

---

## SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES FORMADORAS DE DOCENTES. UN PRIMER ACERCAMIENTO

---

FLAVIO ORTEGA MUÑOZ / MANUEL ORTEGA MUÑOZ

### RESUMEN:

El presente trabajo se planteó como objetivo central identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango. Para el logro de tal objetivo se realizó un estudio exploratorio, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental; para la recolección de la información se diseñó un cuestionario que fue aplicado a 37 académicos durante el mes de enero del año 2009. Su principal resultado permite afirmar que los académicos encuestados muestran un alto nivel de satisfacción laboral.

**PALABRAS CLAVE:** satisfacción laboral, formación docente y desempeño docente.

### INTRODUCCIÓN

El interés por el estudio de la satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppock denominado *Job Satisfaction* (en Gimeno, 2004). Su posterior desarrollo como campo de estudio se debe, todo parece indicarlo así, a dos razones básicas: a) que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y b) que a la satisfacción laboral siempre se le ha asociado al desempeño, llegándose a afirmar que un trabajador satisfecho es más tendiente a tener un mejor desempeño. Es esta segunda razón la que nos condujo a su estudio.

La satisfacción laboral se puede definir, inicialmente, como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. En ese sentido, se puede afirmar que la satisfacción laboral implica necesariamente una actitud, o

---

más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral, que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

Este tipo de actitudes son determinadas conjuntamente por: a) las características actuales del puesto, y b) por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "debería ser". Las actitudes se expresan, positivamente, a través de los afectos y las emociones, en la medida que las personas satisfacen sus necesidades individuales y profesionales como empleados.

Para su estudio, la satisfacción laboral, puede ser abordada en dos niveles: el general y el específico. En la satisfacción general se obtiene un indicador promedio que refleja el sentir del trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. Este nivel representa la dimensión unidimensional y se denomina abordaje global. Por otra parte, en la satisfacción específica se obtiene un indicador que indica el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa, etcétera. Este segundo nivel se denomina abordaje multidimensional.

La satisfacción laboral, como tema de investigación, ha sido estudiado en diferentes profesionistas, como es el caso de las enfermeras (Valencia, 2001; Fernández y Paravic, 2003), del profesional sanitario (Arriaga, E. *et al.*, 2003), de directores de escuelas secundarias (Gimeno, 2004), de médicos especialistas (Escribá-Aguir, Artazcoz y Pérez-Hoyos, 2008), de profesionales técnicos de la construcción (Navarro, 2008) y de los docentes (De Frutos, *et al.*, 2007).

El interés por el momento está centrado exclusivamente en los docentes y a este respecto la revisión de la literatura nos permite ubicar tanto estudios descriptivos como correlacionales, todos ellos de carácter no experimental. Como estudios descriptivos con docentes se ubican los trabajos de Ramírez (2007) y de Olivares, *et al.* (2006); mientras que en el caso de los estudios correlacionales se puede observar que la satisfacción laboral de los docentes se ha relacionado con otras variables como sería el estrés (González, 2008), las

---

condiciones de trabajo (De Frutos, *et al.*, 2007), el síndrome de burnout (Hermosa, 2006), la satisfacción académica (Padilla, Jiménez y Ramírez, s/f), y el Clima Organizacional (Núñez y Chiang, s/f).

Un balance al respecto de los trabajos encontrados nos permite afirmar que el campo de estudio de la satisfacción laboral en docentes es un campo poco estructurado, donde no existen líneas claras de investigación y donde cada relación de esta variable con otras variables se convierte en una ínsula personal del investigador al no existir de manera explícita o implícita, un modelo explicativo que defina las líneas de investigación a seguir y que, como consecuencia directa, configuren una comunidad de investigadores a su alrededor.

