entre 0,01 y 0,34 baja congruencia.	40	38,84%
Coeficiente 0, no hay congruencia.	0	0
Coeficientes entre -0,34 y - 0,01 baja incongruencia	15	14,56
Totales	103	100 %

Según estos resultados casi un 48 % de los individuos muestra congruencia entre moderada y alta, si a esto se le adiciona el 40 % con congruencia baja, se obtiene que más del 80 % de la muestra es congruente en algún grado, en su sistema de valores con el de la organización, y sólo un 15 % es incongruente.

En relación a la congruencia en general, se puede observar en la tabla 16, que las medidas de tendencia central, muestran mucha similitud ubicándose en valores de correlación baja.

Tabla 16: Medidas de tendencia central de la congruencia de valores

Medidas de tendencia dentral				
para la CONGRUENCIA				
DE VALORES				
Media	0,3261			
Mediana	0,3200			
Moda	0,27			

Con respecto a los valores individuales que obtuvieron los primeros 15 lugares en orden de importancia en promedio, que al compararlos con los 15 valores más importantes para la organización se tiene que La capacidad, la responsabilidad y la honestidad ocupan los lugares más importantes tanto para el grupo como para la organización. En la tabla 17 se presentan los primeros 15 valores de ambos sistemas:

Tabla 17: Ubicación de los primeros 15 valores tanto individuales como organizacionales

Prome	dio de Valores Organizacionales	Promedio	de valores individuales
ORDEN	VALOR	ORDEN	VALOR
1	Capacidad	1	Honestidad
2	Responsabilidad	2	Capacidad
3	Trabajador	3	Responsabilidad
4	Honestidad	4	Autorrealización
5	Creatividad	5	Dignidad
6	Independencia	6	Racionalidad
7	Racionalidad	7	Trabajador
8	Reconocimiento social	8	Autocontrol
9	Intelectualidad	9	Intelectualidad
10	Generosidad	10	Felicidad
11	Autocontrol	11	Creatividad
12	Servicialidad	12	Alegría
13	Obediencia	13	Independencia
14	Seguridad	14	Sabiduría
15	Libertad	15	Igualdad

Estos resultados muestran en general que hay concordancia entre los dos sistemas de valores en entre nueve de los primeros quince valores más importantes tanto para el grupo como para la organización. En algunos casos el orden de importancia está muy próximo para los dos sistemas lo que se corrobora con los resultados obtenidos al calcular las correlaciones.

4.2.3. La Congruencia de Valores y su Relación con las Variables Moderadoras

Para identificar el efecto que las variables tipo de personal, condición, dedicación, edad, sexo y tiempo de servicio, puedan tener sobre la congruencia de valores se ha deterrminado la media y la desviación estandar para cada una de ellas. En la tabla 18, se resumen estos resultados para cada variable:

Tabla 18: Medias y desviación estandar de la congruencia de valores en relación al las variables moderadoras.

VARIABLE	ESCALA	FRECUENCIA	MEDIA	DESVIACIÓN ESTANDAR
Tipo de Personal	Docente o Auxiliar docente	62	0,3282	0,2788
	Administrativo	25	0,3272	0,3003
	Obrero	16	0,3162	0,2901
Condición	Ordinario, permanente o fijo	72	0,3451	0,2899
	Contratado	31	0,2819	0,2656
Dedicación	Exclusiva	20	0,3550	0,2950
	Tiempo completo	63	0,3206	0,3032
*	Medio tiempo	18	0,3544	0,1723
	tiempo convencional	2	-4,50Error	2Error
Edad	Menos de 25 años	4	0,1850	0,7792
	Entre 25 y 35	45	0,3731	0,3013
	Entre 36 y 45	34	0,3288	0,2677
	Más de 45	20	0,2440	0,2579
Sexo	Femenino	60	0,3218	0,2770
	Masculino	43	0,3321	0,2944
Tiempo de servicio	Entre 0 y 1 año	22	0,2600	0,3100
	Más de 1 año y hasta 3 años	33	0,3939	0,2878
	Más de 3 año y hasta 6años	32	0,3219	0,2285
	Más de 6 años	16	0,2856	0,3287

A. El tipo de personal y la congruencia de valores: Las medias se ubican en el intervalo de congruencia baja y no se observa diferencia importante entre la congruencia y el tipo de personal. Están muy próximas las medias del personal docente, administrativo y obrero y las desviaciones son muy altas, por lo que el tipo de personal parece no intrervenir en la congruencia de los valores.

B. La condición del personal y la Congruencia de valores: Con respecto a está variable Los valores medios del personal fijo u ordinario y el contratado están muy próximos y sus desviaciones son altas por lo que no hay diferencia entre un tipo de personal y el otro, aunque el personal contratado

muestra un ligero descenso en comparación con el personal fijo. Con respecto al promedio, ambos tipos de personal se encuentran en un nivel de congruencia bajo (0,3451 y 0,2819).

- C. La dedicación y la Congruencia de valores: Se puede observar que las medias de los trabajadores dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están muy proximas y sus desviaciones son altas, por lo que no se diferencia unas de otras, pero se precisa un valor medio del personal tiempo convencional negativo y por debajo de -1 lo que es erroneo ya que el coeficiente de correlación sólo puede tomar valores entre -1 y 1.
- D. Edad y Congruencia de valores: Se puede observar que el promedio de congruencia para los trabajadores con edad por debajo de 25 años es de 0,185, un valor muy díbil de congruencia si se compara con el 0,373 de los trabajadores con edad entre 25 y hasta 35 años. Con respecto al resto de los trajabadores se aprecia que después de 36 años existe un pequeño descenso de la congruencia aunque esta diferencia no es concluyente si se toma en cuenta los valores de desviación estandar que se reportan en la tabla 18.
- E. Sexo y Congruencia de valores: Los valores medios de congruencia de valores del sexo masculino y femenino (0,3321 y 0,3218) respectivamente no presentan mayor diferenciación por lo que no se puede establecer que haya un sexo más congruente que el otro.
- **F. El tiempo de servicio y la congruencia de valores:** Para las personas con un año o menos en el Colegio se presenta un promedio de congruencia de 0,26 lo que los ubica en un nivel de baja congruencia. Las personas con más de un año hasta 3 años presentan mayor correlación (0,3939), lo que los ubica con una congruencia moderada. A partir de los 3 años de antigüedad, se observa una pequeña disminución en la congruencia de valores. Sin embargo sobre estas diferencias en los grupos por antigüedad no se puede dar una conclusión si se considerar el tamaño de las desviaciones.

4.2.4. Determinación de la Satisfacción Laboral

Para la determinación de la satisfacción laboral se utilizó el Cuestionario S10/12 del Peiró y Meliá (1989). En el **anexo J** se muestran los datos brutos de su medición. Asi mismo se estableció como criterio para considerar en el análisis los siguiente parámetro:

Medidas entre 5,50 y 7,00 = alta satisfacción Medidas entre 3,00 y 5,49 = satisfacción media Medidas entre 1,00 y 2,99 = insatisfechos En base a estos parámetros se determinó la frecuencia de trabajadores en cada uno de ellos, comos se muestra en la tabla 19.

Tabla 19: Frecuencia de satisfacción laboral por criterios de alta, media y baia satisfección.

SATISFACCIÓN LABORAL	LABORAL		FRECUENCIA RELATIVA	
Entre 5,50 y 7,00	Alta satisfacción	29	28,16	
Entre 3,00 y 5,49	Satisfacción media	69	66,99	
Entre 1,00 y 2,99	Insatisfechos	5	4,85	

En relación a esta tabla se puede decir que casi el 67% de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos, mientras que un tercio se muestra altamente satisfecho y solo un 5% se manifestó insatisfecho.

Para los estadísticos de tendencia central de la satisfacción laboral se tiene que la media es de 4,8159; la mediana es de 4,93; la moda es 4,79; y la desviación típica es de 1,03, con un rango de 4,49. Según estas medidas los tres valores de tendencia central son muy parecidos por lo que aprecia que es bastante homogéneo el grupo, lo que se corrobora con la desviación que también muestra un valor relativamente pequeño.

Al visualizar los promedios por separado para cada uno de los ítems del instrumento de satisfacción se obtiene lo siguiente

Tabla 20: Medidas promedio, obtenida para cada items del cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12.

FACTOR	N° ÍTEM	ÍTEM	MEDIA	DESVIACIÓN
SATISFACCIÓN CON	2	Limpieza, higiene y salubridad	4,40	1,99
EL AMBIENTE DE	3	Entorno físico y espacio	3,28	1,83
TRABAJO	4	Temperatura del lugar de trabajo	3,19	1,92
SATISFACCIÓN CON	1	Objetivos, metas y tasa de producción que debe alcanzar	5,29	1,53
LA SUPERVISIÓN	5	Las relaciones personales con el supervisor	5,90	1,14
	6	La supervisión que ejercen sobre usted	5,28	1,28
	7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	4,95	1,42
	8	La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo	5,30	1,63
	10	El apoyo que recibe de sus superiores	5,33	1,62
SATISFACCIÓN CON	9	Igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	4,69	1,83
LAS PRESTACIONES	11	El grado en que la empresa cumple el convenio	5,16	1,82
RECIBIDAS	12	La forma en la que se dan las negociaciones en la empresa	4,71	1,83

De acuerdo a estas medidas el factor que promedia más bajo con tres ítems es el de la **satisfacción con el ambiente de trabajo**, que aunque se ubica en el de medianamente satisfecho, es bajo en comparación con los otros dos factores.

Con respecto al factor satisfacción con la supervisión, el mismo agrupa a seis ítems los cuales promedian dentro del criterio de satisfacción media y alta, siendo la medida más alta la referida a la satisfacción con "las relaciones personales con el supervisor", y la más baja la referida a la "próximidad y frecuencia con que es supervisado"

El factor **Satisfacción con las prestaciones recibidas** reune tres ítems y el mismos promedia en el criterio de alta satisfacción por lo que este factor es el que presenta los valores más altos en comparación con los otros dos.

4.2.5. La Satisfacción Laboral y su relación con las Variables Moderadoras

Para identificar el efecto que las variables tipo de personal, condición, dedicación, edad, sexo y tiempo de servicio, tienen sobre la satisfacción laboral se ha deterrminado la media y la desviación estandar para cada una de ellas. En la tabla 21, se resumen estos resultados para cada variable:

- A. El tipo de personal y la Satisfacción Laboral: Para los tres tipos de personal, docente, administrativo y obrero se obtienen medidas que indican una satisfacción media, y no se observa diferencia importante entre ellos.
- B. La condición del personal y la Satisfacción Laboral: En cuanto a si el personal es fijo o contratado la media de la satisfacción para el personal contratado es mayor y la desviación es relativamente alta. Los valores se ubican en una mediana satisfacción.
- C. La dedicación y la Satisfacción Laboral: Los valores promedios de la satisfacción para cada una de las dedicaciones oscilan dentro del rango de mediana satisfacción y sus diferencias no son muy marcadas, a execpción de los tiempo convencionales que apunta hacia una alta satisfacción (6,580) con una muy baja desviación (0,11) pero la cantidad de individuos es de dos.
- D. Edad y Satisfacción Laboral: Los valores de la edad se muestran muy parecidos y oscilan dentro del rango de medianamente satisfechos lo que guarda relación con la media general (4,8159).

- E. Sexo y Satisfacción Laboral: Igualmente las medias de los sexos se mantienen muy parecidos (4,8393 para las mujeres y 4,7833 para los hombres) con desviaciones cercanas a un punto por lo que no hay mayor diferencia entre ellos. Al igual que el resto de las variables descritas anteriormente, el sexo promedia dentro del rango de medianamente satisfecho y muy próximo al valor medio general (4,8159).
- F. El tiempo de servicio y la Satisfacción Laboral: Con relación a la antigüedad o tiempo de servicio como variable moderadora, los valores apuntan a una satisfacción moderada en todos los casos, sin embargo los individuos con menos de un año en el Colegio promedian un 4,2818 de satisfacción (algo satifecho), valor que sube hasta ubicarse al rededor de los 5 puntos en las otras tres categorías de tiempo en el colegio.

Tabla 21: Medias y desviación estandar de la Satisfacción Laboral en relación a las variables moderadoras.

VARIABLE	ESCALA	FRECUENCIA	MEDIA	DESVIACIÓN ESTANDAR
Tipo de	Docente o Auxiliar docente	62	5,1355	0,9128
Personal	Administrativo	25	4,2496	1,0104
	Obrero	16	4,4625	1,0617
Condición	Ordinario, permanente o fijo	72	4,6357	1,0448
	Contratado	31	5,2345	0,8813
Dedicación	Exclusiva	20	5,1755	0,8529
	Tiempo completo	63	4,6533	1,0568
	Medio tiempo	18	4,7894	0,9398
	tiempo convencional	2	6,580	0,1131
Edad	Menos de 25 años	4	4,7025	1,1051
	Entre 25 y 35	45	4,7307	1,1033
	Entre 36 y 45	34	4,9547	1,0317
	Más de 45	20	4,7945	0,8941
Sexo	Femenino	60	4,8393	0,9817
	Masculino	43	4,7833	1,0318
Tiempo de	Entre 0 y 1 año	22	4,2818	1,0374
servicio	Más de 1 año y hasta 3 años	33	5,1015	0,9742
	Más de 3 año y hasta 6años	32	4,8156	1,0326
	Más de 6 años	16	4,9619	0,9399

4.2.6. Regresión Lineal entre la congruencia de Valores Individuales y organizacionales y la Satisfaccción Laboral.

Al aplicar la regresión lineal a las medidas obtenidas para la congruencia de valores para cada individuo y su correspondiente promedio de satisfacción laboral se obtiene el correspondiente coeficiente de correlación para explicar la variación de la variable satisfacción en función de la congruencia. En la tabla 22 se muestra el resumen de la aplicación de la regresión lineal. (el tratamiento estadístico está contenido en el **anexo K**)

Tabla 22: Regresión lineal aplicada a la satisfacción laboral en función de la congruencia de valores

VARIABLE PREDICTORA	Congruencia de Valores
VARIABLE DEPENDIENTE	Satisfacción Laboral
R	0,443
R CUADRADO	0,196
R CUADRADO CORREGIDO	0,188
ERROR TIPICO DE LA ESTIMACIÓN	0,9295
F	24,683
р	0,000

Como puede apreciarse la correlación R entre la congruencia de valores Individuales y los organizacionales, y la satisfacción laboral es de 0,443 lo que representa una correlación positiva moderada que es significativa. Por otra parte la varianza (R cuadrado), reporta un 19,6% y se obtiene un error de 0,93.

Estas mediciones generales indican una correlación moderada significativa y una explicación de la variación de la satisfacción laboral de casi el 20%.

4.2.7. Efecto de las Variables Moderadoras sobre la Congruencia de Valores como Presictora de la Satisfacción Laboral

Para ampliar los resultados generales antes descritos, a continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la regresión lineal considerando la inclusión de cada una de las variables moderadoras. En la tabla 23 se reportan los valores para todas las variables moderadoras.

Tabla 23: Regresión lineal aplicada para la congruencia de valores y la satisfacción laboral considerando cada variable moderadora

VARIABLE	ESCALA	FRECUENCIA	R	R CUADRADO	R CORREGIDA	ERROR ESTANDAR	F	р
Tipo de	Docente o Auxiliar docente	62	0,344	0,119	0,104	0,8640	8,076	0,006
Personal	Administrativo	25	0,786	0,617	0,601	0,6389	37,123	0,000
	Obrero	16	0,443	0,197	0,139	0,9850	3,424	0,085
Condición	Ordinario, permanente o fijo	72	0,637	0,406	0,397	0,8111	47.825	0,000
	Contratado	31	0,045	0,002	-0,032	0,8955	0,059	0,809
Dedicación	Exclusiva	20	0,526	0,277	0,236	0,7453	6,883	0,017
	Tiempo completo	63	0,515	0,265	0,253	0,9134	22,005	0,000
	Medio tiempo	18	0,554	0,307	0,264	0,8062	7,098	0,017
	tiempo convencional	2	1,00	1,000	1,000			
Edad	Menos de 25 años	4	0,558	0,311	-0,033	1,1231	0,904	0,442
	Entre 25 y 35	45	0,568	0,323	0,307	0,9183	20,510	0,000
	Entre 36 y 45	34	0,292	0,085	0,057	1,0020	2,987	0,094
	Más de 45	20	0,406	0,164	0,118	0,8397	3,543	0,076
Sexo	Femenino	60	0,445	0,198	0,184	0,8869	14.302	0,000
	Masculino	43	0,443	0,197	0,177	1,0060	10,028	0,003
Tiempo de	Entre 0 y 1 año	22	0,314	0,099	0,054	1,0092	2,189	0,155
servicio	Más de 1 año y hasta 3 años	33	0,281	0,079	0,049	0,9498	2,666	0,113
	Más de 3 año y hasta 6años	32	0,686	0,4331	0,412	0,7919	22,707	0,000
	Más de 6 años	16	0,526	0,277	0,225	0,8275	5,354	0,360

- A. Regresión lineal con respecto al tipo de personal: Se observa en la tabla 23 que la variables tipo de personal presenta diferencias considerables en cuanto a la regresión, reportandose altos valores de correlación para el personal administrativo (0,786), luego están los obreros (0,443) y finalmemnte los docentes con un 0,344, lo que indica que la varianza en el personal administrativo es capaz de explicar casi el 62% de la variación de la satisfacción laboral, mientras que para los docentes sólo se explica el 12% de la variación de la satisfacción laboral a través de la congruencia de valores.
- B. Regresión lineal con respecto a la condición del personal: Existe diferencia significativa entre el personal fijo y el contratado, mientras en el fijo la variación de la satisfacción es explicada casi en un 64%, en el personal contratado no llega a explicar ni un 1% de la variación. Esto demuestra una alta correlación entre la congruencia de valores y la satisfacción laboral para el personal fijo del colegio.
- C. Regresión lineal con respecto a la dedicación: La dedicación del personal reporta, en los casos de dedicación exclusiva, tiempo completo y

medio tiempo, una correlación modereada y no muy diferenciada entre ellas, sin embargo en el caso del tiempo convencional se reporta una correlación de 1 pero con una frecuencia de sólo dos individuos.

- D. Regresión lineal con respecto a la edad: La variable edad muestra resultados que se diferencian ampliamente entre ellos, encontrando que los individuos hasta 35 años presentaron correlaciones por el orden del 0,56 lo que dá una explicación de la variación de las satisfacción laboral de 32%, mientras que en las edades entre 36 y 45 años apenas se pudo explicar el 8,5% de la variación de la satisfacción a través de la variación de la congruencia de valores
- E. Regresión lineal con respecto al sexo: El sexo del individuo no aporta mayor significación para entender la correlación entre la congruencia y la satisfacción y se ubica en una correlación media de 0,444 lo que coincide con la media general de la regresión que es de 0,443.
- F. Regresión lineal con respecto al tiempo de servicio: El tiempo de servicio en la institución reporta valores importantes para la explicación de la predicción de la satisfacción laboral, ya que en el caso de los individuos con 3 y hasta 6 años de antigüedad correlacionan en 0,686, valor muy por encima del valor promedio general que es de 0,443. Por otra parte en el caso de los individuos de 1 hasta 3 años, la correlación es baja (0,2819) y está muy por debajo del promedio general.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente estudio se planteó como problema de investigación si la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales predice el nivel de satisfacción laboral de los empleados de una institución universitaria, estableciendose como hipótesis que los empleados cuyos valores tienen congruencia con los de la organización se sentirían más satisfechos que aquellos cuyos valores no tiene congruencia con los de la organización.

4.3.1. La congruencia de valores individuales y organizacionales como predictora de la satisfacción laboral.

Una vez realizado todo el estudio para dar respuesta al problema y tratar de comprobar la hipótesis, se encuentró en primer lugar que existe una congruencia moderada entre el sistema de valores del individuo y el de la organización representada por un coeficiente de correlación de 0,443; además de que existe una satisfacción promedio también moderada (4,815 sobre 7

puntos), lo cual permitió aplicar la regresión que arrojó una varianza de 0,196, que indica que la congruencia de valores puede explicar casí el 20% de la variación de la satisfacción laboral. De esta forma queda corroborada la hipótesis del estudio y se da respuesta al problema de investifgación.

Estos resultados están en concordancia con los reportados por Meligno (1989), Parra y Pérez (1997), Rodríguez y Ginez (1998), Cayama y Pazmiño (1998) y O'Really, Chatman y Caldwell (1991), en los cuales se reportan relaciones medias y altas entre la congruencia de valores y la satisfacción laboral. Es importante señalar que en los diferentes casos citados y ya descritos en el marco teórico de esta investigación, la metodogía utilizada y los instrumentos aplicados fueron diferentes a los aquí propuestos, sin embargo se logra obtener resultados que se acercan a los ya encontrados, lo cual permite afirmar que esta forma de determinación de congruencia de valores puede ser válida para otros estudios.

Al analizar detalladamente los resultados obtenidos, se encuentra que con respecto a los sistemas de valores organizacionales y los individuales, ambos reportan que en orden de importancia, los valores descrito por Rokeach (1973) como valores instrumentales ocupan los primeros lugares, (como el caso de la responsabilidad, capacidad, trabajador) es decir que tanto la organización como el grupo considera de mayor importancia aquellos valores que reportan practicidad y operacionalidad para la cotidianidad organizacional y del individuo, esto está en sintonía con las definiciones de valores organizacionales como las de Deal y Kennedy (1985) que los visualizan como directrices para el comportamiento diario, y como la de Liedtka (1989) que los definen como modos preferibles de conducta dentro de la organización. Por otra parte, también Smircich (1983, c.p. Rodríguez y Ginez, 1998) llama a los valores organizacionales, valores operativos que permiten al empleado alinearse con la organización. Desde esta perspectiva se explica parte de la congruencia existente entre los dos sistemas de valores.

A pesar de lo anteriormente señalado también es importante apuntar que el sistema promedio de valores individuales presenta en su ordenamiento valores terminales, que el sistema de valores del colegio no ubica dentro de los más importantes. Como pudo verse en la tabla 17, valores terminales como la dignidad y la autorealización no son valores considerados de gran importancia para el colegio, pero sí para los individuos. Si a esto se suma los resultados encontrados sobre la congruencia de valores con relación a la edad y a la antigüedad, se encontraría una posible explicación al respecto, ya que cuando aumenta la edad de los trabajadores la congruencia disminuye levemente al igual que ocurre con la antigüedad (ver tabla 18). Si se parte de la definición dada tanto por Schein (1985), Deal y Kennedy (1985) y otros sobre valores organizacionales y de la definición de valores individuales de Rokeach (1973) y Robinns (1996), se aclara que en la medida que pasa el tiempo para el

individuo, tanto en edad como en antigüedad en el colegio, su sistema de valores puede ir desplazándose hacia prioridades por estados finales de preferencia (es decir valores terminales) ya que con el tiempo se pueden ir alcanzando estados intermedios o instrumentales que permiten luego alcanzar los terminales. Esto no ocurre con los valores de la organización o por lo menos no en este caso, en el que el colegio está centrado más en valores operativos, que en estados finales.

4.3.2. La congruencia de valores individuales y organizacionales y las variables moderadoras.

Con respecto a los resultados encontrados sobre la congruencia de valores y su relación con la variables moderadoras, es importante resaltar el hecho de que no hay diferencia significativa entre la congruencia para el tipo de personal (los docentes, administrativos y obreros), y que en los tres casos se reporta una congruencia baja pero dentro de los mismos parámetros. Este resultado, el cual se puede resumir en que el tipo de personal no se relaciona con la congruencia de valores, no puede ser comparado con resultados previos ya que en ninguna de las investigaciones aquí reportadas, se trabajó con la variable tipo de personal. Sin embargo se traduce en un resultado que puede ser estudiado más ampliamente en otras investigaciones futuras.

En cuanto a la **condición** del personal, (fijo, ordinario, permanente o contratado) y como esta variable afecta la congruencia de valores, tampoco la literatura reporta información al respecto, pero en el resultado se destaca que ambos grupos se ubican en baja congruencia, observandose que el personal contratado presenta congruencia más baja que los fijos. Esta diferencia aunque no es significativa, puede explicarse considerando la inestabilidad del personal contratado, el cual tiene la incertidumbre de no saber si se queda o no, y por lo mismo puede no tener interés en permanecer en la institución por lo que su adaptación a través del proceso de socialización, es menos sistemático e involuntario que el de la persona que se sabe se quedará trabajando en el colegio.

Sobre la **dedicación** del personal, llama la atención que sólo se diferencian los docente a tiempo convencional, pero con medidas que se salen de los valores aceptados para la correlación, lo que puede ser explicado por la cantidad de individuos en este rubro, que fue de dos, lo cual no representa ni el 2% de la muestra, por lo que puede ser despreciado este resultado.

Otra variable biográfica incluida en este estudio fue la **edad**: Según los resultados, los individuos menores de 25 años, muestran la correlación más baja, y va aumentando a medida que aumenta la edad, para luego disminuir

cuando supera los 45 años de edad. En el caso del aumento de congruencia debido a la edad, se corresponde con los resultados encontrados por Aburdene y Naissbet (1990) según los cuales la adquisición de valores compartidos puede verse como un proceso de desarrollo y asociado a la etapa de la vida en que se encuentre el individuo. En cuanto a la disminución de la congruencia después de los 45 años, anteriormente se analizó en caso desde la perspectiva que el colegio tiene su sistema de valores centrados en valores instrumentales, mientras que los individuos en edades más adultas, pueden ir desplazando su importancia hacia valores terminales que en otras etapas de su vida eran menos importantes frente a los valores instrumentales.

Los resultados con respecto al **sexo** se corresponden con los encontrados por Aburdene y **N**aissbet (1990) según los cuales el sexo no influye o no está relacionado con el grado de congruencia entre los valores individuales y los organizacionales.

La antigüedad o tiempo en el colegio fue la otra variable estudiada y sobre la cual no se encontraron resultados diferentes importantes entre uno y otros grupos, sin embargo se puede observar que el grupo menos antígüo es el que presenta la correlación más baja, y aumenta visiblemente en los siguientes estratos, para descender cuando la persona tiene más de sies años en el Colegio. Con respecto al aumento de la congruencia con la antigüedad, tanto Rodríguez y Ginez (1998) como Aburdene y Naissbet (1990) y O'Really, Chatman y Caldwell (1991) reportan iguales resultados, lo que le da ratificación a sus investigaciones y le da validez a ésta.

4.3.3. Resultados Generales de la Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral fue medida a través del cuestionario de S10/12 de Meliá y Peiró (1989) el cual arrojó resultados que coinciden con la distribución de ítems en tres factores de forma similar a los resultados encontrados por los citados investigadores y por Flores (1995), al respecto, el factor que en esta investigación mostró la satisacción más baja es el referido al ambiente de trabajo, lo cual se corresponde con la realidad observada en el local del colegio para el momento de la aplicación del instrumento. En este sentido, todo el personal de la institución estaba ubicado en una casa donde los espacios eran muy pequeños para la cantidad de personal, no existía aire acondicionado, vias de escape, privacidad en las oficinas ni escritorios particulares. En general el mobiliario era compartido entre dos o más personas. El factor que mostró los valores más altos de satisfacción laboral fue el de la supervisión, encontrandose que "las relaciones personales con el supervisor " mediaron 5,90 puntos, que fue la puntuación más alta de los doce ítems, y que se ubica en alta satísfacción. La consistencia encontrada para este factor como se demuestra a

través de la correlación aplicada, concuerda con la posición manifestada por autores como Schmith (citado por Gibson, 1994) y Parra y Pérez (1997) referida a que la supervisión es un elemento que debe ser considerado a la hora de medir la satisfacción.

La satisfacción laboral media del grupo es de 4,8159, lo que lo ubica como medianamente satisfecho. Así aproximadamente el 77% del grupo objeto de la investigación muestra satisfacción moderada. Un 28% se ubica como altamente satisfecho y cerca del 5% se muestra insatisfecho. Este porcentaje de individuos insatisfechos esta relacionado con los valores obtenidos en el factor de satisfacción con el ambiente de trabajo, que presentó las medidas más bajas.

4.3.4. La Satisfacción Laboral y las Variables Moderadoras.

Los resultados encontrados con respecto a las variables moderadoras permiten establecer ciertas relaciones con las investigaciones previas y con los sustentos teóricos de este estudío.

En este orden de ideas, la satisfacción laboral con respecto a la edad, muestra un aumento muy pequeño a medida que aumenta aquella, sin embargo la diferencia no es importante, aunque tiende a mostrar concordancia con los resultados encontrados por Requena y Paz (1988) y Cordero y Leal (1991) según los cuales la satisfacción laboral se relaciona con la edad, de forma tal que los grupos más jovenes se muestran menos satisfechos que los de mayor edad. Estos resultados no permiten establecer una conclusión al respecto, lo que concuerda con los planteamientos de Robbins (1996) en cuanto que no es concluyente que la edad afecte positivamente la satisfacción laboral. En consecuencia en algunos casos puede aumentar con la edad y en otros casos puede disminuir, lo que supone que se deben analizar otras variables que puedad a su vez afectar estos resultados.

En relación al **sexo**, los resultados arrojan una satisfacción media de 4,75 aproximadamente (satisfacción moderada) e indica la no existencia de diferencia significativa entre un sexo y el otro. Este resultado se alinea con lo que reporta Robbins(1996) y refleja la consistencia con las investigaciones de Cordero y Leal (1991), Requena y Paz (1988) y Ramirez y Salazar (1994), según los cuales no se demuestra diferencia importante que indique que el sexo de un trabajador afecta su nivel de satisfacción.

La variable tipo de personal, que está referida a si el personal es docente, administrativo u obrero, muestras valores de satisfacción laboral que

no permiten establecer una diferencia marcada entre los tres, sin embargo, se puede observar una ligera tendencia por parte del personal docente, a encontrarse algo más satisfecho que los obreros y administrativos. Esto puede explicarse a través de ciertas características propias de este tipo de organización, en la cual el personal docente, cuenta con algunos beneficios que no son disfrutados por los administrativos y obreros, como por ejemplo elaboración del horario de trabajo de mutuo acuerdo entre el jefe y el docente, mejores salarios, ubicación preferencial dentro de la estructura gerencial y ubicación física, disfrute de mayor número de días de vacaciones, etc. Por otra parte estos resultados no pueden ser comparados con resultados previos ya que ninguna de las investigaciones consultadas reportan al tipo de personal con estas características como una variable a controlar.

Igualmente sucede con la variable **condición**, en la cual la bibliografía no reporta su estudio. En este caso, no existe diferencia marcada que permita afirmar que la condición de ser personal fijo o contratado afecta la satisfacción.

Con relación a la variable **dedicación**, no se reporta en la bibliografía localizada, información al respecto, debido a que este tipo de variable es muy característica de instituciones educativas. De los resultados obtenidos no se puede establecer la existencia de diferencia importante que permita suponer el efecto de la dedicación sobre la satisfacción. A pesar de esto, se considera necesario señalar que la satisfacción para el personal tiempo convencional reporta valores por el orden de los 6,5 puntos que es el más alto encontrado para cualquiera de las variables estudiadas. Este valor llama la atención pero al revisar la frecuencia de individuos, únicamente se encontraron dos personas con esta dedicación, lo que representa menos del 2% de la muestra, por lo que se considera que no es una cantidad importante para concluir acerca de esta dedicación.

La otra variable moderadora estudiada fue la antigüedad o tiempo de servicio. Sobre la misma, los resultados tampoco apuntan diferencias significativas, sin embargo se observa que la media más baja es representada por el grupo de los que tiene menos de un año en el colegio, lo que puede ser explicado por medio de los supestos sobre los procesos de socialización señalados por Schein (1985) y Catman (1989) a través del cual los individuos progresivamente se van adaptando a las características de la organización lo que puede influir en sus necesidades y por ende en la satisfacción hacia su trabajo o como lo sostienen Apasu (1987) y Dubinsky (1986) que mientras más aculturado esté un empleado mayor será su satisfacción.

Por otra parte, este aumento aunque no es importante, se corresponde por lo reportado por Reguena y Paz (1988) y Cordero y Leal (1991).

4.3.5. Las Variables Moderadoras de la Congruencia de Valores Individuales y Organiacionales como Predictora de la Satisfacción Laboral.

La regresión lineal con respecto al tipo de personal, indica que la congruencia de valores puede explicar más la variación en la satisfacción laboral del personal administrativo que del personal docente y obrero. Existe una diferencia bien marcada donde la congruencia explica casi el 66% de la variación de la satisfacción en el caso de los administrativos. Estos resultados tienen gran importancia para ser considerados en el futuro, ya que la clasificación en tipo de personal como docente, administrativo y obrero es propia de instituciones educativas, por lo que puede ampliarse el estudio sobre los mismos. La literatura revisada no reporta información sobre este particular.

Al comparar los resultados de la congruencia con respecto a la predicción de la satisfacción en términos de la condición de personal, la congruencia tiene mayor fuerza predictiva en el caso de los trabajadores fijos que en los contratados. Esto se explica a través de la percepción que pueda tener el trabajador en su condición de contratado, lo que lo mantiene de manera inestable en la organización por lo que su identificación y aculturamiento con el colegio es menor que la de aquellos que se saben parte definitiva de la institución (personal fijo).

Tanto la **dedicación** como el **sexo**, no reflejan ser variables que puedan mediar en la capacidad predictiva de la congruencia de valores con respecto a al satisfacción laboral. En el caso específico del sexo, los resultados encontrados corroboran lo planteado por Posner, Kouses y Schmidt (1985) y Posner y Schmidt (1993) en los que se señala que el sexo no es una variable moderadora entre la congruencia y la satisfacción.

En realación a la edad, se obtuvieron resultados que demuestran la existencia de diferencias importantes entre los grupos de edades, pero estás diferencias no mantienen un ascenso o descenso que permita una interpretación clara del efecto, de la edad como variable moderadora. En los grupos menores de 25 años y entre 25 y 35 años, la congruencia tiene una capacidad explicativa del 32% de la variación de la satisfacción, para luego disminuir en el grupo de 36 a 45 años y finalmente volver a subir a partrir del grupo mayor a 45 años.

En consecuencia pareciera que si media la edad en la capacidad predictiva que tiene la congruencia con respecto a la satisfacción, pero los resultados aquí encontrados no permiten establecer un criterio claro sobre el particular.

La variable moderadora **tiempo de servicio**, muestra resultados en los cuales se aprecia un aumento hacia la antigüedad intermedia, presentando correlaciones muy bajas para el menor tiempo de servicio y correlación baja cuando se tiene más de seis años en la organización, dando forma de "U" invertida. Estos resultados se presentan confusos para poder corroborar lo encontrado por Rodríguez y Ginez (1998) y Giménez (1998) sobre que a mayor antigüedad mayor fuerza explicativa de la congruencia de valores sobre los resultados organizacionales.

En definitiva se confirma, que el sexo no es una variable que afecta la fuerza explicativa de la congruencia de valores sobre la satisfacción laboral. Así mismo se encuentran indicios de que la dedicación no parece influenciar tampoco en esta capacidad predictiva de la congruencia de valores.

Con respecto a las restantes variables moderadoras, su relación con la capacidad predictora de la congruencia de valores individuales y organizacionales sobre la satisfacción laboral parece existir, pero este estudio no arroja resultados claros sobre las mismas, especialmente en el caso de la edad y el tiempo de servicio. Sólo la variable tipo de personal presenta resultados que permiten afirmar una relación mediadora sobre la congruencia y la satisfacción.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

Una vez realizado este estudio se puede llegar a establecer que tanto los objetivos específicos como el general fueron cubiertos, al respecto se determinó el sistema de valores de cada uno de los miembros del colegio que participaron en la investigación, se determinó el sistema de valores de la organización, en este caso del Colegio universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez"; se determinó la congruencia entre los valores individuales y organizacionales; se determinó el nivel se satisfacción laboral de los empleados; y se determinó el grado en que la congruencia de los valores individuales y organizacionales predice la satisfacción laboral utilizando la regresión lineal como recurso estadistico. El cumplimieto de estos objetivos permitió dar respuesta a la pregunta de investigación a través de la cual se indagaba sobre la capacidad predictora de la congruencia entre los valores individuales y organizacionales Del mismo modo los objetivos permitieron satisfacción laboral. corroborar la hipótesis de la investigación la cual planteó que, los individuos que mayor congruencia entre los valores individuales y los presentan se sentirán más satisfechos que aquellos con menor organizaciones congruencia..

En cuanto a los resultados puntuales se concluye que para este estudio, los sistemas del valores tanto de la organización como de los trabajadores, se orientan a dar mayor importancia a los valores instrumentales frente a los terminales, tendencia que se observa más marcada en el sistema de valores del Colegio en el cual de los primeros 15 valores 14 son instrumentales.

Los valores como la capacidad, responsabilidad, trabajador y honestidad son altamente apreciados tanto por la organización como por los individuos, mientras que valores como la dignidad es de gran importancia para el individuo pero no para la organización.

Con relación a la congruencia casi el 48% de los individuos muestra congruencia entre moderada y alta con los valores de la organización y un 40 % muestra congruencia baja, es decir que aproximadamente el 80% de los trabajadores se muestra congruente en alguna medida con los valores de la organización, por lo que se se concluye que si existe congruencia entre el sistema de valores de los trabajadores y el sistema de valores del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez".

No se encontraron resultados importantes que permitan afirmar que alguna de las variables moderadoras estudiadas, en realidad tengan capacidad moderadora sobre la congruencia de valores analizada de forma aislada.

La congruencia de valores en general, para este estudio, es capaz de explicar en un 19.6 % la variación de la satisfacción laboral, por lo que tiene capacidad predictora para esta variable organizacional.

Las variable, tipo de personal, condición, edad y tiempo se servicio en el colegio muestran cierta capacidad moderadora no muy clara entre la congruencia de valores individuales y organizacionales y la satisfacción laboral. Por su parte las variables condición y sexo no tienen poder mediador entre las variables correlacionadas.

En relación a la satisfacción laboral, los trabajadores se mostraron medianamente satisfechos (4,8259). Solamente la variable tiempo de servicio, muestra resultados que pudieran inducir que la misma se presenta como una variable moderadora para la satisfacción laboral, pero el resultado no es contundente.

En otro orden de ideas y considerando los aspectos teóricos del estudio se puede concuir que el desarrollo y culminación de este estudio se logró gracias a la plataforma teórica sobre la cual es necesario resaltar lo siguiente:

- •El colegio universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez", visto como un sistema social abierto, pudo ser estudiado sobre una perspectiva interaccionista, sobre la cual, el comportamiento del sus trabajadores depende de la interrlación entre las características del individuo y las de la situación que lo rodea.
- •El estudio del comportamiento organizacional permite comprender, analizar y predecir los fenómenos oragnizacionales a diferentes niveles, apoyándose en diferentes disciplinas como la sociología, la psicología, la antropología, etc.
- •El estudio de los valores tanto del individuo como de la organización tinen gran significación ya que para el primero, no hay comportamiento en el cual no estén subyacentes sus valores, y en el caso de la organización se traducen en la médula de la cultura y en parte fundamental que orienta el quehacer de la empresa.
- De acuerdo a modelos como el de Robbins (1996) y el Chatman (1989) los valores individuales y organizacionales se relacionan dentro de la dinámica organizacional para influir de manera importante sobre los resultados organizacionales como son la satisfacción laboral y el compromiso, entre otros.

2. LIMITACIONES

La principal limitación y que puede haber afectado en alguna medida los resultados, es la referida a la variación en la cantidad de unidades de análisis, ya que inicialmente la investigación se planteo como un censo, es decir incluyendo toda la población del colegio lo cual no fue posible, produciendose una mortalidad de aproximadamente el 20%. Esta mortalidad se debió a que un número importante de trabajadores, no devolvió el instrumento, en su mayoría, este grupo pertenecía a los docente que laboran en la institución a tiempo convencional, lo que afecto los resultados de la variable dedicación, ya que sólo dos personas de las 103 pertenecian a la clasificación de tiempo convencional, lo que arrojó resultados muy variados para este grupo.

Otro aspecto que ha podido afectar el nivel de perdida de información por efecto de la mortalidad, es el debido a los instrumentos, principalmente el referido al sistema de valores individuales, ya que como se trataba de ordenar en forma ascendente de 1 a 36, algunas personas incurrieron en repetición de números u omisión de los mismos, lo cual originó el descarte definitivo de estas unidades de análisis.

3. RECOMENDACIONES

A continuación se presenta una serie de recomendaciones específicas basadas en la experiencia y los resultados otenidos de este estudio:

En primer lugar, se recomienda a las autoridades del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez", tomar en cuenta los resultados aquí obtenidos, de forma tal que puedan revisar los valores organizacionales a la vez de declararlos y hacerlos públicos a toda la organización, lo que permitiría que todos los empleados estén claros de los que se espera de ellos. Por otra parte es necesario, que en los procesos de incorporación de nuevos empleados y en la selección de los mismos se tomen en cuenta tanto los valores de la organización como los del nuevo empleado, ya que como ha quedado demostrado en este estudio, la compatibilidad o adaptación de los dos sistemas de valores puede ayudar a mejorar en algún porcentaje la satisfacción del trabajador.

Con respecto a la satisfacción laboral, es necesario tomar en cuenta que para este colegio no se encontraron valores altos y significativos de satisfacción laboral, principalmente en lo referente al ambiente de trabajo y algunos aspectos

de la supervisión, por lo que se recomienda revisar los resultados para tomar decisiones principalmente sobre las condiciones ambientales de trabajo.

En relación a futuros trabajos en el área de valores para institutciones educativas, es bueno tomar en cuenta la inclusión de variables como la condición, la dedicación, la antigüedad y el nivel jerárquico de los trabajadores, para poder medir su efecto , ya que en este estudio, en el caso de la última no se incluyó, y para tres primeras los resultados obtenidos no fueron muy claros.

Así mismo, se pueden repetir este estudio utilizando otros instrumentos para la determinación de la congruencia y la satisfacción laboral, con el fin de corroborar o mejorar los resultados aquí obtenidos.

Con repecto a la metodología utilizada, la misma debe ser probada nuevamente en otros estudios y mejorada, especialmente en la aplicación de la técnica Delphi, y en la forma de determinar la congruencia.

En cuanto a las posibilidades de realizar trabajos de investigación en el área del desarrollo organizacional, se recomienda a la coordinación de este Postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello redimensionar el contenido de algunos cursos que permitan reforzar los aspectos del conocimiento necesario para abordar una investigación en este campo, ya que la orientación del postgrado está más inclinada al aspecto de la consultoría, la intervención y el desarrollo tecnológico que hacia la investigación científica.