Con base en este panorama, se decidió tener un primer acercamiento mediante un estudio exploratorio que nos permita adentrarnos en este tema y posteriormente, en futuras investigaciones, pasar a hipotetizar un modelo explicativo que conduzca a identificar posibles variables causa, efecto o moduladoras. En concordancia a esa decisión, el presente trabajo de investigación se concreta en los siguientes objetivos:

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango.
- Establecer el dominio de referencia empírico donde se encuentra más insatisfecho el académico de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango.
- Determinar el dominio de referencia empírico donde se encuentra más satisfecho el académico de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango.
- Establecer el papel que juegan las variables sociodemográficas género, edad, nivel máximo de estudio, institución en la que labora y antigüedad

---

en esa institución, en el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación puede ser caracterizada como exploratoria, descriptiva-correlacional, transversal y no experimental. Para la recolección de la información se construyó un instrumento desde la perspectiva del abordaje multidimensional. El instrumento diseñado, denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), contiene 34 ítems distribuidos en ocho dimensiones de la siguiente manera:

- Relaciones interpersonales: 1, 11 y 23.
- Desempeño profesional: 2, 5, 7, 22 y 26.
- Condiciones laborales: 3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34.
- Valoración del trabajo desarrollado: 4, 9, 27 y 32
- Participación: 10 y 31.
- Factores organizacionales: 13, 14, 19, 20 y 30.
- Ambiente físico: 16, 24 y 33.
- Equipo directivo: 8, 12, 15, 17 y 21.

La EMSLD obtuvo los siguientes niveles de confiabilidad: a) en alfa de Cronbach .95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95. Asimismo, se obtuvo evidencia de validez basada en la estructura interna, mediante el procedimiento denominado validez de consistencia interna (Salkind, 1999), observándose que solamente dos ítems, el número dos y once, no correlacionaron positivamente con el puntaje global obtenido por cada encuestado.

---

Se encuestaron, durante el mes de enero del año 2009, a 37 académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango. La distribución de los encuestados según las variables sociodemográficas estudiadas fue la siguiente:

- 17 son hombres y 20 mujeres.
- 15 tienen una edad que oscila entre 32 y 46 años; 18 una edad que oscila entre 47 y 61 años; y cuatro no contestaron.
- Tres tienen licenciatura como nivel máximo de estudio; 28 tienen el nivel de maestría; y seis el nivel de doctorado.
- Cinco laboran en la Escuela Normal Rural “J. Guadalupe Aguilera”; siete en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado; 10 en la Universidad Pedagógica de Durango; cinco en la Escuela Normal Urbana “Carlos A. Carrillo”; cinco en el Instituto de Estudios Superiores de Educación Normal “Lázaro Cárdenas del Río”; y cinco en el Centro de Actualización del Magisterio.
- Dos reportan una antigüedad menor a cinco años de servicio; 10 una antigüedad que oscila entre cinco y diez años; 11 una antigüedad que oscila entre 11 y 15 años; ocho una antigüedad que oscila entre 16 y 20 años; y seis tienen una antigüedad mayor a 20 años.

## **RESULTADOS**

### **Análisis descriptivo**

Los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango que fueron encuestados reportan estar satisfechos en un 69%.

El nivel de satisfacción reportado en cada una de las ocho dimensiones que constituyen la EMSLD se presenta en la tabla 1, como se puede observar los académicos encuestados manifiestan estar más satisfechos en lo concerniente a

---

su desempeño profesional, mientras que donde muestran menor nivel de satisfacción es en los factores organizacionales.

Tabla 1. Nivel de satisfacción en cada una de las dimensiones de la EMSLD

<b>Dimensión</b>	<b>Porcentaje</b>
Relaciones interpersonales	77%
Desempeño profesional	82%
Condiciones laborales	67%
Valoración del trabajo desarrollado	70%
Participación	63%
Factores organizacionales	57%
Ambiente físico	76%
Equipo directivo	62%

Con relación a los ámbitos empíricos específicos a los que nos remite cada uno de los ítems de la EMSLD se encontró que aquellos en donde muestran mayor satisfacción son:

- 
- Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución (90%),
  - Las actividades docentes que desempeño en este momento (87%), y
  - Lo motivador que es mi trabajo (85%).

Por su parte, los ítems de la EMSALD donde muestran los académicos encuestados menor nivel de satisfacción son:

- El modo en que se respetan los estatutos sindicales (52%),
- El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución (55%), y
- La forma en que me puedo promover a un puesto directivo (56%).

### **Análisis de diferencia de grupos**

En el análisis de diferencia de grupos se utilizaron los estadísticos t de *Students* y ANOVA de un solo factor, según fuera el caso. La regla de decisión para aceptar que la variable sociodemográfica estudiada sí establece una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes encuestados fue  $p < .05$ . Los análisis descriptivo e inferencial, fueron realizados con el Programa SPSS, versión 12. Los resultados obtenidos en el análisis de diferencia de grupos se muestran en la tabla 2.