BIBLIOGRAFÍA

- Abravanel, A. y otros, (1992). Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, parácticos y metodológicos. Bogotá, Colombia: Editorial Legis.
- Aburdene, P. y Naissbet, J. (1990). **Mega tendencia 2000.** Caracas, venezuela: Venezuela Competitiva.
- Albornoz, J. (1997). **Ética para jóvenes**. Caracas, Venezuela: Vadell hermanos Editores.
- Allport, G. (1978). Desarrollo y cambio: consideraciones básicas para una psicología de la personalidad. Buenos Aires: Paidos.
- Antonorsi, M. (1995). **Guia Práctica de la Empresa Competitiva**. Caracas , Venezuela: Venezuela Competitiva.
- Apasu, Y. (1987). The importance of values structures in the perception of rewards by industrial sales personns. **Journal of the Academy of Marketing. Science**, 3 (15), 35-39.
- Avila, O. (1995). Impacto de los cambios de la cultura en el comportamiento organizacional. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Simón Bolivar, Caracas, Venezuela.
- Balazas, A. (1990). Value congruency: The case of the socially responsable firm. **Journal of Business Research**. 20. 171-181.
- Bisquerra, R. (1996). **Métodos de investigación educativa. Guía práctica**. (2° ed). España: Grupo Editorial Ceac.
- Blasco, J y Gazsó, A. (1994). Diagnostico de los valores culturales en la división cervecera de empresas Polar CA: Estudio comparativo dentre los valores originales de los fundadores y los del nivel gerencial. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Blum, J. y Naylor, H. (1977). Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales. Mexico: Trillas.

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment. The socialization of managers in organizations. **Administrative science quarterly**. 19 (3) 533-546.
- Bracho, C. (1989). Clima, organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior. Tesis de Doctorado no publicada, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas, Venezuela.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Caldwell, D. y O'Reilly, Ch. (1990). Measuing person-job fit with a profile comparison process. **Journal of Applied Psychology**. 75 (6). 648-657.
- Cayama y Pazmiño (1998). Congruencia de valores individuales y organizacionales y satisfacción laboral en el grupo lorven. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person organization fit. **Academy of Mangement Review**. 14 (3). 303-349.
- Chatman, J. (1991). Matchin people and organizations: Selection and socialization in public acounting firms. **Administrative Science Quarterly**. 36. 459-484.
- Chruden, J. y Sherman, H. (1986). Administración de personal. México: Editorial Continental.
- Ciavatta, M. y González, C. (1994). Estudio comparativo del nivel de satisfacción laboral ebtre trabajadores obreros y profesionales. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Claver, E. (1993). Cultura corporativa y estrategia empresarial. Alta dirección. 168. 89-94.
- Cordero, N. y Leal, E. (1991). Estudio acerca de la influencia de la satisfacción laboral sobre el nivel de ausentismo basado en la teoría dual de Herzberg. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

- Cottin, M. y López, I. (1994). Estudio diagnostico de los valores organizacionales en el Banco Central de Venezuela. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Deal, T. y Kennedy, A. (1985). Culturas corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional. Mexico: Educativo Interamericano
- Deninson, D. (1990). Cultura Organizativa y productividad Organizacional. Bogotá, colombia: Legis editores.
- Diagonal/Santillana (Ed.). (1983). Diccionario de las Ciencias de la Educación. Madrid.
- Dubinsky A. Howell, R., Ingram, Y. y Dellenger D. (1986, Octubre). Seles force Socialization. **Journal of marketing** (50), 27-35.
- Dugarte, M. (1994). Estudio de la congruencia entre valores individuales y organizacionales y su relación con la efectividad. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Dunham, R. y Smith, F. (1989). Salud organizacional. 2ª. De. México: Trillas.
- Enz, C. and Schwenk , C. (1989). **Performance and Sharing of Organizational Value**. Washington.
- Etkin, J. (1993). La doble moral de las Organizaciones . Los Sistemas perversos y la Corrupción Internacional. Madrid: McGraw-Hill.
- Flores, J. (1995). Determinación de Confiabilidad y Validez del Cuestionario de Satisfacción Laboral S 10/12. Trabajo no publicado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Fuentes, M. y Rondón, C. (1984). Satisfacción y eficiencia en el trabajo, estudio de caso. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- García, Y. (1997). Valores y Calidad Total: un estudio descriptivo en una empresa venezolana. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- García, S. y Dolan, S. (1997). La Dirección por Valores. Madrid: McGraw-Hill.

Giménez, O. (1998). La congruencia de valores individuales y organizacionales: predictor del compromiso organizacional. Tesis de Maestria no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1994). las Organizaciones : Comportamiento, estructura, proceso. México: Addison-Wesley. Iberoamerica.

Gross, R. (1994). **Psicología: La ciencia de la mente y de la conducta**. Mexico: Manual Moderno.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). **Metodología de la** Investigación. México: McGraw-Hill.

Hill, W. (1996). Ethics and Leadership. Ohio: Batlell Pres

Holland, J. (1975). La elección vocacional. Teoría de las carreras. México: Trillas.

Howard, R. (1990) Values Make the Company an Interview With Robert Haas. Harvard Business Review. 68, 132-144.

Judge I. y Watanabe, S. (1994) Otra Visión sobre la relación entre satisfacción laboral y satisfacción en la vida.

Katz, D. y Kahn, R. (1980). Psicología social de las organizaciones. Mèxico: Trillas.

Kerlinger (1989) Investigación del Comportamiento Técnicas y Metodología. Tercera Edición. México: Interamericana.

Kreitner, R. y Kinicki, A. (1996). Comportamiento de las organizaciones. Tercera edición. España: Irwin

Larouche , V. y Delorme, F. (1982) Satisfaction au travail: Revolution Theorique . **Relations Industrielles**. 27 (4) . 567-399.

Liedtka J. (1989) Value Congruence : the Interplay if Individual and Organizational Value Systems. **Journal of Business Ethics.** 8, 805-815.

Liedtka, J. (1991). Organizational value contention and managerial mindsets. **Journal of Business Ethics** . 10, 543-557.

- Martínez, O. (1984). Una aproximación a un estudio sobre la satisfacción y ausentismo laboral en una empresa del estado. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Mc Donald, P. y Gandz, J. (1992). Getting value from shared values. **Organizational Dinamics.** 20 (3). 64-77.
- Meglino, B. Raulin, E. and Adkins, C. (1989). A work values Approach to Corporate Culture: A field test of the Value Congruence Process and Its Relationship to individual Outcomes. **Journal of Applied Psychology.** 74 (3). 424-432.
- Mele, R. (1984). Un estudio sobre satisfacción y motivación laboral. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Meliá y Peiró (1989). El Cuestionario de Satisfacción S 10/12 : Estructura factorial, fiabilidad y validez. **Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.** 11 (4). 179 187.
- O'Reilly , C., Chatman, J. and Caldwell, D. (1991). People and Organizational Culture: A Qsort Approach to Assessing Person-Organizational Fit. Academy of Management journal. 34 (5). 487-516.
- Ortiz, M. (1985). Relaciones empíricas entre personalidad, autoritarismo y valores. Secretariado de Publicaciones de Intercambio Científico. Universidad de Murcia.
- Ott, J. (1990). Organizational culture perspective. Pacific Grove, California, USA: Brooks/Cole Publishing company.
- Parra, M. y Pérez, E. (1997). Estudio de la congruencia de los valores individuales y organizacionales y su relación con la satisfacción laboral. Tesis se Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Posner, B., Kouzes, J. and Schmidt, W. (1985). Shared values Makes a Difference: An Empirical Test of Corporate Culture Human. Resource Management. 24 (3). 293-310.
- Posner, B. y Schmidt, W. (1982). Managerial values and expectation. The silent power in personal and organizational life. New york: Amacom.

- Posner, B. y Schmidt, W. (1993). Values Congruence and Differences Octuween the interplay of personal and Organizational values systems. **Journal of Bussiness Ethies.** 12, 341-347.
- Quigley, J. (1996). Visión: Como la desarrollan los líderes, la comparten y la sustentan. Bogota: McGraw-Hill.
- Ramírez, Z. y Salazar, D. (1994). Diagnóstico de la satisfacción en el trabajo, presentada por los trabajadores de una empresa privada. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios. (Decreto N° 865). (1995, Octubre 31). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, **4995** (Extraordinaria), Octubre, 1995.

Requena, M. y Paz, R. (1988). Un estudio sobre la satisfacción laboral en una institución policial. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional teoría y práctica. Séptima Edición. México: Prentice Hall.

Rodríguez, M. (1993). Los Valores, Clave de la Excelencia. México: McGraw-Hill.

Rodríguez, J. y Ginez, M. (1998). **Análisis de la congruencia entre valores individuales y organizacionales y su incidencia sobre la satisfacción laboral**. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela

Rokeach, M. (1973) The Nature of Human Values. New York: The Free Press.

Sanchez, I. y Vallenilla, Z. (1993). Valores Organizacionales en banco Unión: Estudio Comparativo entre valores organizacionales e individuales. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Schein, E. (1985). La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Mexico: Fondo Educativo Interamericano.

Schwartz, H. y Bilsky, w. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of value: extensions and cross cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**. 58 (5). 878-891.

Scneider, B. (1983). Interactional Psychology and organizational Behavior. Organizational Behavior. 5. 1-31.

Stone, C. y De Zabala, M. (1992). Diagnóstico de los valores organizacionales de la gerencia de operación del Metro de Caracas. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Villegas, W. y Torres, L. (1995). Estudio de congruenciaentre los sistemas de valores de los empleados y los sistemas de vaslores de calidad de servicio al cliente en una empresa de telecomunicaciones venezolana. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Weiner, Y. (1988). Commitment in organizations: a normative view. Academy of Management Review. 7 (3). 418-428

Weiner, Y. y Gechman, A. (1977). Commitment: a behavioral approach to job involvement. Journal of Vocational Behavior. 10 (1). 46-52.

ANEXO A MODELO DE CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO

Ciudadana: Directora del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez" Presente.

Me dirijo a usted muy repetuosamente, a los fines de solicitar su consentimiento para la realización de una investigación en el área de Comportamiento Organizacional, en la institución dirigida por su persona.

La investigación en cuestión está titulada tentativamente " La congruencia entre los valores individuales y organizacionales como predictora de la satisfacción laboral de los empleados de una institución de educación superior", y constituye el requisito parcial de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Organizacional de la Universidad Católica Andrés Bello.

Dicha investigación permitrá determinar en primer lugar, si existe congruencia entre los valores de los empledos y los de la organización, y posteriormente, si a través de esa congruencia se puede predecir si los empleados estarán satisfechos o no.

Entiendo que de usted decidir la participación volutaria del colegio en dicho proyecto, surgirán dudas entre los miembros de la comunidad educativa, para lo cual estaré a sus enteras órdenes en el momento que se requiera, para dar las explicaciones pertinentes y aclaratorias necesarias. Así mismo, le comunico que la información que se recabe será de estricta confidencialidad y los resultasdos obtenidos serán usados únicamente con fines científicos.

Por otro lado, estos resultados contribuirán a ampliar el conocimiento sobre los procesos organizacionales y específicamente sobre la satisfacción laboral como un resultado organizacional, lo que podrá ser utilizado en baneficio de la institución.

En espera de una pronta respuesta, y quedando a sus órdenes para cualquier aclaratoria, me despido de usted,

atentamente:

Prof. Julio C. Flores C.

ANEXO B MODELO DE CARTA DE CONSENTIMIENTO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

	-	G	
Apreciado	Iral	balad	lor:

Estamos realizando una investigación como requisito parcial de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Organizacional de la Universidad Católica Andrés Bello. Dicha investigación pretende determinar si la congruencia entre los valores individuales y los organizacionales puede predecir la satisfacción laboral de los empleados.

Para lograr el objetivo, es necesario aplicar dos instrumentos relacionados con los valores y la satisfacción laboral, para lo cual se requiere de su participación, por cuanto su colegio ha sido seleccionado para el estudio.

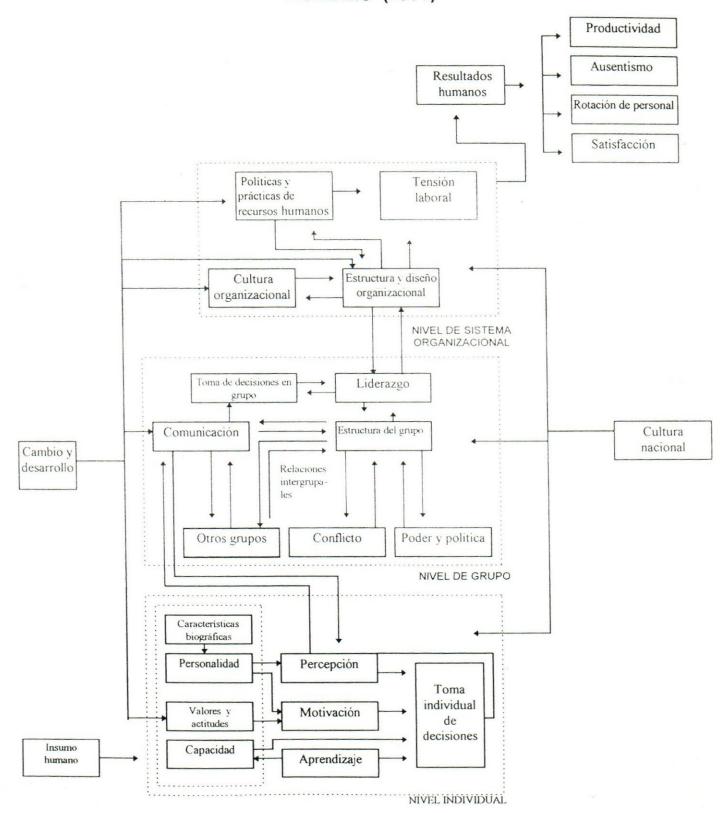
Su colaboración consistirá en responder en forma anónima y sincera los instrumentos en referencia. La información por usted suministrada será estrictamente confidencial y sus resultados serán usados únicamente con fines científicos.

Si usted está de acuerdo en participar voluntariamente en este proyecto y permite utilizar la información que suministre para el desarrollo del mismo, por favor firme el espacio que aparece al pie de esta carta en señal de consentimiento, indicando su nombre y la fecha.

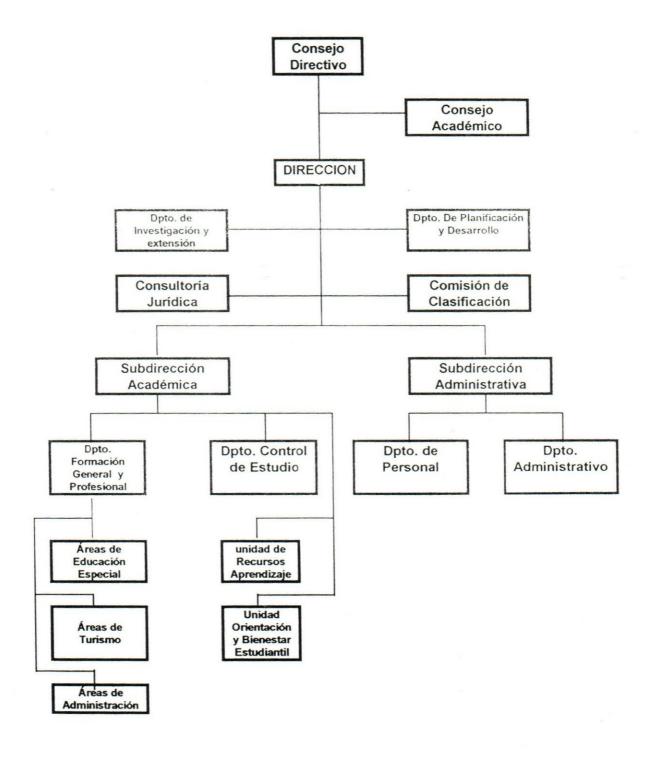
Gracias por su colaboración.

	Julio C. Flores C. Profesor
Yoinvestigación.	he decidido participar voluntariamente en esta
Firma:	Fecha:

ANEXO C
MODELO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE
ROBBINS (1996)



ANEXO D
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL COLEGIO
UNIVERSITARIO "PROF. JOSÉ LORENZO PÉREZ RODRÍGUEZ"



ANEXO E INSTRUMENTO PARA LA DETRERMINACIÓN DE LOS VALORES INDIVIDUALES

ESCALA DE VALORES DE ROKEACH (VERSIÓN D)

Presentación:

El presente instrumento permite el estudio de los valores, entendidos estos como principios que guían nuestra vida y nuestras acciones estableciendo cual es la importancia que cada persona le da a ellos.

Usted ha sido seleccionado para recolectar la información que sirve de insumo para una investigación que sobre valores estoy realizando y que se constituye en un Trabajo de Grado para Maestría. Esta Información tiene carácter confidencial y anónima y sus resultados serán usados sólo para el fin aqui expresado, por lo tanto se le agradece la mayor sinceridad.

Las opiniones que usted dará no son corectas o incorrectas, todas las respuestas son aceptadas, por ser consideradas un punto de vista personal.

Gracias por su amable colaboración

Prof. Julio C. Flores C.

PARTE I: Identificación:

1. Tipo de personal : Docente
Auxiliar Docente
Administrativo
Obrero

2. Condición: Ordianrio
Fijo
Contratado

3. Dedicación: Exclusiva
Tiempo completo
Medio tiempo
Convencional

4. Edad: _____

Masculino Femenino

Suministre la información que se solicita a continuación:

6. Tiempo en el Colegio: _____

PARTE II: Sistema de valores.

Instrucciones:

5. Sexo:

En la siguiente hoja usted encontrará una lista de 36 valores ordenados alfabéticamente con una pequeña descripción de cada uno. Lea y analice esta lista cuidadosamente, luego en el recuadro de la izquierda, ordénelos asignándoles números del 1 al 36 según el grado de importancia que tiene cada valor para usted. El numero 1 corresponde al valor más importante y el 36 al menos importante

No hay respuestas buenas o malas, sino una ordenación de los valores de acuerdo al criterio de cada quien.

Tómese el tiempo necesario para que su respuestas representen sus verdaderos valores.

No deje espacios en blanco, ni omita o repita algún número.

ORDEN	VALORES									
	AFECTUOSO: Cariñoso, tierno									
	ALEGRE: Animado, festivo.									
	AMISTAD VERDADERA: Compañerismo estrecho.									
	AMOR MADURO: Verdera intimidad sexual y espiritual.									
	ARMONÍA INTERIOR: Libre de conflictos internos.									
	AUTORREALIZACIÓN: Logro de nuestras metas.									
	AUTOCONTROLADO: Disciplinado, con dominio de si.									
	CAPAZ: Competente, efectivo.									
	CORTÉS: Educado, respetuoso, atento.									
	CREATIVO:Con inventiva, imaginativo.									
	CURIOSO: Inquisitivo, interesado en conoceer.									
	DIGNIDAD: Auto-respeto									
	FELICIDAD: Sentirse satisfecho con la vida, contento.									
	GENEROSO: Dadivoso.									
	HONESTO: Recto, integro, sincero.									
	IGUALDAD: Hermandad, igualdad de oportunidades para todos.									
	INDEPENDIENTE: confiado de si mismo, autosuficiente.									
	INTELECTUAL: Inteligente, reflexivo.									
	LIBERTAD: Libre escogencia o elección.									
	OBEDIENTE: Dócil, respetuoso de las órdenes.									
	PLACER: una vida agradable, cómoda.									
	RACIONAL: lógico.									
	RECONOCIMIENTO SOCIAL: Respeto, admiración por parte de los demás.									
	RESPONSABLE: Confiable, cumplido, seguro.									
	SABIDURÍA: Cnocimiento, comprensión madura.									
	SALVACIÓN: Creencia en la vida eterna.									
	SEGURIDAD FAMILIAR: Estabilidad y cuidado de los seres gueridos.									
	SEGURIDAD: Protección de agresiones y ataques.									
	SERVICIAL: Trabaja por el bienestar de otros.									
	TOLERANTE: Flexible, de mente amplia.									
	TRABAJADOR: Trabaja con tesón, aspira.									
	UN MUNDO EN PAZ: Libre de guerra y sin conflicto.									
	UNA VIDA EXCITANTE: Una vida estimulante y activa.									
	UNA VIDA CONFORTABLE: Vida económicamente próspera.									
	UN MUNDO DE BELLEZA:Belleza de la naturaleza y de las									
	artes									
	VALIENTE: Vertical y defensor de sus creencias.									

ANEXO F INSTRUMENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS VALORES ORGANIZACIONALES

ESCALA DE VALORES DE ROKEACH (VERSIÓN D)

Presentación:

El presente instrumento permite el estudio de los valores, entendidos estos como principios que guían nuestra vida y nuestras acciones estableciendo cual es la importancia que cada organización le da a ellos.

Usted ha sido seleccionado para recolectar la información que sirve de insumo para una investigación que sobre valores estoy realizando y que se constituye en un Trabajo de Grado para Maestría. Esta Información tiene carácter confidencial y sus resultados serán usados sólo para el fin aqui expresado, por lo tanto se le agradece la mayor sinceridad.

Usted ha sido seleccionado por ser miembro del Consejo Directivo y/o Académico del Colegio, por lo cual nos ayudará a determinar el sistema de valores de esta organización.

Gracias por su amable colaboración

Prof. Julio C. Flores C.

P	AF	TS	E	1:	1	d	er	nti	fi	ca	ci	ór	1:
---	----	----	---	----	---	---	----	-----	----	----	----	----	----

Nombre:	
Cargo:	
Tiempo en el cargo	

PARTE II: Sistema de valores del Colegio.

Instrucciones:

En la siguiente hoja usted encontrará una lista de 36 valores ordenados alfabéticamente con una pequeña descripción de cada uno. Lea y analice esta lista cuidadosamente, luego en el recuadro de la izquierda, ordénelos asignándoles números del 1 al 36 según el grado de importancia que tiene cada valor para el Colegio. El numero 1 corresponde al valor más importante y el 36 al menos importante. Recuerde que se trata de determinar el sistema de valores de la organización y no el suyo (como individuo), por lo que debe ubicarse en los valores que de acuerdo a su conocimiento del colegio, son importantes en el mismo, y no los que usted como persona considera que deberían ser.

No hay respuestas buenas o malas, sino una ordenación de los valores de acuerdo al criterio de cada quien.

Tómese el tiempo necesario para que su respuestas representen los verdaderos valores de la organización.

No deje espacios en blanco, ni omita o repita algún número.

ORDEN	VALORES									
	AFECTUOSO: Cariñoso, tiemo									
	ALEGRE: Animado, festivo.									
	AMISTAD VERDADERA: Compañerismo estrecho.									
	AMOR MADURO: Verdera intimidad sexual y espiritual.									
	ARMONÍA INTERIOR: Libre de conflictos internos.									
	AUTORREALIZACIÓN: Logro de nuestras metas.									
	AUTOCONTROLADO: Disciplinado, con dominio de si.									
	CAPAZ: Competente, efectivo.									
	CORTÉS: Educado, respetuoso, atento.									
	CREATIVO:Con inventiva, imaginativo.									
	CURIOSO: Inquisitivo, interesado en conoceer.									
	DIGNIDAD: Auto-respeto									
	FELICIDAD: Sentirse satisfecho con la vida, contento.									
	GENEROSO: Dadivoso.									
	HONESTO: Recto, integro, sincero.									
	IGUALDAD: Hermandad, igualdad de oportunidades para todos.									
	INDEPENDIENTE: confiado de si mismo, autosuficiente.									
	INTELECTUAL: Inteligente, reflexivo.									
	LIBERTAD: Libre escogencia o elección.									
	OBEDIENTE: Dócil, respetuoso de las órdenes.									
	PLACER: una vida agradable, cómoda.									
	RACIONAL: lógico.									
	RECONOCIMIENTO SOCIAL: Respeto, admiración por parte de los demás.									
	RESPONSABLE: Confiable, cumplido, seguro.									
	SABIDURÍA: Cnocimiento, comprensión madura.									
	SALVACIÓN: Creencia en la vida eterna.									
	SEGURIDAD FAMILIAR: Estabilidad y cuidado de los seres queridos.									
	SEGURIDAD: Protección de agresiones y ataques.									
	SERVICIAL: Trabaja por el bienestar de otros.									
	TOLERANTE: Flexible, de mente amplia.									
	TRABAJADOR: Trabaja con tesón, aspira.									
	UN MUNDO EN PAZ: Libre de guerra y sin conflicto.									
	UNA VIDA EXCITANTE: Una vida estimulante y activa.									
	UNA VIDA CONFORTABLE: Vida económicamente próspera.									
	UN MUNDO DE BELLEZA:Belleza de la naturaleza y de las									
	artes									
	VALIENTE: Vertical y defensor de sus creencias.									

Si usted considera que hay algún otro valor importante para el colegio y no aparece en el listado anterior, por favor indiquelo en el siguiente espacio:

INSTRUMENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS VALORES ORGANIZACIONALES

Basado en los resultados de la aplicación del instrumento original a través de la tecnica Delphi (Segunda vuelta)

Instrucciones:

A continuación encontrará una lista de 36 valores presentados en orden de importancia de mayor a menor. El orden presentado de acuerdo al número que aparece en la izquierda (1 mayor importancia, 36 menor importancia), es el resultado promedio obtenido en la aplicación del mismo listado en una primera fase, yu en la que usted participó, por lo que dicho listado representa la opinión de la mayoría de los miembros del Consejo Directivo y/o Académico, sobre el sistema de valores del colegio.

Su trabajo ahora consiste en corroborar esta información, colocando en la casilla de la derecha, el mismo orden preestablecido si está de acuerdo, o por el contrario asignar un nuevo orden según su preferencia.

Rcuerde que se trata de establecer el sistema de valores del colegio y no el suyo (como individuo), por lo que debe ubicarse en los valores que de acuerdo a su conocimiento de la institución, son importantes en la misma.

Tómese el tiempo necesario para que su respuestas representen los verdaderos valores de la organización.

No deje espacios en blanco, ni omita o repita algún número.

ORDEN	VALORES	NUEVO
DADO		ORDEN
POR LA		PROPUESTO
MAYORÍA		POR USTED
1	CAPAZ: Competente, efectivo.	
2	RESPONSABLE: Confiable, cumplido, seguro.	
3	RECONOCIMIENTO SOCIAL: Respeto, admiración por parte	
	de los demás.	
4	TRABAJADOR: Trabaja con tesón, aspira.	
	HONESTO: Recto, integro, sincero.	920
6	INDEPENDIENTE: confiado de si mismo, autosuficiente.	
7	CREATIVO:Con inventiva, imaginativo.	
8	RACIONAL: lógico.	
9	INTELECTUAL: Inteligente,	
10	GENEROSO: Dadivoso	
11	AUTOCONTROLADO: Disciplinado, con dominio de si.	
12	SERVICIAL: Trabaja por el bienestar de otros.	
13	SEGURIDAD: Protección de agresiones y ataques.	
14	LIBERTAD: Libre escogencia o elección.	
15	SABIDURÍA: Cnocimiento, comprensión madura.	
	OBEDIENTE: Dócil, respetuoso de las órdenes.	
-17	AUTORREALIZACIÓN: Logro de nuestras metas.	
18	TOLERANTE: Flexible, de mente amplia.	
	CORTÉS: Educado, respetuoso, atento.	
20	ALEGRE: Animado, festivo	
21	PLACER: una vida agradable, cómoda.	
22	DIGNIDAD: Auto-respeto	
23	UNA VIDA CONFORTABLE: Vida económicamente	
	próspera.	
24	CURIOSO: Inquisitivo, interesado en conoceer.	
25	VALIENTE: Vertical y defensor de sus creencias.	
26	SEGURIDAD FAMILIAR: Estabilidad y cuidado de los seres	
	queridos.	
27	IGUALDAD: Hermandad, igualdad de oportunidades para	
	todos.	
28	ARMONÍA INTERIOR: Libre de conflictos internos.	
29	FELICIDAD: Sentirse satisfecho con la vida, contento.	
	AFECTUOSO: Cariñoso, tierno	
	AMISTAD VERDADERA: Compañerismo estrecho.	
32	UNA VIDA EXCITANTE: Una vida estimulante y activa.	
33	3 UN MUNDO DE BELLEZA: Belleza de la naturaleza y de las	
	artes	
	4 UN MUNDO EN PAZ: Libre de guerra y sin conflicto.	
	SALVACIÓN: Creencia en la vida eterna.	
36	6 AMOR MADURO: Verdera intimidad sexual y espiritual.	

ANEXO G CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12 DE MELIÁ Y PEIRÓ

Instrucción general:

"Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo a estas alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo"

Escala:

Valor cuantitativo	Valor cualitativo
1	Muy insatisfecho
2	Bastante insatisfecho
3	Algo insatisfecho
4	Indiferente
5	Algo satisfecho
6	Bastante satisfecho
7	Muy satisfecho

N°	Califique el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:	1	2	3	4	5	6	7
1	Los objetivos, metas y tasa de producción que debe alcanzar:							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo:							
3	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo:							
4	La temperatura de su lugar de trabajo:							
5	Las relaciones personales con sus superiores:							
6	La supervisión que ejercen sobre usted:							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado:							
8	La forma en que sus superiores juzgan su trabajo:							
9	La igualdad y justicia de trato que recibe de su organización							
10	El apoyo que recibe de sus superiores:		-					
11	El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales:							
12	La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales:							

ANEXO H PUNTUACIONES BRUTAS PARA LA OBTENCIÓN DEL SISTEMA DE VALORES ORGANIZACIONALES

VALORES	INDIVIDUO															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	MEDIA	UBICA- CION
AFECTUOSO	6	32	29	24	28	27	30	13	19	13	30	24	8	34	23,083	30
ALEGRE	10	10	24	3	30	25	31	14	17	14	21	4	22	33	18,500	20
AMISTAD	35	33	26	19	31	6	23	29	11	29	24	29	36	27	26,333	31
VERDADERA	00	24	25	20	20	20	34	36	35	36	28	26	35	32	31,917	36
AMOR MADURO	20	31	35	29	32	30	-	24	18	24	23	27	16	28	21.500	28
ARMONÍA INTERIOR	19	21	25	16	33	17	13	25	21	25	1	18	2	25	17,417	17
AUTORREALIZACIÓN	17	9	9	26	34	18	14	12	9	12	13	22	25	2	14.750	11
AUTOCONTROLADO	23	25	10	23	6	15	7	-	-	6	2	16		1	9.750	1
CAPAZ	15	18	1	13	29	26	3	6	10	-	-	-	17	3	17.917	19
CORTÉS	4	23	30	8	7	4	28	28	7	28	31	31		-	13,250	18
CREATIVO	21	8	21	27	8	29	6	10	27	10	3	14	3	4	-	
CURIOSO	22	12	23	17	9	10	18	32	26	32	35	5	26	14	20,083	24
DIGNIDAD	29	26	15	28	19	11	17	17	22	17	6	30	21	9	19,250	22
FELICIDAD	18	29	22	30	10	16	29	15	35	15	22	13	29	19	21,917	29
GENEROSO	8	19	31	11	12	7	26	1	24	1	17	6	10	31	14,333	10
HONESTO	14	27	11	20	13	2	4	9	8	9	4	34	5	5	11,583	
IGUALDAD	25	36	28	10	14	12	16	22	23	22	9	32	28	16	20,867	2
INDEPENDIENTE	26	2	12	6	15	24	19	7	6	7	19	12	20	7	12,833	
INTELECTUAL	14	7	6	7	27	18	2	4	15	4	12	21	27	27	14,250	
LIBERTAD	27	20	19	12	16	23	20	8	5	8	18	25	12	17	16,500	1.
OBEDIENTE	1	1	32	34	2	33	8	21	14	21	33	2	18	20	17,083	1
PLACER	9	13	13	9	17	22	32	23	33	23	20	23	9	24	19.000	2
RACIONAL	13	30	2	31	36	9	9	5	16	5	11	19	11	6	13,750	
RECONOCIMIENTO SOCIAL	7	4	33	5	1	31	12	3	4	3	15	3	19	21	10,583	
RESPONSABLE	5	24	3	33	20	1	1	18	1	18	5	8	7	10	10,000	
SABIDURÍA	30	35	4	32	3	19	10	11	3	11	29	35	6	11	16,750	1
SALVACIÓN	36	14	36	22	21	36	36	35	36	35	36	9	34	36	31,417	3
SEGURIDAD FAMILIAR	16	16	16	1	22	13	22	27	21	27	32	10	33	26	20,667	2
SEGURIDAD	33	3	17	4	4	8	27	19	28	19	16	1	32	12	15,750	1
SERVICIAL	2	22	7	35	5	6	11	33	13	33	8	15	13	18	15,333	1
TOLERANTE	3	28	8	18	111	14	15	26	12	26	25	33	15	15	17,750	1
TRABAJADOR	12	17	5	36	23	3	5	2	20	-	7	12	24	8	11,150	
UN MUNDO EN PAZ	34	34	-	2	24	20	35	16	-	-	27	36	30	29	27,417	
UNA VIDA EXCITANTE	31	5	20		25	-	25	34	-	-	_	-	31	-	26,417	:
UNA VIDA CONFORTABLE	28	15	14	14	18	35	21	30	29	30	14	7	4	23	20,000	
UN MUNDO DE BELLEZA	11	11	27	25	35	34	33								27,167	
VALIENTE	32	6	18	15	26	21	24	20	32	2 20	10	20	23	13	20,167	

SISTEMA DE VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

1	Capacidad	19	Tolerancia
2	Responsabilidad	20	Alegría
3	Trabajador	21	Dignidad
4	Honestidad	22	Placer
5	creatividad	23	Una vida confortable
6	independencia	24	Valentía
7	Racionalidad	25	Curiosidad
8	Reconocimiento Social	26	Igualdad
9	Intelectualidad	27	Seguridad Familiar
10	Generosidad	28	Felicidad
11	autocontrol	29	Armonia Interior
12	Servicialidad	30	Afectuosidad
13	Obediencia	31	Amistad verdadera
14	Seguridad	32	Una vida excitante
15	Libertad	33	Un mundo de Belleza
16	Sabiduría	34	Un Mundo en Paz
17	Autorrealización	35	Salvación
18	Cortesia	36	Amor Maduro

ANEXO I PUNTUACIONES BRUTAS Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CONGRUENCIA DE VALORES

BASE DE DATOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA DE CONGRUENCIA DE VALORES CRITERIOS PARA LA TABULACIÓN TOTAL 103 SUJETOS

ESCALAS PARA LAS VARIABLES BIOGRÁFICAS ESTUDIADAS

1 TIPO DE PERSONAL (TP)	Docente o Auxiliar Docente Administrativo Obrero	0 1 2
2 CONDICION (CON)	Ordinario, Permanete o Fijo Contratado	0
3 DEDICACIÓN (DED)	Exclusiva Tiempo Completo Medio tiempo convencional	0 1 2 3
4 EDAD (E)	Menos de 25 años Entre 25 y 35 años Entre 36 y 45 años Mas de 45 años	0 1 2 3
5 SEXO (S)	Femenino Masculino	0
6 TIEMPO DE SERVICIO (TS)	Entre 0 y 1 año Mas de 1 año y 3 años Mas de 3 año y 6 años Mas de 6 años	0 1 2 3

VARIABLES BIOGRÁFICAS

VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

		VAR00104	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
Correlación	VAR00104	1,000	,364*	,373*	,136	,567**
de Pearson	VAR00001	,364*	1,000	,203	,272	,396*
	VAR00002	,373*	,203	1,000	,289	,140
	VAR00003	,136	,272	,289	1,000	,315
	VAR00004	,567**	,396*	,140	,315	1,000
Sig.	VAR00104	,	,029	,025	,430	,000
(bilateral)	VAR00001	,029	1	,234	,109	,017
	VAR00002	,025	,234	,	,088	,416
	VAR00003	,430	,109	,088	,	,061
	VAR00004	,000	,017	,416	,061	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00001	36	36	36	36	36
	VAR00002	36	36	36	36	36
	VAR00003	36	36	36	36	36
	VAR00004	36	36	36	36	36

^{*} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,364*	,567**	.136	.567*
Spearman	de	VAR00001	,364*	1,000	,309	.272	,396*
	correlación	VAR00002	,567**	,309	1,000	.541**	.411*
		VAR00003	,136	.272	,541**	1.000	.315
		VAR00004	,567**	,396*	,411*	,315	1,000
	Sig.	VAR00104	· ·	.029	,000	.430	.000
	(bilateral)	VAR00001	,029		.067	.109	.017
		VAR00002	,000	.067	1	.001	.013
		VAR00003	,430	,109	,001	,	.061
		VAR00004	,000	,017	,013	,061	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00001	36	36	36	36	36
		VAR00002	36	36	36	36	36
		VAR00003	36	36	36	36	36
		VAR00004	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

		VAR00104	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
Correlación	VAR00104	1,000	,248	-,076	,619**	,570*
de Pearson	VAR00005	,248	1,000	,180	,309	,196
	VAR00006	-,076	,180	1,000	,069	,263
	VAR00007	,619**	,309	,069	1,000	,361*
	VAR00008	,570**	,196	,263	,361*	1,000
Sig.	VAR00104	,	,145	,660	,000	,000
(bilateral)	VAR00005	,145	,	,294	,067	,251
	VAR00006	,660	,294		,691	,121
	VAR00007	,000	,067	,691		,031
	VAR00008	,000	,251	,121	,031	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00005	36	36	36	36	36
	VAR00006	36	36	36	36	36
	VAR00007	36	36	36	36	36
100	VAR00008	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,248	-,065	,619**	,570*
Spearman	de	VAR00005	,248	1,000	,184	,309	,196
	correlación	VAR00006	-,065	,184	1,000	,076	,274
		VAR00007	,619**	1/2	,076	1,000	.361*
		VAR00008	,570**	,196	,274	,361*	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104		.145	,705	.000	.000
		VAR00005	,145	,	.283	,067	.251
		VAR00006	.705	,283		,661	,106
		VAR00007	,000	,067	,661		,031
		VAR00008	,000	,251	,106	,031	3
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00005	36	36	36	36	36
		VAR00006	36	36	36	36	36
		VAR00007	36	36	36	36	36
		VAR00008	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral)

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
Correlación	VAR00104	1,000	,144	,013	-,263	,323
de Pearson	VAR00009	,144	1,000	,345*	,161	,086
	VAR00010	,013	,345*	1,000	,187	,213
	VAR00011	-,263	,161	,187	1,000	-,033
	VAR00012	,323	,086	,213	-,033	1,000
Sig.	VAR00104	,	,402	,939	,121	,055
(bilateral)	VAR00009	,402		,039	,347	,619
	VAR00010	,939	,039	,	,275	,212
	VAR00011	,121	,347	,275	,	,847
	VAR00012	,055	,619	,212	,847	1
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00009	36	36	36	36	36
	VAR00010	36	36	36	36	36
	VAR00011	36	36	36	36	36
*	VAR00012	36	36	36	36	36

^{*} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,144	,014	-,263	,325
Spearman	de	VAR00009	.144	1,000	,348*	,161	,086
	correlación	VAR00010	.014	,348*	1,000	,187	,218
		VAR00011	-,263	,161	,187	1,000	-,032
		VAR00012	,325	,086	,218	-,032	1.000
	Sig. (bilateral)	VAR00104		,402	,934	.121	.053
		VAR00009	,402	,	,037	.347	620
		VAR00010	.934	,037		.274	.201
		VAR00011	,121	,347	,274		.854
		VAR00012	,053	,620	,201	,854	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00009	36	36	36	36	36
		VAR00010	36	36	36	36	36
		VAR00011	36	36	36	36	36
		VAR00012	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
Correlación	VAR00104	1,000	,662**	,273	,582**	,417*
de Pearson	VAR00013	,662**	1,000	,017	,475**	,157
	VAR00014	,273	,017	1,000	,368*	,572*
	VAR00015	,582**	,475**	,368*	1,000	,449*
	VAR00016	,417*	,157	,572**	,449**	1,000
Sig.	VAR00104	,	,000	,107	,000	,011
(bilateral)	VAR00013	,000	,	,922	,003	,360
	VAR00014	,107	,922	,	,027	,000
	VAR00015	,000	,003	,027		,006
	VAR00016	,011	,360	,000	,006	
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00013	36	36	36	36	36
	VAR00014	36	36	36	36	36
	VAR00015	36	36	36	36	36
	VAR00016	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,662**	,273	,582**	,417*
Spearman	de	VAR00013	,662**	1,000	,017	,475**	,157
Sig.	correlación	VAR00014	,273	,017	1,000	,368*	,572*
		VAR00015	,582**	.475**	,368*	1,000	,449*
		VAR00016	,417*	,157	.572**	,449**	1,000
		VAR00104	1	.000	,107	,000	.011
	(bilateral)	VAR00013	,000	,	,922	,003	,360
		VAR00014	,107	.922		.027	,000
		VAR00015	,000	.003	,027		,006
		VAR00016	,011	,360	,000	,006	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00013	36	36	36	36	36
		VAR00014	36	36	36	36	36
		VAR00015	36	36	36	36	36
		VAR00016	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
Correlación	VAR00104	1,000	,007	,116	,235	,488*
de Pearson	VAR00017	,007	1,000	,201	,227	,280
	VAR00018	,116	,201	1,000	,257	,281
	VAR00019	,235	,227	,257	1,000	,534*
	VAR00020	,488**	,280	,281	,534**	1,000
Sig.	VAR00104	,	,968	,500	,168	,003
(bilateral)	VAR00017	,968	,	,239	,184	,098
	VAR00018	,500	,239		,131	,097
	VAR00019	,168	,184	,131		,001
	VAR00020	,003	,098	,097	,001	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00017	36	36	36	36	36
	VAR00018	36	36	36	36	36
	VAR00019	36	36	36	36	36
	VAR00020	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	-,004	,116	,235	,488**
Spearman	de	VAR00017	-,004	1,000	,201	,234	,278
	correlación	VAR00018	,116	,201	1,000	,257	,281
-		VAR00019	,235	,234	,257	1,000	,534**
		VAR00020	,488**	,278	,281	,534**	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104		,980	,500	,168	,003
		VAR00017	,980	,	,240	,170	,100
		VAR00018	,500	.240		,131	,097
		VAR00019	,168	,170	,131		,001
		VAR00020	,003	,100	,097	,001	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00017	36	36	36	36	36
		VAR00018	36	36	36	36	36
		VAR00019	36	36	36	36	36
		VAR00020	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

		VAR00104	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
Correlación	VAR00104	1,000	-,042	-,098	,559**	-,299
de Pearson	VAR00021	-,042	1,000	,306	,308	,423*
	VAR00022	-,098	,306	1,000	,225	,358*
	VAR00023	,559**	,308	,225	1,000	,041
	VAR00024	-,299	,423*	,358*	,041	1,000
Sig.	VAR00104		,809	,571	,000	,076
(bilateral)	VAR00021	,809	,	,070	,068	,010
	VAR00022	,571	,070		,187	,032
	VAR00023	,000	,068	,187		,813
	VAR00024	,076	,010	,032	,813	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00021	36	36	36	36	36
	VAR00022	36	36	36	36	36
	VAR00023	36	36	36	36	36
	VAR00024	36	36	36	36	36