---

Tabla 2. Nivel de significación del análisis de diferencia de grupos

<b>Variables</b>	<b>Sig.</b>
Género	.484
Edad	.972
Nivel máximo de estudio	.878
Institución en donde labora	.912
Antigüedad en esa institución	.531

Como se puede observar, en este primer acercamiento al estudio de la satisfacción laboral en académicos de instituciones formadoras de docentes, ninguna de las variables sociodemográficas estudiadas influye en el nivel de satisfacción laboral mostrado por los docentes encuestados.



---

## CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas de este primer acercamiento al estudio de la satisfacción laboral en académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango son las siguientes:

- Con base en un baremo de tres valores (0 a 33%, bajo; 34% a 66%, medio; y 67% a 100%, alto), se puede afirmar que los académicos de las instituciones formadoras de docentes reportan un alto nivel de satisfacción laboral; sin embargo, no hay que perder de vista que el resultado obtenido, se ubica en el límite inferior de este nivel. En este punto se coincide con Padilla *et al.* (s/f), quienes afirman que los docentes muestran una alta satisfacción laboral, y con De Frutos *et al.* (2007), quienes afirman que los profesores, en lo general, muestran una gran satisfacción laboral, aunque el nivel obtenido dista un 30% de la situación ideal. Por otra parte, este resultado difiere del informado por Olivares *et al.* (2006), quienes afirman que los docentes manifiestan un nivel de satisfacción laboral regular.
- La dimensión desempeño profesional es donde se muestran más satisfechos los académicos encuestados. En este punto se coincide González (2008), quien afirma que son los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo, ya que “el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación y al reconocimiento de su trabajo, lo cual satisface sus necesidades de desarrollo psicológico, despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución” (p.85).
- La dimensión factores organizacionales es donde se encuentran más insatisfechos los académicos encuestados. En este punto se coincide con De Frutos *et al.* (2007), quienes reportan que una parte considerable de los profesores se muestran bastante críticos con la organización.

- 
- Las variables sociodemográficas estudiadas no influyen de una manera significativa en el nivel de satisfacción laboral de los académicos encuestados. En lo concerniente a la edad y el nivel de estudios, se difiere de lo reportado por De Frutos *et al.* (2007), mientras que en el caso de la variable género se coincide.

Estos resultados conducen a destacar el hecho de que los académicos de las instituciones formadoras de docentes muestran un alto nivel de satisfacción laboral asociado con su desempeño profesional en lo particular; sin embargo, se puede observar también que hay un conjunto de factores organizacionales que tienen insatisfechos a los docentes y que constituyen un obstáculo para que exista un nivel de satisfacción más alto.

## REFERENCIAS

- Arriaga, E. *et al.* (2003). "La participación en la gestión como elementos de satisfacción de los profesionales", *Enfermería Global*, (3), 1-13.
- De Frutos, *et al.* (2007). "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas católicas de Madrid", *Educación y Futuro*, (17), 9-42.
- Escribá-Aguir, V.; Artazcoz, L. y Pérez-Hoyos, S. (2008). "Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas", *Gaceta Sanitaria*, 22, (4), 300-308.
- Fernández, B. y Paravic, T. (2003). *Nivel de satisfacción laboral en enfermeras* (sin datos editoriales)
- Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*, tesis doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- González, N. (2008). "Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios", *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.
- Hermosa, A. M. (2006). "Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria", *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana*, tesis doctoral de la Universidad Politécnica de Valencia.

- 
- Núñez, A. y Chiang, M. M. (s/f). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información (sin datos editoriales)*.
- Olivares, J. *et al.* (2006). "Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica", *Revista Estomatológica Herediana*, 16, (1), 21-25.
- Padilla, L. E.; Jiménez, L. y Ramírez, M. D. (s/f). *La satisfacción laboral global del profesorado y su satisfacción con la libertad académica, valor substancial de la universidad. El caso de una universidad pública estatal (sin datos editoriales)*.
- Ramírez, T. (2007). "Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano diez años después (1996-2006)", *Investigación y Posgrado*, 22, (2), 57-86.
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de Investigación*, México: Prentice Hall.
- Valencia, M. C. (2001). "Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería", *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 9, (2), 81-84.