[&]quot;. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	-,042	-,098	,566**	-,299
Spearman	de	VAR00021	-,042	1,000	,306	,310	,423*
	correlación	VAR00022	-,098	,306	1,000	,223	,358*
		VAR00023	,566**	,310	,223	1,000	,040
-		VAR00024	-,299	.423*	,358*	,040	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104	,	,809	,571	,000	,076
		VAR00021	,809	,	,070	,066	,010
		VAR00022	,571	,070	,	,192	,032
		VAR00023	,000	,066	,192		,819
		VAR00024	,076	,010	,032	,819	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00021	36	36	36	36	36
		VAR00022	36	36	36	36	36
		VAR00023	36	36	36	36	36
		VAR00024	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
Correlación	VAR00104	1,000	,408*	,086	,292	-,055
de Pearson	VAR00025	,408*	1,000	,085	,264	,019
	VAR00026	,086	,085	1,000	,151	-,016
	VAR00027	,292	,264	,151	1,000	-,128
	VAR00028	-,055	,019	-,016	-,128	1,000
Sig.	VAR00104		,013	,617	,084	,751
(bilateral)	VAR00025	,013	,	,620	,120	,913
	VAR00026	,617	,620	,	,379	,924
	VAR00027	,084	,120	,379	,	,456
	VAR00028	,751	,913	,924	,456	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00025	36	36	36	36	36
	VAR00026	36	36	36	36	36
	VAR00027	36	36	36	36	36
	VAR00028	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,408*	,086	,292	048
Spearman	de	VAR00025	,408*	1,000	,085	,264	,023
	correlación	VAR00026	,086	,085	1,000	,151	-,013
-		VAR00027	,292	,264	,151	1,000	-,125
		VAR00028	-,048	,023	-,013	-,125	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104	1	,013	,617	.084	.780
		VAR00025	,013	,	,620	,120	.894
		VAR00026	,617	,620		,379	,939
		VAR00027	,084	,120	,379		466
		VAR00028	,780	,894	,939	,466	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00025	36	36	36	36	36
		VAR00026	36	36	36	36	36
		VAR00027	36	36	36	36	36
		VAR00028	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032
Correlación	VAR00104	1,000	,449**	,366*	,133	-,118
de Pearson	VAR00029	,449**	1,000	,088	,124	,170
	VAR00030	,366*	,088	1,000	,301	,212
	VAR00031	,133	,124	,301	1,000	-,042
	VAR00032	-,118	,170	,212	-,042	1,000
Sig.	VAR00104	,	,006	,028	,439	,493
(bilateral)	VAR00029	,006	,	,611	,472	,321
	VAR00030	,028	,611		,075	,215
	VAR00031	,439	,472	,075	,	,807
	VAR00032	,493	,321	,215	,807	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00029	36	36	36	36	36
	VAR00030	36	36	36	36	36
	VAR00031	36	36	36	36	36
	VAR00032	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,449**	,369*	,131	-,118
Spearman	de	VAR00029	,449**	1,000	,089	,118	,170
	correlación	VAR00030	,369*	,089	1,000	,301	,212
		VAR00031	,131	,118	,301	1,000	-,044
		VAR00032	-,118	,170	,212	-,044	1,000
	Sig.	VAR00104	,	,006	,027	,446	,493
	(bilateral)	VAR00029	,006	,	,605	,494	,321
		VAR00030	,027	,605		,074	,215
		VAR00031	,446	.494	,074		.800
		VAR00032	,493	,321	,215	,800	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00029	36	36	36	36	36
		VAR00030	36	36	36	36	36
		VAR00031	36	36	36	36	36
		VAR00032	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

(*)		VAR00104	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036
Correlación	VAR00104	1,000	,177	,316	,009	,299
de Pearson	VAR00033	,177	1,000	,342*	,355*	,130
	VAR00034	,316	,342*	1,000	,256	,556**
	VAR00035	,009	,355*	,256	1,000	,068
	VAR00036	,299	,130	,556**	,068	1,000
Sig.	VAR00104	,	,302	,060	,957	,076
(bilateral)	VAR00033	,302		,041	,033	,449
	VAR00034	,060	,041	,	,132	,000
	VAR00035	,957	,033	,132	,	,695
	VAR00036	,076	,449	,000	,695	,
Ν	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00033	36	36	36	36	36
	VAR00034	36	36	36	36	36
	VAR00035	36	36	36	36	36
	VAR00036	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,177	,316	,009	,299
Spearman	de	VAR00033	,177	1,000	,342*	,358*	,130
	correlación	VAR00034	,316	,342*	1,000	,252	,556**
		VAR00035	,009	,358*	,252	1,000	,064
		VAR00036	,299	,130	,556**	,064	1,000
Sig.	Sig.	VAR00104	,	,302	,060	,960	,076
	(bilateral)	VAR00033	,302	,	,041	,032	,449
		VAR00034	,060	,041	,	,139	,000
		VAR00035	,960	,032	,139		,709
		VAR00036	,076	,449	,000	,709	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00033	36	36	36	36	36
		VAR00034	36	36	36	36	36
		VAR00035	36	36	36	36	36
		VAR00036	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

		VAR00104	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040
Correlación	VAR00104	1,000	,695**	,672**	,635**	,611**
de Pearson	VAR00037	,695**	1,000	,649**	,363*	,690**
	VAR00038	,672**	,649**	1,000	,568**	,551**
	VAR00039	,635**	,363*	,568**	1,000	,439**
	VAR00040	,611**	,690**	,551**	,439**	1,000
Sig.	VAR00104	,	,000	,000	,000	,000
(bilateral)	VAR00037	,000	,	,000	,030	,000
	VAR00038	,000	,000	,	,000	,000
	VAR00039	,000	,030	,000	,	,007
	VAR00040	,000	,000	,000	,007	
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00037	36	36	36	36	36
	VAR00038	36	36	36	36	36
	VAR00039	36	36	36	36	36
	VAR00040	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,695**	,672**	,635**	,611**
со	de	VAR00037	,695**	1,000	,649**	,363*	,690*
	correlación	VAR00038	,672**	,649**	1,000	,568**	,551*
		VAR00039	,635**	,363*	,568**	1,000	,439*
		VAR00040	,611**	,690**	,551**	,439**	1,000
	Sig.	VAR00104	,	,000	,000	,000	,000
	(bilateral)	VAR00037	,000	,	,000	,030	,000
		VAR00038	,000	,000	,	,000	,000
		VAR00039	,000	,030	,000	,	,007
		VAR00040	,000	,000	,000	,007	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00037	36	36	36	36	36
		VAR00038	36	36	36	36	36
		VAR00039	36	36	36	36	36
		VAR00040	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

14		VAR00104	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044
Correlación	VAR00104	1,000	,098	,438**	,228	,514**
de Pearson	VAR00041	,098	1,000	,045	,172	,424*
	VAR00042	,438**	,045	1,000	,278	,213
	VAR00043	,228	,172	,278	1,000	,425**
	VAR00044	,514**	,424*	,213	,425**	1,000
Sig.	VAR00104		,571	,008	,181	,001
(bilateral)	VAR00041	,571		,792	,316	,010
	VAR00042	,008	,792		,101	,212
	VAR00043	,181	,316	,101		,010
	VAR00044	,001	,010	,212	,010	,
Ν	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00041	36	36	36	36	36
	VAR00042	36	36	36	36	36
	VAR00043	36	36	36	36	36
	VAR00044	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,105	,438**	,228	,514**
Spearman	de	VAR00041	,105	1,000	,049	,170	,421*
	correlación	VAR00042	,438**	,049	1,000	,278	,213
		VAR00043	,228	,170	,278	1,000	,425**
		VAR00044	,514**	,421*	,213	,425**	1,000
	Sig.	VAR00104		,544	,008	,181	,001
	(bilateral)	VAR00041	,544	,	,777	,320	,011
		VAR00042	,008	.777	,	,101	,212
		VAR00043	.181	320	,101	-	,010
		VAR00044	,001	,011	,212	,010	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00041	36	36	36	36	36
		VAR00042	36	36	36	36	36
		VAR00043	36	36	36	36	36
		VAR00044	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00045	VAR00046	VAR00047	VAR00048
Correlación	VAR00104	1,000	,502**	,557**	,630**	,598**
de Pearson	VAR00045	,502**	1,000	,416*	,480**	,459**
	VAR00046	,557**	,416*	1,000	,777**	,555**
	VAR00047	,630**	,480**	,777**	1,000	,671**
	VAR00048	,598**	,459**	,555**	,671**	1,000
Sig.	VAR00104		,002	,000	,000	,000
(bilateral)	VAR00045	,002	,	,012	,003	,005
	VAR00046	,000	,012	- ,	,000	,000
	VAR00047	,000	,003	,000	,	,000
	VAR00048	,000	,005	,000	,000	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00045	36	36	36	36	36
	VAR00046	36	36	36	36	36
	VAR00047	36	36	36	36	36
	VAR00048	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00045	VAR00046	VAR00047	VAR00048
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,502**	,557**	,630**	,598**
Spearman	de	VAR00045	,502**	1,000	,416*	,480**	,459*
correlación	correlación	VAR00046	,557**	,416*	1,000	,777**	,555*
		VAR00047	,630**	,480**	,777**	1,000	,671*
		VAR00048	,598**	,459**	,555**	,671**	1,000
Sig.	Sig.	VAR00104	,	.002	,000	,000	,000
	(bilateral)	VAR00045	,002		,012	,003	,005
		VAR00046	,000	.012		,000	,000
		VAR00047	,000	.003	.000	,	,000
		VAR00048	,000	,005	,000	,000	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00045	36	36	36	36	36
		VAR00046	36	36	36	36	36
		VAR00047	36	36	36	36	36
		VAR00048	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00049	VAR00050	VAR00051	VAR00052
Correlación	VAR00104	1,000	,903**	,546**	,696**	,251
de Pearson	VAR00049	,903**	1,000	,423*	,631**	,154
	VAR00050	,546**	.423*	1,000	,404*	,473**
	VAR00051	,696**	,631**	,404*	1,000	,333*
	VAR00052	,251	,154	,473**	,333*	1,000
Sig.	VAR00104	,	,000	,001	,000	,140
(bilateral)	VAR00049	,000	,	,010	,000	,368
	VAR00050	,001	,010	,	,015	,004
	VAR00051	,000	,000	,015	1	,047
	VAR00052	,140	,368	,004	,047	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00049	36	36	36	36	36
	VAR00050	36	36	36	36	36
	VAR00051	36	36	36	36	36
	VAR00052	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00049	VAR00050	VAR00051	VAR00052
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,903**	,546**	,696**	,251
Spearman	de	VAR00049	,903**	1,000	,423*	,631**	,154
	correlación	VAR00050	,546**	,423*	1,000	,404*	,473*
Sig. (bilateral)		VAR00051	,696**	,631**	,404*	1,000	,333*
		VAR00052	,251	,154	,473**	,333*	1,000
	Sig.	VAR00104	,	,000	,001	,000	.140
	VAR00049	000	,	,010	.000	.368	
		VAR00050	.001	.010		,015	.004
		VAR00051	,000	,000	.015		.047
		VAR00052	,140	,368	,004	,047	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00049	36	36	36	36	36
		VAR00050	36	36	36	36	36
		VAR00051	36	36	36	36	36
		VAR00052	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

(4)		VAR00104	VAR00053	VAR00054	VAR00055	VAR00056
Correlación	VAR00104	1,000	-,076	,693**	,567**	,179
de Pearson	VAR00053	-,076	1,000	,161	,264	,403*
	VAR00054	,693**	.161	1,000	,380*	,156
	VAR00055	,567**	,264	,380*	1,000	,321
	VAR00056	,179	,403*	,156	,321	1,000
Sig.	VAR00104	,	,660	,000	,000	,297
(bilateral)	VAR00053	,660	,	,349	,120	,015
	VAR00054	,000	,349	,	,022	,364
	VAR00055	,000	,120	,022	,	,057
	VAR00056	,297	,015	,364	,057	1
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00053	36	36	36	36	36
	VAR00054	36	36	36	36	36
	VAR00055	36	36	36	36	36
	VAR00056	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

		9	VAR00104	VAR00053	VAR00054	VAR00055	VAR00056
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	-,065	,693**	,567**	,179
Spearman	de	VAR00053	-,065	1,000	,166	,275	,402*
	correlación	VAR00054	,693**	,166	1,000	,380*	,156
		VAR00055	,567**	,275	,380*	1,000	,321
		VAR00056	,179	,402*	,156	,321	1,000
	Sig.	VAR00104	1	.705	.000	,000	,297
	(bilateral)	VAR00053	,705		,333	.104	.015
		VAR00054	,000	333		,022	,364
		VAR00055	.000	,104	.022		.057
		VAR00056	,297	,015	,364	,057	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00053	36	36	36	36	36
		VAR00054	36	36	36	36	36
		VAR00055	36	36	36	36	36
		VAR00056	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

•		VAR00104	VAR00057	VAR00058	VAR00059	VAR00060
Correlación	VAR00104	1,000	,269	,655**	,611**	,289
de Pearson	VAR00057	,269	1,000	,256	,361*	-,215
	VAR00058	.655**	,256	1,000	,586**	,328
	VAR00059	,611**	,361*	,586**	1,000	,103
	VAR00060	,289	-,215	,328	,103	1,000
Sig.	VAR00104	,	,113	,000	,000	,087
(bilateral)	VAR00057	,113		,131	,030	,207
	VAR00058	,000	,131		,000	,050
	VAR00059	,000	,030	,000		,548
	VAR00060	,087	,207	,050	,548	,
Ν	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00057	36	36	36	36	36
	VAR00058	36	36	36	36	36
	VAR00059	36	36	36	36	36
	VAR00060	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correfaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00057	VAR00058	VAR00059	VAR00060
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,269	,655**	,611**	,289
Spearman	de	VAR00057	,269	1,000	,256	,361*	-,215
	correlación	VAR00058	,655**	,256	1,000	,586**	,328
		VAR00059	.611**	,361*	,586**	1,000	,103
		VAR00060	,289	-,215	,328	,103	1,000
	Sig.	VAR00104	,	.113	.000	.000	,087
	(bilateral)	VAR00057	.113		.131	,030	,207
		VAR00058	.000	.131		.000	,050
		VAR00059	.000	,030	,000		,548
		VAR00060	.087	,207	,050	,548	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00057	36	36	36	36	36
		VAR00058	36	36	36	36	36
		VAR00059	36	36	36	36	36
		VAR00060	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00061	VAR00062	VAR00063	VAR00064
Correlación	VAR00104	1,000	,288	-,134	,537**	,559**
de Pearson	VAR00061	,288	1,000	,390*	,508**	,585**
	VAR00062	-,134	,390*	1,000	,198	,226
	VAR00063	,537**	,508**	,198	1,000	,345*
	VAR00064	,559**	,585**	,226	,345*	1,000
Sig.	VAR00104	,	,089	,437	,001	,000
(bilateral)	VAR00061	,089		,019	,002	,000
	VAR00062	,437	,019	,	,248	,186
	VAR00063	,001	,002	,248		,039
	VAR00064	,000	,000	,186	,039	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00061	36	36	36	36	36
	VAR00062	36	36	36	36	36
	VAR00063	36	36	36	36	36
	VAR00064	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00061	VAR00062	VAR00063	VAR00064
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,288	-,138	,537**	,559**
Spearman	de	VAR00061	,288	1,000	.387*	,508**	,585**
	correlación	VAR00062	-,138	,387*	1,000	,196	,220
		VAR00063	,537**	,508**	,196	1,000	,345*
		VAR00064	,559**	,585**	.220	,345*	1,000
	Sig.	VAR00104	,	.089	.422	,001	.000
	(bilateral)	VAR00061	.089		,020	.002	.000
		VAR00062	,422	.020	,	,251	.198
		VAR00063	,001	,002	.251		,039
		VAR00064	,000	,000	,198	,039	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00061	36	36	36	36	36
		VAR00062	36	36	36	36	36
		VAR00063	36	36	36	36	36
		VAR00064	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00065	VAR00066	VAR00067	VAR00068
Correlación	VAR00104	1,000	,200	-,141	,266	,424**
de Pearson	VAR00065	,200	1,000	,427**	,304	,441**
	VAR00066	-,141	,427**	1,000	-,046	,147
	VAR00067	,266	,304	-,046	1,000	,261
	VAR00068	,424**	,441**	,147	,261	1,000
Sig.	VAR00104		,243	,411	,116	,010
(bilateral)	VAR00065	,243	,	,009	,072	,007
	VAR00066	,411	,009	,	,790	,394
	VAR00067	,116	,072	,790		,124
	VAR00068	,010	,007	,394	,124	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00065	36	36	36	36	36
	VAR00066	36	36	36	36	36
	VAR00067	36	36	36	36	36
	VAR00068	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00065	VAR00066	VAR00067	VAR00068
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,200	-,144	,266	,424*
Spearman	de	VAR00065	,200	1,000	,417*	,304	,441*
	correlación	VAR00066	-,144	,417*	1,000	-,049	,146
		VAR00067	,266	,304	-,049	1,000	,261
- 5		VAR00068	,424**	,441**	,146	,261	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104	,	,243	.402	,116	,010
		VAR00065	,243	1	,011	,072	,007
		VAR00066	,402	.011		.776	.397
		VAR00067	,116	,072	.776	,	,124
		VAR00068	,010	,007	,397	,124	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00065	36	36	36	36	36
		VAR00066	36	36	36	36	36
		VAR00067	36	36	36	36	36
		VAR00068	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00069	VAR00070	VAR00071	VAR00072
Correlación	VAR00104	1,000	,480**	,528**	-,094	,543**
de Pearson	VAR00069	,480**	1,000	,494**	,022	,183
	VAR00070	,528**	.494**	1,000	,091	,121
	VAR00071	-,094	,022	,091	1,000	,187
	VAR00072	,543**	,183	,121	,187	1,000
Sig.	VAR00104	,	,003	,001	,587	,001
(bilateral)	VAR00069	,003	,	,002	,898	,285
	VAR00070	,001	,002	,	,599	,480
	VAR00071	,587	,898	,599		,274
	VAR00072	,001	,285	,480	,274	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00069	36	36	36	36	36
	VAR00070	36	36	36	36	36
	VAR00071	36	36	36	36	36
	VAR00072	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00069	VAR00070	VAR00071	VAR00072
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,480**	.528**	-,094	,553*
Spearman	de	VAR00069	,480**	1,000	.494**	,022	,190
	correlación	VAR00070	,528**	,494**	1,000	,091	.127
		VAR00071	-,094	,022	.091	1,000	,170
		VAR00072	,553**	,190	,127	,170	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104	,	,003	.001	,587	,000
		VAR00069	,003	,	.002	.898	.267
		VAR00070	,001	.002		.599	.460
		VAR00071	,587	.898	.599	,	,322
		VAR00072	,000	,267	,460	,322	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00069	36	36	36	36	36
		VAR00070	36	36	36	36	36
		VAR00071	36	36	36	36	36
		VAR00072	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

		VAR00104	VAR00073	VAR00074	VAR00075	VAR00076
Correlación	VAR00104	1,000	,329*	,092	-,047	,273
de Pearson	VAR00073	,329*	1,000	,164	,130	,464**
	VAR00074	,092	,164	1,000	,136	-,046
	VAR00075	-,047	,130	,136	1,000	,013
	VAR00076	,273	,464**	-,046	,013	1,000
Sig.	VAR00104	,	,050	,592	,784	,107
(bilateral)	VAR00073	,050	,	,339	,448	,004
	VAR00074	,592	,339	,	,430	,792
	VAR00075	,784	,448	,430		,938
	VAR00076	,107	,004	,792	,938	1
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00073	36	36	36	36	36
	VAR00074	36	36	36	36	36
	VAR00075	36	36	36	36	36
	VAR00076	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00073	VAR00074	VAR00075	VAR00076
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,329*	,092	-,047	,273
Spearman	de	VAR00073	,329*	1,000	,164	,132	,464**
	correlación	VAR00074	,092	,164	1,000	,133	-,046
		VAR00075	-,047	,132	,133	1,000	,010
		VAR00076	,273	,464**	-,046	,010	1,000
	Sig. (bilateral)	VAR00104		,050	.592	784	.107
		VAR00073	,050	,	.339	,442	,004
		VAR00074	,592	,339		,440	,792
		VAR00075	,784	,442	,440		,954
		VAR00076	,107	,004	,792	,954	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00073	36	36	36	36	36
		VAR00074	36	36	36	36	36
		VAR00075	36	36	36	36	36
		VAR00076	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

		VAR00104	VAR00077	VAR00078	VAR00079	VAR00080
Correlación	VAR00104	1,000	,598**	,048	-,289	,754**
de Pearson	VAR00077	,598**	1,000	-,017	-,042	,396*
	VAR00078	,048	-,017	1,000	,279	-,091
	VAR00079	-,289	-,042	,279	1,000	-,232
	VAR00080	,754**	,396*	-,091	-,232	1,000
Sig.	VAR00104		,000	,779	,088	,000
(bilateral)	VAR00077	,000		,922	,807	,017
	VAR00078	,779	,922		,099	,599
	VAR00079	,088	,807	,099	,	,173
	VAR00080	,000	,017	,599	,173	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00077	36	36	36	36	36
	VAR00078	36	36	36	36	36
	VAR00079	36	36	36	36	36
	VAR00080	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00077	VAR00078	VAR00079	VAR00080
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,598**	,048	-,297	,754**
Spearman	de	VAR00077	,598**	1.000	-,017	-,058	,396*
	correlación	VAR00078	,048	-,017	1,000	,274	-,091
		VAR00079	-,297	058	.274	1,000	-,236
		VAR00080	,754**	,396*	-,091	-,236	1,000
	Sig	VAR00104	1	.000	.779	.079	,000
	(bilateral)	VAR00077	,000		,922	,738	.017
		VAR00078	,779	.922	,	,106	,599
		VAR00079	,079	738	,106		.167
		VAR00080	,000	,017	,599	,167	1
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00077	36	36	36	36	36
		VAR00078	36	36	36	36	36
		VAR00079	36	36	36	36	36
		VAR00080	36	36	36	36	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00081	VAR00082	VAR00083	VAR00084
Correlación	VAR00104	1,000	,612**	,804**	,636**	,106
de Pearson	VAR00081	,612**	1,000	,575**	,439**	,378*
	VAR00082	,804**	.575**	1,000	,520**	,071
	VAR00083	,636**	,439**	,520**	1,000	,233
	VAR00084	,106	,378*	,071	,233	1,000
Sig.	VAR00104	,	,000	,000	,000	,539
(bilateral)	VAR00081	,000	,	,000	,007	,023
	VAR00082	,000	,000		,001	,679
	VAR00083	.000	,007	,001	,	,171
	VAR00084	,539	,023	,679	,171	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00081	36	36	36	36	36
	VAR00082	36	36	36	36	36
	VAR00083	36	36	36	36	36
	VAR00084	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00081	VAR00082	VAR00083	VAR00084
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,612**	.804**	,636**	,106
Spearman	de	VAR00081	,612**	1,000	,575**	,439**	,378*
	correlación	VAR00082	,804**	,575**	1,000	,520**	.071
		VAR00083	,636**	,439**	,520**	1,000	.233
		VAR00084	,106	,378*	,071	,233	1,000
	Sig	VAR00104		,000	.000	,000	539
(bilateral)	(bilateral)	VAR00081	,000	,	.000	,007	.023
		VAR00082	,000	,000		,001	.679
		VAR00083	,000	,007	,001	4	.171
		VAR00084	,539	,023	,679	,171	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00081	36	36	36	36	36
		VAR00082	36	36	36	36	36
		VAR00083	36	36	36	36	36
		VAR00084	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

		VAR00104	VAR00085	VAR00086	VAR00087	VAR00088
Correlación	VAR00104	1,000	,513**	,061	,259	,544*
de Pearson	VAR00085	,513**	1,000	-,128	-,006	,190
	VAR00086	,061	-,128	1,000	-,042	,190
	VAR00087	,259	-,006	-,042	1,000	,164
	VAR00088	,544**	,190	,190	,164	1,000
Sig.	VAR00104		,001	,725	,127	,001
(bilateral)	VAR00085	,001	,	,456	,972	,266
	VAR00086	,725	,456	,	,807	,268
	VAR00087	,127	,972	,807	,	,338
	VAR00088	,001	,266	,268	,338	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00085	36	36	36	36	36
	VAR00086	36	36	36	36	36
	VAR00087	36	36	36	36	36
	VAR00088	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00085	VAR00086	VAR00087	VAR00088
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,508**	,061	,257	,544*
Spearman	de	VAR00085	,508**	1,000	-,127	-,014	,186
	correlación	VAR00086	,061	-,127	1,000	-,044	,190
		VAR00087	,257	-,014	-,044	1,000	,163
		VAR00088	,544**	,186	,190	,163	1,000
	Sig.	VAR00104	3	.002	,725	.130	.001
	(bilateral)	VAR00085	,002	,	.462	,937	277
		VAR00086	,725	462		.799	,268
		VAR00087	,130	,937	,799		,342
		VAR00088	,001	,277	,268	,342	,
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00085	36	36	36	36	36
		VAR00086	36	36	36	36	36
		VAR00087	36	36	36	36	36
		VAR00088	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

		VAR00104	VAR00089	VAR00090	VAR00091	VAR00092
Correlación	VAR00104	1,000	,338*	,071	,139	-,335*
de Pearson	VAR00089	,338*	1,000	,414*	,308	,048
	VAR00090	,071	,414*	1,000	,134	,433**
	VAR00091	,139	,308	,134	1,000	,025
	VAR00092	-,335*	,048	,433**	,025	1,000
Sig.	VAR00104	,	,044	,681	,420	,046
(bilateral)	VAR00089	,044		,012	,067	,779
	VAR00090	,681	,012	,	,435	,008
	VAR00091	,420	,067	,435		,886
	VAR00092	,046	,779	,008	,886	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00089	36	36	36	36	36
	VAR00090	36	36	36	36	36
	VAR00091	36	36	36	36	36
	VAR00092	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			VAR00104	VAR00089	VAR00090	VAR00091	VAR00092
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,338*	.071	.143	-,335*
Spearman	de	VAR00089	,338*	1,000	,414*	,306	,048
correlación	correlación	VAR00090	,071	,414*	1,000	,135	,433**
		VAR00091	,143	,306	,135	1,000	,014
		VAR00092	-,335*	,048	,433**	,014	1,000
	Sig.	VAR00104	,	,044	,681	,404	,046
	(bilateral)	VAR00089	,044	,	.012	.070	,779
		VAR00090	,681	,012		,434	,008
N		VAR00091	,404	,070	.434		,938
		VAR00092	,046	,779	,008	,938	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00089	36	36	36	36	36
		VAR00090	36	36	36	36	36
		VAR00091	36	36	36	36	36
		VAR00092	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		VAR00104	VAR00093	VAR00094	VAR00095	VAR00096
Correlación	VAR00104	1,000	,008	,174	,276	,573**
de Pearson	VAR00093	,008	1,000	-,030	,236	,157
	VAR00094	,174	-,030	1,000	,283	,141
	VAR00095	,276	,236	,283	1,000	,075
	VAR00096	,573**	,157	,141	,075	1,000
Sig.	VAR00104	,	,965	,311	,103	,000
(bilateral)	VAR00093	,965	,	,861	,165	,360
	VAR00094	,311	,861	,	,094	,411
	VAR00095	,103	,165	,094		,665
	VAR00096	,000	,360	,411	,665	
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00093	36	36	36	36	36
	VAR00094	36	36	36	36	36
	VAR00095	36	36	36	36	36
	VAR00096	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			VAR00104	VAR00093	VAR00094	VAR00095	VAR00096
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	.024	.174	,276	.573*
Spearman	de	VAR00093	,024	1,000	-,032	,225	.167
	correlación	VAR00094	,174	-,032	1,000	,283	,141
		VAR00095	,276	,225	,283	1,000	,075
		VAR00096	,573**	,167	.141	,075	1,000
	Sig.	VAR00104	,	.890	,311	,103	.000
	(bilateral)	VAR00093	,890	,	.853	,187	331
		VAR00094	,311	.853		,094	.411
		VAR00095	,103	187	,094		.665
		VAR00096	,000	,331	,411	,665	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00093	36	36	36	36	36
		VAR00094	36	36	36	36	36
		VAR00095	36	36	36	36	36
		VAR00096	36	36	36	36	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		VAR00104	VAR00097	VAR00098	VAR00099
Correlación	VAR00104	1,000	,752**	,822**	,445*
de Pearson	VAR00097	,752**	1,000	,497**	,420*
	VAR00098	,822**	.497**	1,000	,236
	VAR00099	,445**	,420*	,236	1,000
Sig.	VAR00104	,	,000	,000	,007
(bilateral)	VAR00097	,000		,002	,011
	VAR00098	,000	,002	3	,173
	VAR00099	,007	,011	,173	,
N	VAR00104	36	36	35	36
	VAR00097	36	36	35	36
	VAR00098	35	35	35	35
	VAR00099	36	36	35	36

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			VAR00104	VAR00097	VAR00098	VAR00099
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,752**	,826**	,445*
Spearman	de	VAR00097	.752**	1,000	,505**	.420*
	correlacion	VAR00098	826**	,505**	1,000	246
		VAR00099	.445**	,420*	,245	1,000
	Sig.	VAR00104		,000	,000	,007
	(bilateral)	VAR00097	,000	,	,002	,011
		VAR00098	.000	,002		,155
		VAR00099	,007	,011	,155	
	N	VAR00104	36	36	35	36
		VAR00097	36	36	35	36
		VAR00098	35	35	35	35
		VAR00099	36	36	35	36

^{**} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		VAR00104	VAR00100	VAR00101	VAR00102	VAR00103
Correlación	VAR00104	1,000	,208	,399*	,392*	,271
de Pearson	VAR00100	,208	1,000	-,138	-,039	,040
	VAR00101	,399*	-,138	1,000	,735**	,638**
	VAR00102	,392*	-,039	,735**	1,000	,642**
	VAR00103	,271	,040	,638**	,642**	1,000
Sig.	VAR00104	,	,223	,016	,018	,110
(bilateral)	VAR00100	,223	3	,421	,822	,815
	VAR00101	,016	,421	,	,000	,000
	VAR00102	,018	,822	,000		,000
	VAR00103	,110	,815	,000	,000	,
N	VAR00104	36	36	36	36	36
	VAR00100	36	36	36	36	36
	VAR00101	36	36	36	36	36
	VAR00102	36	36	36	36	36
	VAR00103	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			VAR00104	VAR00100	VAR00101	VAR00102	VAR00103
Rho de	Coeficiente	VAR00104	1,000	,208	399*	,392*	.271
Spearman	de	VAR00100	,208	1,000	-,138	039	.040
Sig (bilateral)	correlación	VAR00101	,399*	-,138	1,000	,735**	,638*
		VAR00102	,392*	-,039	.735**	1,000	.642*
		VAR00103	,271	,040	,638**	,642**	1,000
		VAR00104	1	,223	.016	.018	.110
	(bilateral)	VAR00100	,223	,	,421	,822	.815
		VAR00101	.016	,421		,000	.000
		VAR00102	,018	,822	,000		.000
		VAR00103	,110	,815	,000	,000	
	N	VAR00104	36	36	36	36	36
		VAR00100	36	36	36	36	36
		VAR00101	36	36	36	36	36
		VAR00102	36	36	36	36	36
		VAR00103	36	36	36	36	36

^{*.} La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

^{**.} La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Frecuencias

Estadísticos

108	N	1
	Válidos	Perdidos
antiguedad	103	0
condicion	103	0
dedicacion	103	0
edad	103	0
personal	103	0
sexo	103	0

Tabla de frecuencia antiguedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	entre o y 1 año	22	21,4	21,4	21,4
	mas de 1 año hasta 3 años	33	32,0	32,0	53,4
	mas de 3 años hasta 6-años	32	31,1	31,1	84,5
	mas de 6 años	16	15,5	15,5	100,0
	Total	103	100,0	100.0	
Total		103	100,0		

Tabla de frecuencia condicion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ord., perman., fijo	72	69,9	69,9	69,9
	contratado	31	30,1	30,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Total		103	100,0		

Tabla de frecuencia dedicacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	exclusiva	20	19,4	19,4	19,4
	tiempo completo	63	61,2	61,2	80,6
	medio tiempo	18	17,5	17,5	98,1
	convencional	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Total		103	100,0		

		Frecuencia	Porcentaje	valido	acumulado
Válidos	menos de 25 años	4	3,9	3,9	3,9
	entre 25 y 35 años	45	43,7	43,7	47,6
	entre 36 y 45 años	34	33,0	33,0	80,6
	mas de 45 años	20	19,4	19,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Total		103	100,0		

Tabla de frecuencia personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	docente o aux. docente	62	60,2	60,2	60,2
	administrativo	25	24,3	24,3	84,5
	obrero	16	15,5	15.5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Total		103	100,0		

Tabla de frecuencia sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos f	femenino	60	58,3	58,3	58,3
	masculino	43	41,7	41,7	100,0
To	Total	103	100,0	100,0	
Total		103	100,0		

Estadísticos

	N						
	Válidos	Perdidos	Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Varianza
CONGRUEN	103	0	,3261	,3200	,27	,2830	8,011E-02

Estadísticos

	Rango	Minimo	Máximo
CONGRUEN	1,24	-,34	,90

Estadísticos

	Percentiles						
	10	20	25	30	40	50	60
CONGRUEN	-8,00E-02	6,800E-02	,1200	,1720	,2700	,3200	,4440

Estadisticos

	Percentiles				
	70	75	80	90	
CONGRUEN	,5400	,5700	,6000	,6560	

Tabla de frecuencia CONGRUEN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-,34	1	1,0	1,0	1,0
	-,30	1	1,0	1,0	1,9
	-,29	1	1,0	1,0	2,9
	-,26	1	1,0	1,0	3,9
	-,14	1	1,0	1,0	4,9
	-,13	1	1,0	1,0	5,8
	-,12	1	1,0	1,0	6,8
	-,10	1	1,0	1,0	7,8
	-,09	1	1,0	1,0	8,7
	-,08	2	1,9	1,9	10,7
	-,05	2	1,9	1,9	12,6
	-,04	1	1,0	1,0	13,6
	-,01	1	1,0	1,0	14,6
	,01	3	2,9	2,9	17,5
	,05	1	1,0	1,0	18,4
	,06	1	1,0	1,0	19,4

	Frecuencia	Porcentaje	valido	acumulado
Válidos ,07	1	1,0	1,0	20,4
,08	1	1,0	1,0	21,4
,09	1	1,0	1,0	22,3
,10	1	1,0	1,0	23,3
,11	1	1,0	1,0	24,3
,12	1	1,0	1,0	25,2
,13	1	1,0	1,0	26,2
,14	3	2,9	2,9	29,1
,17	1	1,0	1,0	30,1
,18	2	1,9	1,9	32,0
,20	1			
,21		1,0	1,0	33,0
	1	1,0	1,0	34,0
,23	2	1,9	1,9	35,9
,25	2	1,9	1,9	37,9
,26	1	1,0	1,0	38,8
,27	5	4,9	4,9	43,7
,28	1	1,0	1,0	44,7
,29	3	2,9	2,9	47,6
,30	1	1,0	1,0	48,5
,32	-2	1,9	1,9	50,5
,33	1	1,0	1,0	51,5
,34	2	1,9	1,9	53,4
,36	1	1,0	1,0	54,4
,39	1	1.0	1.0	55,3
.40	1	1,0	1.0	56,3
,41	1	1,0	1,0	57,3
,42	2	1,9	1,9	59,2
,44	1	1,0	1,0	60,2
,45	2	1,9	1,9	62,1
,48	1	1,0	1,0	63,1
.49	1	1,0	1,0	64,1
,51	1	1,0		
,52	1	1.0	1,0	65,0
,53	1		1.0	66,0
,54	1	1,0	1,0	67,0
	4	3,9	3,9	70,9
,55	1	1,0	1,0	71,8
,56	3	2,9	2,9	74,8
,57	4	3,9	3,9	78,6
,58	1	1,0	1,0	79,6
,60	2		1,9	81,6
,61	3		2,9	84,5
,62	1		1,0	85,4
,63	2	1	1,9	87,4
,64	2		1,9	89,3
,65	1		1,0	90,3
,66	1	1,0	1,0	91,3
,67	1	1,0	1,0	92,2
,69	2		1,9	94,2
,70	1		1,0	
,75	2		1,9	97,1
,80	1		1,0	
,83	1		1,0	99,0

Medias de los tipos de personal con respecto a la congruencia de valores

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos							
	Incluidos		Excluidos		To	otal		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje		
CONGRUEN * personal	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%		

Informe

CONGRUEN

docente o aux.	Media	,3282
docente	N	62
	Desv. típ.	,2788
administrativo	Media	,3272
	N	25
	Desv. típ.	,3003
obrero	Media	,3162
	N	16
	Desv. típ.	,2901
Total	Media	,3261
	N	103
	Desv. típ.	,2830

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CONGRUEN *	Inter-grupos	(Combinadas)	,002	2	,001	,011	,989
personal	Intra-grupos		8,170	100	,082		
	Total		8,171	102			

	Eta	Eta cuadrado
CONGRUEN * personal	,015	,000

Condición del personal y la congruencia

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos						
	Incluidos		Excluidos		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
CONGRUEN * condicion	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%	

Informe

CONGRUEN

ord.,	Media	,3451
perman., fijo	N	72
	Desv. típ.	,2899
contratado	Media	,2819
	N	31
	Desv. típ.	,2656
Total	Media	,3261
	N	103
	Desv. típ.	,2830

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CONGRUEN *	Inter-grupos	(Combinadas)	,087	1	,087	1,081	,301
condicion	Intra-grupos		8,085	101	,080		
	Total		8,171	102			

	Eta	Eta cuadrado
CONGRUEN * condicion	,103	,011

Dedicación del personal y la congruencia

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos						
	Incluidos		Excluidos		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
CONGRUEN * dedicacion	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%	

Informe

CONGRUEN

exclusiva	Media	,3550
	N	20
	Desv. típ.	,2950
tiempo	Media	,3206
completo	N	63
	Desv. típ.	,3032
medio tiempo	Media	,3544
	N	18
	Desv. típ.	,1723
convencional	Media	-4,50E-02
	Ν	_ 2
	Desv. típ.	7,778E-02
Total	Media	,3261
	N	103
-	Desv. típ.	,2830

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CONGRUEN *	Inter-grupos	(Combinadas)	,308	3	,103	1,295	,281
dedicacion Intra-grupos		7,863	99	,079			
	Total		8,171	102			

	Eta	Eta cuadrado
CONGRUEN * dedicacion	,194	,038

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos						
	Incluidos		Excluidos		Total		
	N	Porcentaje	N .	Porcentaje	N	Porcentaje	
CONGRUEN * edad	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%	

Informe

CONGRUEN

menos de	Media	,1850
25 años	N	4
	Desv. típ.	,2792
entre 25 y	Media	,3731
35 años	N	45
	Desv. típ.	,3013
entre 36 y	Media	,3288
45 años	N	34
	Desv. típ.	,2677
mas de 45	Media	,2440
años	N	20
	Desv. típ.	,2579
Total	Media	,3261
	N	103
	Desv. típ.	,2830

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CONGRUEN *	Inter-grupos	(Combinadas)	,314	3	,105	1,319	,272
edad	Intra-grupos		7,857	99	,079		
	Total		8,171	102			

	Eta	Eta cuadrado
CONGRUEN * edad	,196	,038

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos						
	Incluidos		Excluidos		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
CONGRUEN * sexo	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%	

Informe

CONGRUEN

femenino	Media	,3218
	N	60
	Desv. típ.	,2770
masculino	Media	,3321
	N	43
	Desv. típ.	,2944
Total	Media	,3261
	N	103
	Desv. típ.	,2830

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CONGRUEN *	Inter-grupos	(Combinadas)	,003	1	,003	,033	,857
sexo	Intra-grupos		8,169	101	,081		
	Total		8,171	102			

	Eta	Eta cuadrado
CONGRUEN * sexo	,018	,000

Aantigüedad y congruencia

Resumen del procesamiento de los casos

	Inclu	uidos	Excl	uidos	To	otal
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CONGRUEN * antiquedad	103	100.0%	0	,0%	103	100,0%

Informe

CONGRUEN

entre o y 1	Media	,2600
año	N	22
	Desv. tip.	,3100
mas de 1	Media	,3939
año hasta 3	N	33
años	Desv. típ.	,2872
mas de 3	Media	,3219
años hasta 6	N	32
años	Desv. típ.	,2285
mas de 6	Media	,2856
años	N	16
	Desv. típ.	,3287
Total	Media	,3261
	N	103
	Desv. típ.	,2830

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CONGRUEN *	Inter-grupos	(Combinadas)	,275	3	,092	1,148	,334
antiguedad	Intra-grupos		7,897	99	,080		
	Total		8,171	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
CONGRUEN * antiguedad	,183	,034

Estadísticos

		N .						
	Válidos	Perdidos	Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Varianza	Rango
SATISF	103	0	4,8159	4,9300	4,79 ^a	1,0318	1,0645	4,49

Estadísticos

	Mínimo	Máximo
SATISF	2,17	6,66

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

ANEXO J PUNTUACIONES Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

- Objetivos, metas y tasa de producción que debe alcanzar
- 2 Limpieza, higiene y salubridad
- 3 Entorno físico y espacio
- 4 Temperatura del lugar de trabajo
- 5 Las relaciones personales con el supervisor
- 6 La supervisión que ejercen sobre usted
- 7 La proximidad y frecuencia con que es supervisado
- 8 La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo
- 9 Igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa
- 10 El apoyo que recibe de sus superiores
- 11 El grado en que la empresa cumple el convenio
- 12 La forma en la que se dan las negociaciones en la empresa

ÍTEMS DE SATISFACCIÓN LABORAL

							ITI	EMS	DE S	ATIS	FAC	CION	1 LAE	BORAL							
SWEt	1		2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 m	nedia [DES
1	0	1	0	0	2	0	3	6	7	6	7	6	6	6	6	1	6	2	1	5,00	2,26
2	0	1	1	1	3	1	2	7	7	1	3	7	5	5	7	7	7	7	7	5,63	1,99
3	. 0		1	1	1	0	1	6	7	6	7	6	7	7	6	5	6	6	6	6,25	0,62
4	0)	1	1	2	0	1	5	3	2	3	5	5	7	5	2	5	4	2	4,00	1,60
5)	1	2	2	0	1	7	1	2	1	5	6	6	7	7	3	7	4	4,67	2,39
6			1	1	2	0	0	6	1	1	5	6	5	5	7	5	5	7	6	4,92	1,98
7			1	0	2	0	2	6	6	6	3	7	6	5	7	6	7	6	6	5,92	1,08
8)	1	2	1	0	1	7	5	3	1	7	6	6	6	7	7	7	7	5,75	1,91
9		0	1	2	1	1	2	4	6	3	3	4	4	6	3 7	1	6	3	2	3,67 4,75	1,72 1,54
10		0	0	0	3	0	2	6 7	5	4	7	6	6	4	5	5	5	7	7	6,08	1,08
1:		0	1	1	2	1	1	6	6	5	5	5	3	3	5	3	3	7	6	4,75	1,42
1		0	1	1	1	0	1	5	6	1	1	7	6	7	7	3	7	7	6	5,25	2,30
1		0	1	2	2	0	0	2	2	1	1	7	5	3	2	2	5	7	7	3,67	2,39
1		0	1	2	1	0	1	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	3	6	5,08	0,79
1		0	1	2	2	0	1	5	5	3	3	7	6	6	6	6	6	6	6	5,42	1,24
1		0	1	1	1	1	2	5	2	1	1	6	2	2	4	7	6	4	4	3,67	2,06
		0	1	2	2	0	1	7	4	1	1	6	6	6	5	6	6	5	6	4,92	1,98
1	9	0	1	1	3	1	1	2	3	1 -	5	6	6	6	6	5	6	4	3	4,42	1,78
2	20	0	0	0	1	0	3	3	3	3	3	5	5	5	7	5	7	7	4	4,75	1,60
2	21	0	1	0	2	0	2	5	1	3	1	6	5	5	6	6	6	6	6	4,67	1,92
2	22	0	1	3	2	1	1	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6,67	
2	23	0	1	2	2	0	1	7	6	1	2	3	5	6	6	2	2	6	5	4,25	
	24	0	0	0	3	0	3	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5,75	
	25	0	1	2	2	1	2	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6,58	
	26	0	1	1	2	1	2	4	2	1	1	7		5	6	7	7	7	6	5,00	
	27	0	0	0	3	1	3	7	7	3	3	7			7	7	7	7	7	6,00	
	28	0	0	0	3	1	3	5	5	2	1	6			3	2	7	6	3		
	29 30	0	1	2	2	0	3	6	6	5	3	7			7	6	6				
	31	0	1	2	2	0	2	5	6	5	4	7			1	7	7				
	32	0	1	1	1	1	1	6	1	5	2	7			6	6	6				
	33	0	0	0	3	0	3	4	5	5	6	7			5	3	3				
	34	0	1	1	2	1	2	3	5	3	2	6	5 4		3	5	6	6	6	4,2	1,60
	35	0	1	3	2	0	1	7	7	6	5	7			7	7	7	6	7		
	36	0	1	1	3	0	2	7	6	2	2	7	7 7	7 6	6	7	7	7	7	5,93	1,88
	37	0	0	0	1	0	3	7	6	3	3	6	5 5	5 6	7	5	6	5 6	6	5,5	0 1,31
	38	0	1	0	2	0	2	6	6	6	3	7	7 6	6	7		1	7 6	6		
	39	0	1	2	2	0	1	7	6	1	2		5 (5 7	6	5		4 6			
	40	0	0	0	1	0	3				3			5 5	7			7 7			
	41	0	0	0	3	1	3							4 4	. 3			1 4		3 3,1	
	42	0	0	0	3	0	3							5 5						6 4,7	
	43	0	0	0	3	0	2							6 6						2 4,7	
	44	0	0	0	2	0	3							6 6 7 5		5 7				7 5,9 6 5,0	
	45 46	0	0	1	2	1	3							5 5						6 5,2	
	47	0	0	1	3	1	2							5 6						7 6,0	
	48	0	0	1	1	0	1							7 7						6 6,2	
	49	0	0	1	-1	1	C							6 4						7 6,0	
	50	0	0	1	2	1	2						7	7 5	, (6 5,6	
	51	0	0	0	2	0	3	3 7		5 3	3	3	6	6 6	5	7 !	5	6	6	6 5,5	1,31

52 53	0	0	3	1,	1	1 3				ļ' :	5	5	6	6 d	5	3.5		4	4.17	3.17 1.71
	-	-	-	. *					+		-	-	-	-	-	-	-		-1	-, - ·
53	0	0	1	2	0							3	3	4	5	5	6	5	4,00	1,71
54	0	0	0	1	1							6	5	7	6	7	6	6	5,92	1,08
55	0	0	2	1	0			6	4		7	6	6	6	6	7	7	7	5,83	1,75
56	0	0	2	2	1			6	3	3	3	4	6	3	1	6	2	3	3,67	1,61
57	0	0	2	2	1		2	1	2	2	6	5	3	1	2	5	6	6	3,42	2,02
58	0	0	1	2	0	1	7	7	6	6	5	5	5	6	5	6	7	7	6,00	0,85
59	0	0	1	1	1	1	6	5	4	4	7	6	7	7	6	6	7	7	6,00	1,13
60	0	0	2	. 3	1	2	5	4	4	4	6	5	4	3	3	4	3	3	4,00	0,95
61	0	0	2	1	0	0	5	5	2	5	6	4	4	4	3	3	6	5	4,33	1,23
62	0	0	1	1	0	1	6	5	1	2	6	4	4	5	5	5	5	3	4,25	1,54
63	1	0	1	3	1	0	3	4	3	2	6	6	6	6	6	7	4	4	4,75	1,60
64	1	0	1	1	1	1	6	3	3	1	6 7	6	6	5	6	5	6	6	5,08 3,75	1,78 2,38
65	1	0	1	0	0	2	2	5	1	7	7	5	5	5	4	5	5	3	3,75	1,91
66	1	0	1	0	1	2	5	5	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4,92	1,68
67	1	0	1	1	0	2	3	6	5	5	7	3	3	2	6	7	3	3	4,42	1,78
68 69	1	0	1	1	1	1	3	3	1	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3,92	1,24
70	1	0	1	1	0	0	7	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	1	5,00	2,04
71	1	0	1	1	0	1	5	4	1	2	5	5	4	5	4	4	4	3	3,83	1,27
72	1	0	1	1	1	0	3	3	3	3	6	6	6	6	3	6	6	5	4,67	1,50
73	1	0	1	1	1	0	3	1	1	3	6	4	4	4	1	5	6	6	3,67	1,92
74	1	0	1	1	1	0	5	1	2	1	5	4	2	3	5	2	5	5	3,33	1,67
75	1	0	1	1	1	0	3	4	3	1	5	5	5	7	4	5	4	4	4,17	1,47
76	1	0	1	1	0	0	7	1	2	7	7	6	5	6	1	5	1	3	4,25	2,49
77	1	0	1	1	1	0	7	1	1	1	7	6	4	5	5	6	6	6	4,58	2.31
78	1	0	1	1	0	0	3	3	1	1	4	2	2	1	1	2	3	3	2,17	1,03
79	1	0	1	1	0	0	3	3	1	5	7	6	2	5	5	1	1	1	3,33	2,19
80	1	0	1	1	1	1	6	4	5	2	7	6	6	6	6	7	6	6	5,58	1,38
81	1	0	1	1	0	1	5	5	3	3	6	7	7	6	6	7	4	4	5,25	1,48
82	1	0	1	1	1	1	6	6	5	5	6	6	6	6	5	7	7	6	5,92	0,67
83	1	0	1	1	1	1	7	6	4	3	7	6	4	6	6	6	7	6	5,67	1,30
84	1	0	1	1	0	0	3	3	1	2	5	4	4	3	4	4	3	2	3,17	1,11
85	1	0	1	1	1	0	7	2	2	1	6	7	4	6	6	6	6	6	4,92 2,25	2,11
86 87	1	0	1	1	0	1	2	4	2	2	6	2 5	2	4	3	3	4	2	3,25	1,29
88	2	0	1	0	1	1	5	4	1	3	7	6	6	6	7	7	7	6	5,42	1,88
89	2	0	1	1	0	0	4	5	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2,75	1,06
90	2	0	1		1	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2	2,33	0,89
91	2	0	1		1	0	6	7	6	7	6	7	7	7	6	6	2	3	5,83	1,64
92	2	0	1		0	3	7	2	4	3	6	4	4	2	5	4	2	2	3,75	1,66
93	2	0	1	2	1	3	7	3	1	1	6	7	7	7	6	5	1	1	4,33	2,71
94	2	0	1	2	0	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	0,00
95	2	0	1	3	0	2	6	1	5	2	7	6	4	6	6	7	7	6	5,25	1,96
96	2	0	1	1	0	0	6	6	3	5	3	4	5	4	6	4	6	4	4,67	1,15
97	2	0	1	2	1	2	6	6	6	3	3	7	7	7	6	5	5	2	5,25	1,71
98			1		0	1	6	5	4	4	6	5	6	5	6	5	6	5	5,25	
99					0	2	6	4	5	2	7	6	4	6	6	6	7	6	5,42	
100					1	2	3	3	3	1	4	4	4	3	2	3	2	2		
101					0	2	6	1	5	2	6	5	4	5	4	6	4	3		
102					0	2	6	2		2	6	6	4	6 5	5	5	5	2		
103		, o		. 3	U	2							4 95							.,54

5,29 4,40 3,28 3,19 5,90 5,26 4,95 5,30 4,69 5,33 5,16 4,71 1,53 1,99 1,83 1,92 1,14 1,28 1,42 1,63 1,83 1,62 1,82 1,85

Frecuencias

Estadísticos

	1	1
	Válidos	Perdidos
SATISF	103	0

Tabla de frecuencia SATISF

				Porcentaje	Porcentaje
V ((())	0.47	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válidos	2,17	1	1,0	1,0	1,0
	2,26	1	1,0	1,0	1,9
	2,34	1	1,0	1,0	2,9
	2,78	1	1,0	1,0	3,9
	2,85	1	1,0	1,0	4,9
	3,16	1	1,0	1,0	5,8
	3,17	2	1,9	1,9	7,8
	3,27	1	1,0	1,0	8,7
	3,31	1	1,0	1,0	9,7
	3,34	1	1,0	1,0	10,7
	3,44	1	1,0	1,0	11,7
	3,67	1	1,0	1,0	12,6
	3,68	2	1,9	1,9	14,6
	3,69	2	1,9	1,9	16,5
	3,72	1	1,0	1,0	17,5
	3.74	1	1,0	1,0	18,4
	3,77	1	1,0	1,0	19,4
	3,82	1	1,0	1,0	20,4
	3,96	1	1,0	1,0	21,4
	4,00	1	1,0	1,0	22,3
	4,02	1	1,0	1,0	23,3
	4,05	1	1.0	1,0	24,3
	4,16	1	1,0	1,0	25,2
	4,19	1	1,0	1,0	26,2
	4,24	1	1,0	1,0	27,2
	4,27	2	1,9	1,9	29,1
	4,28	2	1,9	1,9	31,1
	4,30	1	1,0		32,0
	4,34	1	1,0		
	4,36	1	1,0		
1	4,44	1			
	4,45	2			
	4,63	1	1		
	4,66	1			
	4,69	1			
	4,71	2		1	
	4,75	1			
	4,77				
	4,78				

Comparación de medias de satisfacción con todas las demás variables

Resumen del procesamiento de los casos

			Ca	sos		
	Incluidos		Excl	uidos	Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SATISF * personal	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * condicion	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * dedicacion	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * edad	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * sexo	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * antiguedad	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * CONGRUEN	103	100,0%	0	.0%	103	100,0%

SATISF * personal

Informe

SATISF

docente o aux.	Media	5,1355
docente	N	62
	Desv. tip.	,9128
administrativo	Media	4,2496
	N	25
	Desv. tip.	1,0104
obrero	Media	4,4625
	N	16
	Desv. tip.	1,0617
Total	Media	4,8159
	Ν	103
	Desv. típ.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	16,348	2	8,174	8,862	,000
personal	Intra-grupos		92,235	100	,922		
	Total		108,583	102			

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * personal	,388	,151

Tabla de frecuencia SATISF

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 4,79	3	2,9	2,9	47,6
4,85	1	1,0	1,0	48,5
4,91	1	1,0	1,0	49,5
4,93	1	1,0	1,0	50,5
4,94	1	1,0	1,0	51,5
4,97	1	1,0	1,0	52,4
5,01	3	2,9	2,9	55,3
5,03	1	1,0	1,0	56,3
5,04	2	1,9	1,9	58,3
5,13	2	1,9	1,9	60,2
5,22	1	1,0	1,0	61,2
5,24	1	1,0	1,0	62,1
5,27	1	1,0	1,0	63,1
5,30	2	1,9	1,9	65,0
5,31	2	1,9	1,9	67,0
5,32	1	1,0	1,0	68,0
5,38	1	1,0	1,0	68,9
5,45	2	1,9	1,9	70,9
5,46	1	1,0	1,0	71,8
5,56	1	1,0	1,0	72,8
5,64	1	1,0	1,0	73,8
5,65	1	1,0	1,0	74,8
5,71	1	1,0	1,0	75,7
5.72	1	1,0	1.0	76,7
5,73	1	1,0	1.0	77,7
5,80	1	1.0	1,0	78,6
5,84	1	1.0	1,0	79,6
5,88	2	1,9	1,9	81,6
5,94	1	1.0	1.0	82,5
5,95	1	1,0	1,0	83,5
5,96	1	1.0	1.0	84,5
5,97	2	1,9	1,9	86,4
5,98	1	1,0	1,0	87,4
6,02	1	1,0	1,0	88,3
6,05	2	1	1,9	90,3
6,06	2		1,9	
6,12		1,0	1,0	1
6,14				
6,16		1 1,0	1,0	- 1
6,26	1	1 1,0		
6,30	1	1 1,0		1
6,50	1	1 1,0	1,0	
6,62		1 1,0		
6,66	1	1 1,		100,0
Total	10			0
Total	10	3 100,	0	

Informe

SATISF

ord.,	Media	4,6357
perman., fijo	N	72
	Desv. típ.	1,0448
contratado	Media	5,2345
	N	31
	Desv. tip.	,8813
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. típ.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	7,771	1	7,771	7,785	,006
condicion	Intra-grupos		100,812	101	,998		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * condicion	,268	,072

SATISF * dedicacion

Informe

SATISF

exclusiva	Media	5,1755
	N	20
	Desv. tip.	,8529
tiempo	Media	4,6533
completo	N	63
	Desv. tip.	1,0568
medio tiempo	Media	4,7894
	N	18
	Desv. tip.	,9398
convencional	Media	6,5800
	N	2
	Desv. tip.	,1131
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. tip.	1.0318

			cuadrados	gl	cuadratica	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	10,488	3	3,496	3,528	,018
dedicacion	Intra-grupos		98,095	99	,991		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * dedicacion	,311	,097

SATISF * edad

Informe

SATISF

menos de	Media	4,7025
25 años	N	4
	Desv. tip.	1,1051
entre 25 y	Media	4,7307
35 años	N	45
	Desv. tip.	1,1033
entre 36 y	Media	4,9547
45 años	N	34
	Desv. tip.	1,0317
mas de 45	Media	4,7945
años	Ν	20
	Desv. tip.	,8941
Total	Media	4,8159
	Ν	103
	Desv. tip.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	1,043	. 3	,348	,320	,811
edad	Intra-grupos		107,540	99	1,086		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * edad	,098	,010

SATISF * sexo

femenino	Media	4,8393
	N	60
	Desv. típ.	,9817
masculino	Media	4,7833
	N	43
	Desv. típ.	1,1089
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. tip.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF .	Inter-grupos	(Combinadas)	,079	1	,079	,073	,787
sexo	Intra-grupos		108,504	101	1,074		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF · sexo	,027	,001

SATISF * antiguedad

Informe

SATISF

entre o y 1	Media	4.2818
año	N	22
	Desv. tip.	1,0374
mas de 1	Media	5,1015
año hasta 3	N	33
años	Desv. tip.	,9742
mas de 3	Media	4,8156
años hasta 6	N	32
años	Desv. tip.	1,0326
mas de 6	Media	4,9619
años	N	16
	Desv. tip.	,9399
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. tip.	1,0318

			cuadrados	gl	cuadratica	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	9,308	3	3,103	3,094	,030
antiguedad and	Intra-grupos		99,274	99	1,003		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * antiguedad	,293	,086

SATISF * CONGRUEN

Informe

SATISF

-,34	Media	3,7200
	N	1
	Desv. tip.	
-,30	Media _	5,7300
	N	1
	Desv. tip.	9
- 29	Media	3,3100
	N	1
	Desv. tip.	,
-,26	Media	6,0600
	Ν	1
	Desv. tip.	1
-,14	Media	3,7400
	N	1
	Desv. tip.	,
-,13	Media	4,2400
	N	1
	Desv. tip.	,
-,12	Media	5,2400
	N	1
	Desv. tip.	
-,10	Media	6,6600
	N	1
	Desv. tip.	,
-,09	Media	3,8200
	N	1
	Desv. tip.	
-,08	Media	4,4550
	N	2
	Desv. tip.	,6435
-,05	Media	3,6600
	N	2
	Desv. tip.	,7071

-,04	Media	4,6600 (,	,23	Media	4,6050	,48	Media	3,9600
,0.	N	1	,	N	2	(N	1
	Desv. tip.			Desv. típ.	,2333	1	Desv. típ.	
,01	Media	4,3400	,25	Media	4,4400	,49	Media	4,7900
, , ,	N	1	,	N	2	1	N	1
	Desv. tip.			Desv. típ.	,3536	1	Desv. típ.	,
,01	Media	4,9733	,26	Media	3,2700	,51	Media	5,9600
	N	3		N	1	1	N	1
	Desv. típ.	1,4282		Desv. típ.	,	1	Desv. típ.	
,05	Media	2,1700	,27	Media	4,1220	,52	Media	5,0400
	N	1		N	5		N	1
	Desv. tip.	,]		Desv. típ.	,5841		Desv. típ.	3
,06	Media	2,2600	,28	Media	5,2700	,53	Media	5,0400
	N	1	(N	1		N	1
	Desv. típ.		(Desv. típ.	1		Desv. tip.	,)
,07	Media	2,3400	,29	Media	4,8000	,54	Media	5,2100
,	N	1	1	N	3		N	4
	Desv. tip.	[]	(Desv. tip.	1,0701		Desv. tip.	,5591
,08	Media	5,0100	,30	Media	5,9400	,55	Media	5,7100
	N	1	1	N	1	8	N	1
	Desv. tip.	t		Desv. tip.	1		Desv. tip.	9
,09	Media	3,3400	,32	Media	4,5300	,56	Media	4,9100
	N	1		Ν	2		N	3
	Desv. tip.	1		Desv. tip.	,3536	,	Desv. típ.	,5351
.10	Media	3,1700	33	Media	3,6900	,57	Media	5,1100
	N	1		N	1		N	4
	Desv. tip	1		Desv. tip.	,	,	Desv. tip.	,8856
,11	Media	3,1700	34	Media	4,3650	,58	Media	5,1300
	N	1		Ν	2		N	1
	Desv. tip.			Desv. típ.	2,2415		Desv. tip.	
.12	Media	4,9300	.36	Media	5,0300	0 .60	Media	5,4650
	N	1		Ν	1	1	Ν	2
	Desv. tip.	1		Desv. tip.		,	Desv. tip.	1,1809
,13	Media	5,0100	.39	Media	4,4500	0 .61	Media	5,5767
	N	1		Ν	1	1	N	3
	Desv. tip.			Desv. típ.		1	Desv. tip.	,4119
,14	Media	5,2600	,40	Media	4,2800	0 ,62	Media	5,9700
	N	3	3	Ν	1	1	Ν	1
	Desv. tip.	1,3843	-	Desv. típ.		1	Desv. típ.	
,17	Media	5,0100	,41	Media	6,6200	2.20	Media	5,6800
	Ν	1		N	1	1	N	2
	Desv. típ.			Desv. típ.		,	Desv. típ.	,6505
,18	Media	4,2650		Media	4,9500		Media	5,3450
	Ν	2		N		2	N	-
	Desv. típ.	,8273		Desv. típ.	,707		Desv. tip.	,530
,20	Media	3,7700	,44	Media	4,7900	,65	Media	6,050
	N	1		Ν		1	Ν	
	Desv. tip.		,	Desv. tip.		1	Desv. tip.	
,21	Media	2,8500	0 ,45	Media	5,785		Media	5,310
	Ν	1	(N	1	2	N	
-	Desv. tip.		,	Desv. tip.	,473	38	Desv. tip.	

,67	Media	6,0600
	N	1
	Desv. tip.	,
,69	Media	5,7650
	N	2
	Desv. tip.	,2899
,70	Media	5,6400
	N	1
	Desv. típ.	,
,75	Media	5,4800
	N	2
	Desv. tip.	,2404
,80	Media	5,9800
	N	1
	Desv. tip.	1
,83	Media	5,3200
	N	1
	Desv. tip.	,
,90	Media	6,1600
	Ν	1
_	Desv. tip.	,
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. tip.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF .	Inter-grupos	(Combinadas)	82,921	68	1,219	1,616	,064
CONGRUEN	Intra-grupos		25,662	34	,755		
	Total		108,583	102			

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * CONGRUEN	,874	,764

Comparación de medias de satis-cción con todas las demás variables

Resumen del procesamiento de los casos

			Ca	sos		
	Incluidos		Excl	uidos	Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SATISF * personal	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * condicion	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * dedicacion	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * edad	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * sexo	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * antiguedad	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%
SATISF * CONGRUEN	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%

SATISF * personal

Informe

SATISF

docente o aux	Media	5,1355
docente	N	62
	Desv. tip.	,9128
administrativo	Media	4,2496
	N	25
	Desv. tip.	1,0104
obrero	Media	4,4625
	N	16
	Desv. tip.	1,0617
Total	Media	4,8159
	Ν	103
	Desv. típ.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	16,348	2	8,174	8,862	,000
personal	Intra-grupos		92,235	100	,922		
	Total		108,583	102			

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * personal	,388	,151

Informe

SATISF

ord.,	Media	4,6357
perman., fijo	N	72
	Desv. tip.	1,0448
contratado	Media	5,2345
	N	31
	Desv. tip.	,8813
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. típ.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	7,771	1	7,771	7,785	,006
condicion	Intra-grupos		100,812	101	,998		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * condicion	,268	,072

SATISF * dedicacion

Informe

SATISF

exclusiva	Media	5,1755
	N	20
	Desv. tip.	,8529
tiempo	Media	4,6533
completo	N	63
	Desv. típ.	1,0568
medio tiempo	Media	4,7894
	Ν	18
	Desv. tip.	,9398
convencional	Media	6,5800
	N	2
	Desv. tip.	,1131
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. típ.	1,0318

			cuadrados	gl	cuadratica	+	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	10,488	3	3,496	3,528	,018
dedicacion	Intra-grupos		98,095	99	,991		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * dedicacion	,311	,097

SATISF * edad

Informe

SATISF

menos de	Media	4,7025
25 años	N	4
	Desv. tip.	1,1051
entre 25 y	Media	4,7307
35 años	N	45
	Desv. tip.	1,1033
entre 36 y	Media	4,9547
45 años	N	34
	Desv. tip.	1,0317
mas de 45	Media	4,7945
años	N	20
	Desv. tip.	,8941
Total	Media	4,8159
	Ν	103
	Desv. tip.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	1,043	3	,348	,320	,811
edad	Intra-grupos		107,540	99	1,086		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * edad	,098	,010

SATISF * sexo

femenino	Media	4,8393
	N	60
	Desv. tip.	,9817
masculino	Media	4,7833
	N	43
	Desv. tip.	1,1089
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. típ.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	,079	1	,079	,073	,787
sexo	Intra-grupos		108,504	101	1,074		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta - cuadrado
SATISF * sexo	,027	,001

SATISF * antiguedad

Informe

SATISF

entre o y 1	Media	4,2818
año	N	22
	Desv. tip.	1,0374
mas de 1	Media	5,1015
año hasta 3	N	33
años	Desv. tip.	,9742
mas de 3	Media	4,8156
años hasta 6	N	32
años	Desv. tip.	1,0326
mas de 6	Media	4,9619
años	N	16
	Desv. típ.	,9399
Total	Media	4,8159
	N	103
	Desv. tip.	1,0318

	r'		cuadrados	gi	cuadratica	F	Sig.
SATISF *	Inter-grupos	(Combinadas)	9,308	3	3,103	3,094	,030
antiguedad .	Intra-grupos		99,274	99	1,003		
	Total		108,583	102			

Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * antiguedad	,293	,086

SATISF * CONGRUEN

Informe

SATISF

-,34	Media	3,7200
	N	1
	Desv. tip.	. 1
-,30	Media	5,7300
	N	1
	Desv. tip.	,
-,29	Media	3,3100
	N	1
	Desv. tip.	
-,26	Media	6,0600
	N	1
	Desv. tip.	
14	Media	3,7400
	N	1
	Desv. tip.	
13	Media	4,2400
	Ν	1
	Desv. tip.	
-,12	Media	5,2400
	N	1
	Desv. tip.	,
-,10	Media	6,6600
	N	1
	Desv. tip.	
-,09	Media	3,8200
	N	1
	Desv. tip.	
-,08	Media	4,4550
	N	2
	Desv. tip.	,6435
-,05	Media	3,6600
	N	2
	Desv. tip.	7071

04	Media	4,6600	,23	Media	4,6050	,48	Media	3,9600
	N	1		N	2		N	1
	Desv. tip.			Desv. típ.	,2333		Desv. tip.	1
,01	Media	4,3400	,25	Media	.,	,49	Media	4,7900
	N	1		N	2		N	1
	Desv. típ.	,		Desv. típ.	,3536		Desv. tip.	1
01	Media	4,9733	,26	Media	3,2700	,51	Media	5,9600
	N	3		N	1		N	1
	Desv. típ.	1,4282	-	Desv. típ.	,		Desv. típ.	,
05	Media	2,1700	,27	Media	4,1220	,52	Media	5,0400
	N	1	1	N	5		N	1
	Desv. típ.	,		Desv. típ.	,5841		Desv. típ.	3
06	Media	2,2600	,28	Media	5,2700	,53	Media	5,0400
	N	1	(N	1		N	. 1
	Desv. tip.	, 1		Desv. tip.			Desv. típ.	,
,07	Media	2,3400	,29	Media	4,8000	,54	Media	5,2100
,	N	1		N	3		N	4
	Desv. tip.	1		Desv. tip.	1,0701		Desv. tip.	,5591
,08	Media	5,0100	,30	Media	5,9400	,55	Media	5,7100
,00	N	1	,	N	1		Ν	1
	Desv. tip.			Desv. tip.	,		Desv. tip.	,
,09	Media	3,3400	,32	Media	4,5300	,56	Media	4,9100
,00	N	1	100	N	2		N	3
	Desv. tip.			Desv. típ.	,3536		Desv. típ.	,5351
,10	Media	3,1700	,33	Media	3,6900	_	Media	5,1100
, 10	N	1	,00	N	1		N	4
	Desv. tip.			Desv. tip.			Desv. tip.	,8856
,11	Media	3,1700	.34	Media	4,3650	,58	Media	5,1300
, 1 1	N	1	1,01	N	2		N	1
	Desv. típ.			Desv. tip.	2,2415	1	Desv. tip.	,
,12	Media	4,9300	.36	Media	5,0300		Media	5,4650
, 12	N	1	,50	N	1		N	2
	Desv. tip.			Desv. tip.			Desv. tip.	1,1809
,13	Media Media	5,0100	,39	Media	4,4500	,61	Media	5,5767
,10	N	3,0100		N	1		Ν	3
	Desv. tip.			Desv. tip.			Desv. tip.	,4119
,14	Media	5,2600	,40	Media	4,2800	,62	Media	5,9700
, 1-4	N	3,2000		N	.,	1	Ν	
	Desv. tip.	1,3843		Desv. típ.		<u> </u>	Desv. tip.	
,17	Media	5,0100	_	Media	6,6200	,63	Media	5,6800
,17	N Media			N	1	1	N	
	Desv. típ.	1		Desv. típ.		'	Desv. tip.	,650
,18	Media	1 2650	0 ,42	Media	4,9500	0 .64	Media	5,3450
,10	N edia	4,2650		N		2	N	
	Desv. típ.		2	Desv. típ.	1		Desv. tip.	,530
20	Media	,8273		Media	4,7900		Media	6,050
,20	Media N	3,7700		N N		1 ,03	N	0,55
			1	Desv. típ.	1	,	Desv. tip.	
24	Desv. tip.	2.850	0 ,45	Media	5,7850	0 ,66	Media	5,310
,21	Media N	2,8500	,45	N N		2	N	0,0
1	N		1	14	,473	2	Desv. tip.	

,67	Media	6,0600
	N	1
	Desv. típ.	,
,69	Media	5,7650
	N	2
	Desv. tip.	,2899
,70	Media	5,6400
	N	1
	Desv. típ.	1
,75	Media	5,4800
	N	2
	Desv. típ.	,2404
,80	Media	5,9800
	N	1
	Desv. tip.	,
,83	Media	5,3200
	N	1
	Desv. tip.	1
,90	Media	6,1600
	Ν	1
	-Desv. tip.	,
Total	Media	4,8159
1/2	N	103
	Desv. tip.	1,0318

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SATISF .	Inter-grupos	(Combinadas)	82,921	68	1,219	1,616	,064
CONGRUEN	Intra-grupos		25,662	34	,755		
	Total		108,583	102			

	Eta	Eta cuadrado
SATISF * CONGRUEN	,874	,764

ANEXO K REGRESIÓN LINEAL

Variables introducidas/eliminadasa

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	*	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

Resumen del modelo

			R	Error tip de
		R	cuadrado	la
Modelo	R	cuadrado	corregida	estimación
1	.443ª	.196	,188	.9295

a. Vanables predictoras. (Constante), CONGRUEN

ANOVAb

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	21,325	1	21,325	24.683	,000a
	Residual	87,258	101	,864		
	Total	108,583	102			

a. Variables predictoras (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

Coeficientesa

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
		В	Error tip.	Beta	t	Sig
1	(Constante)	4,289	,140		30,611	,000
	CONGRUEN	1,615	,325	,443	4,968	,000

a. Variable dependiente: SATISF

Regresión: Personal docere o auxiliar docente

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	1	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que personal = docente o aux. docente

Resumen del modelo

	R personal =			
Modelo	docente o aux. docente (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.3448	.119	.104	,8640

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	6,029	1	6,029	8,076	,006a
	Residual	44,795	60	.747		
	Total	50,824	61			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que personal = docente o aux. docente

Coeficientesa,b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		B Error tip. Beta		Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,765	,170		27,983	,000
	CONGRUEN	1,128	,397	,344	2,842	,006

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que personal = docente o aux. docente

Raresión: Personal Administrativo

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que personal = administrativo

Resumen del modelo

Modelo	R personal = administrativo (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip. de la estimación
1	786 ^a	617	.601	.6384

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	15.130	1	15,130	37,123	,000°
	Residual	9,374	23	.408		
	Total	24,503	24			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que personal = administrativo

Coeficientes^{a,b}

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,385	,191		17,726	,000
	CONGRUEN	2,644	,434	,786	6,093	,000

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que personal = administrativo

Regresión: personal obrero

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN®	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que personal = obrero

Resumen del modelo

	p				
Modelo	personal = obrero (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	
1	,443a	,197	,139	,9850	

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,323	1	3,323	3.424	,085a
	Residual	13,584	14	,970		
	Total	16,907	15			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que personal = obrero

Coeficientes a, b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,949	,371		10,650	,000
	CONGRUEN	1,622	,877	,443	1,851	,085

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que personal = obrero

Región: Ominario, permanente o fijo

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN		Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que condicion = ord., perman., fijo

Resumen del modelo

Modelo	R condicion = ord., perman., fijo (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip. de la estimación
1	.637ª	406	.397	.8111

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	31,461	1	31,461	47,825	,000a
	Residual	46,049	70	,658		
	Total	77,510	71			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que condicion = ord., perman., fijo

Coeficientesa,b

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,843	,149		25,757	,000
	CONGRUEN	2,296	,332	,637	6,916	,000

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que condicion = ord., perman., fijo

Regresión: personal contratado

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que condicion = contratado

Resumen del modelo

	R			
Modelo	condicion = contratado (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,045a	,002	-,032	,8955

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4.750E-02	1	4.750E-02	.059	,809ª
	Residual	23,255	29	.802		
	Total	23,302	30			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que condicion = contratado

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	5,192	,237		21,943	,000
	CONGRUEN	,150	,616	,045	,243	,809

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que condicion = contratado

R-resión: Dedicación exclusiva

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que dedicacion = exclusiva

Resumen del modelo

	R			
Modelo	dedicacion = exclusiva (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,526ª	,277	,236	.7453

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,823	1	3,823	6,883	,017 ^a
	Residual	9,998	18	.555		
	Total	13,821	19			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = exclusiva

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,636	,265		17,507	,000
	CONGRUEN	1,521	,580	,526	2,624	,017

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = exclusiva

Raresión: Tiempo completo

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que dedicación = tiempo completo

Resumen del modelo

	R dedicacion = tiempo		R	Error tip. de
Modelo	completo (Seleccionado)	R cuadrado	cuadrado corregida	la estimación
1	,515ª	,265	.253	,9134

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	g!	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,357	1	18,357	22,005	.000a
	Residual	50,889	61	,834		
	Total	69,246	62			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = tiempo completo

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	B Error tip. Bet	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,078	,168		24,244	,000
	CONGRUEN	1,795	,383	,515	4,691	,000

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = tiempo completo

Regresión: personal medio tiempo

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que dedicacion = medio tiempo

Resumen del modelo

	R			
Modelo	dedicacion = medio tiempo (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,554ª	,307	,264	,8062

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,614	1	4.614	7,098	.017ª
	Residual	10,401	16	,650		
	Total	15,015	17			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = medio tiempo

Coeficientesa,b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	b. Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,718	,445		8,356	,000
	CONGRUEN	3,024	1,135	,554	2,664	,017

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = medio tiempo

Regresión: tiempo convencional

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN		Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que dedicacion = convencional

Resumen del modelo

	R			
Modelo	dedicacion = convencional (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	1,000 ^a	1,000	1,000	

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,280E-02	1	1,280E-02	,	a
	Residual	,000	0	1		
	Total	1,280E-02	1			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que dedicación = convencional

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	6,515	,000		,	,
	CONGRUEN	-1,455	,000	-1,000		,

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que dedicacion = convencional

Regresión: Menores de 25 años

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUENa		Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que edad = menos de 25 años

Resumen del modelo

	R			
Modelo	edad = menos de 25 años (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip. de la estimación
1	,558ª	,311	-,033	1,1231

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	ğ١	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,141	1	1,141	,904	,442ª
	Residual	2,523	2	1,261		
	Total	3,664	3			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que edad = menos de 25 años

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,294	,707		6,073	,026
	CONGRUEN	2,208	2,322	,558	,951	,442

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que edad = menos de 25 años

Regresión: entre 25 y 35 años

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que edad = entre 25 y 35 años

Resumen del modelo

Modelo	R edad = entre 25 y 35 años (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip. de la estimación
Modelo	(Selectionado)	Cuatradu	Loneyida	esumacion
1	,568ª	,323	,307	9183

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	17,297	1	17,297	20,510	'000s
	Residual	36,264	43	,843		
	Total	53,561	44			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que edad = entre 25 y 35 años

Coeficientes a,b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,954	,219		18,025	,000
	CONGRUEN	2,081	,459	,568	4,529	,000

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que edad = entre 25 y 35 años

Raresión: entre 36 y 45 años

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUENa		Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que edad = entre 36 y 45 años

Resumen del modelo

	R			
	edad = entre 36 y 45 años	R	R cuadrado	Error tip. de
Modelo	(Seleccionado)	cuadrado	corregida	estimación
1	,292ª	,085	,057	1,0020

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,999	1	2,999	2,987	,094ª
	Residual	32,128	32	1,004		
	Total	35,127	33			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que edad = entre 36 y 45 años

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados	t	Sig.
Modelo		B Error típ.	Error tip.	Beta		
1	(Constante)	4,584	,275		16,691	,000
	CONGRUEN	1,126	,652	,292	1,728	,094

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que edad = entre 36 y 45 años

gresión: mas de años

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUENa	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que edad = mas de 45 años

Resumen del modelo

	R			
Modelo	edad = mas de 45 años (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,406a	,164	,118	,8397

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVA^{b,c}

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,498	1	2,498	3,543	,076ª
	Residual	12,691	18	,705		
	Total	15,188	19			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que edad = mas de 45 años

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,451	,262		17,011	,000
	CONGRUEN	1,406	,747	,406	1,882	,076

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que edad = mas de 45 años

Regresión: femenino

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	3	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que sexo = femenino

Resumen del modelo

	R			
	sexo = femenino	R	R cuadrado	Error típ. de
Modelo	(Seleccionado)	cuadrado	corregida	estimación
1	,445ª	.198	,184	.8868

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	11,247	1	11,247	14,302	,000a
	Residual	45,611	58	,786		
	Total	56,857	59			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que sexo = femenino

Coeficientesa,b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados	-	
Modelo		B Error tip. B	Beta	t	Sig.	
1	(Constante)	4,332	,176		24,568	,000
	CONGRUEN	1,576	,417	,445	3,782	,000

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que sexo = femenino

Regresión: masculino

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN		Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que sexo = masculino

Resumen del modelo

	sexo =		- R	Error tip. de
Modelo	masculino (Seleccionado)	R cuadrado	cuadrado corregida	la estimación
1	,443ª	,197	,177	1,0060

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10,150	1	10,150	10,028	,003a
	Residual	41,497	41	1,012		
	Total	51,647	42			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que sexo = masculino

Coeficientesa,b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,229	,233		18,164	,000
	CONGRUEN	1,670	,527	,443	3,167	,003

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que sexo = masculino

Regresión

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que antiguedad = entre o y 1 año

Resumen del modelo

	R			
Modelo	antiguedad = entre o y 1 año (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,314ª	,099	,054	1,0092

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,229	1	2,229	2,189	,155ª
	Residual	20,370	20	1,018		
	Total	22,599	21		i	

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = entre o y 1 año

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,009	,284		14,136	,000
	CONGRUEN	1,051	,710	,314	1,480	,155

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = entre o y 1 año

Region con agüedad igual a 1

Variables introducidas/eliminadasb,c

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	1	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Los modelos se basan sólo en los casos para los que antiguedad = mas de 1 año hasta 3 años

Resumen del modelo

	R			
	antiguedad = mas de 1 año		R	Error típ. de
Modelo	hasta 3 años (Seleccionado)	R cuadrado	cuadrado corregida	la estimación
1	,281ª	,079	,049	,9498

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,405	1	2,405	2,666	,113ª
	Residual	27,965	31	,902		
	Total	30,370	32			

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable dependiente: SATISF
- c. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = mas de 1 año hasta 3 años

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,726	,284		16,668	,000
	CONGRUEN	,954	,585	,281	1,633	,113

- a. Variable dependiente: SATISF
- b. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = mas de 1 año hasta 3 años

Reresión antigüedad igual 2

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que antiguedad = mas de 3 años hasta 6 años

Resumen del modelo

	antiguedad = mas de 3 años		R	Error tip. de
Modelo	hasta 6 años (Seleccionado)	R cuadrado	cuadrado corregida	la estimación
1	,656ª	,431	,412	,7919

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	14,240	1	14,240	22,707	,000a
	Residual	18,813	30	,627		
	Total	33,053	31			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

c. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = mas de 3 años hasta 6 años

Coeficientesa,b

		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,861	,244		15,798	,000
	CONGRUEN	2.966	.622	.656	4.765	.000

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = mas de 3 años hasta 6 años

Regresión antigüedad más de 6 años

Variables introducidas/eliminadasa,b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN	,	Por pasos (criterio: Probabilida d de F para entrar <= ,050, Probabilida d de F para salir >= ,100).

a. Variable dependiente: SATISF

b. Los modelos se basan sólo en los casos para los que antiguedad = mas de 6 años

Resumen del modelo

	R			
Modelo	antiguedad = mas de 6 años (Seleccionado)	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip de la estimación
1	,526ª	,277	,225	,8275

a Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

ANOVAb,c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,666	1	3,666	5,354	.036ª
	Residual	9,586	14	,685		
	Total	13,252	15			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable dependiente: SATISF

C Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = mas de 6 años

Coeficientesa,b

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficient es estandariz ados	,	
		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,532	,278		16,304	,000
	CONGRUEN	1,504	,650	,526	2,314	,036

a. Variable dependiente: SATISF

b. Seleccionando sólo los casos para los que antiguedad = mas de 6 años

Regresión: lineal total

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
SATISF	4,8159	1,0318	103
CONGRUEN	,3261	,2830	103

Correlaciones

		SATISF	CONGRUEN
Correlación	SATISF	1,000	,443
de Pearson	CONGRUEN	,443	1,000
Sig.	SATISF	,	,000
(unilateral)	CONGRUEN	,000	,
N	SATISF	103	103
	CONGRUEN	103	103

Variables introducidas/eliminadasc

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	CONGRUEN®		Introducir
2	a	CONGRUEN	Eliminar

- a Todas las variables solicitadas introducidas
- b. Todas las variables solicitadas eliminadas
- c. Variable dependiente: SATISF

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip de la estimación
1	,443ª	,196	,188	,9295
2	,000b	,000	,000	1,0318

- a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN
- b. Variable predictora: (constante)

ANOVAC

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	21,325	1	21,325	24,683	,000a
	Residual	87,258	101	,864		,
	Total	108,583	102			
2	Regresión	,000	0	,000		b
	Residual	108,583	102	1,065		,
	Total	108,583	102			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable predictora: (constante)

c. Variable dependiente: SATISF

	Coefici estand			Coeficient es estandariz ados		
		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
Modelo 1	(Constante) CONGRUEN	4,289 1,615	,140 ,325	,443	30,611	,000,

ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	21,325	1	21,325	24,683	,000a
	Residual	87,258	101	,864	21,000	,000
	Total	108,583	102	,007		
2	Regresión	,000	0	.000		b
	Residual	108,583	102	1,065	,	,
	Total	108,583	102	1,000		

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable predictora: (constante)c. Variable dependiente: SATISF

Coeficientesa

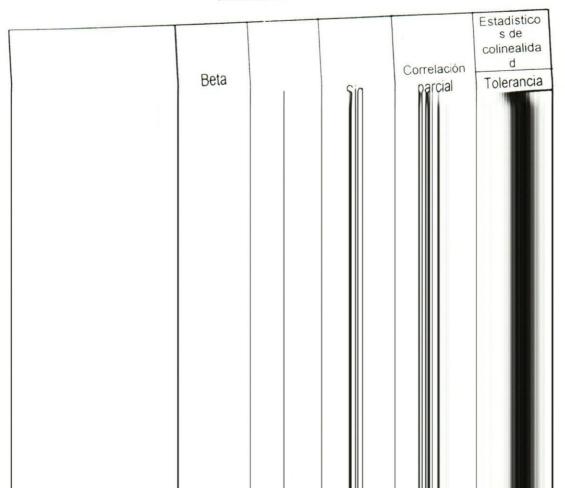
				Coeficient es estandariz ados		
		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
Modelo	(Constante)	4.289	.140		30,611	,000
7	CONGRUEN	1,615	.325	,443	4.968	,000
2	(Constante)	4,816	.102		47.372	,000

Coeficientes

		Correlaciones				
Modelo		Orden cero	Parcial	Semiparcial		
1	(Constante) CONGRUEN	,443	,443	,443		
2	(Constante)					

a. Variable dependiente: SATISF

Variables excluidas^b



ANOVA^c

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	21,325	1	21,325	24,683	,000a
	Residual	87,258	101	,864		
	Total	108,583	102			
2	Regresión	,000	0	,000		b
	Residual	108,583	102	1,065		
	Total	108,583	102			

a. Variables predictoras: (Constante), CONGRUEN

b. Variable predictora: (constante)

c. Variable dependiente: SATISF

Coeficientes^a

		Coeficie estanda		Coeficient es estandariz ados		
Modelo		В	Error tip.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,289	.140		30,611	,000
	CONGRUEN	1,615	.325	.443	4.968	.000
2	(Constante)	4,816	.102		47.372	.000

Coeficientes^a

	= 1	Correlaciones			
Modelo		Orden cero	Parcial Parcial	Semiparcial	
1	(Constante) CONGRUEN	.443	.443	443	
2	(Constante)				

a. Variable dependiente: SATISF

Variables excluidas^b

		Beta			Correlación	Estadístico s de colinealida d
Modelo		dentro	t	Sig.	parcial	Tolerancia
2	CONGRUEN	,443ª	4,968	.000	.443	1,000

a. Variable predictora: (constante)

b. Variable dependiente: SATISF