



SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ANTELMO CASTRO LÓPEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

antelmo.castro@uabc.edu.mx

LORENA CALDERÓN SOTO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

lorenacalderonsoto@gmail.com

MARICEL RIVERA IRIBARREN

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

maricelrivera@itson.edu.mx

RESUMEN

Bajo el supuesto de que el docente puede generar un cambio positivo en la conducta y la formación integral de un individuo siempre y cuando se sienta motivado, satisfecho y comprometido con su práctica (Morillo, 2006), esta investigación buscó determinar el nivel de satisfacción del personal académico de la DES de Ciencias Sociales y Humanidades de una universidad del Sur del Estado de Sonora. Con un abordaje cuantitativo, se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente a 73 profesores frente a grupo de los Departamentos de Educación, Psicología y Sociocultural. Se encontró una mayor satisfacción con la práctica docente, seguido con las condiciones laborales y menos satisfacción con las acciones que realiza el Departamento adscrito que ayudan a la labor docente. En este último factor, existen diferencias significativas entre profesores de tiempo completo y profesores auxiliares e interinos, tal vez porque los primeros cuentan con mayores beneficios y salarios. Se reconoce la labor del docente en la mejora de la calidad educativa, pero las instituciones deben brindar un escenario que permita el desarrollo para lograr buenas prácticas pedagógicas.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, trabajo docente, profesores, educación superior.

INTRODUCCIÓN

El docente universitario es considerado un especialista de alto nivel que está dedicado a la enseñanza y a la comunidad académica; es responsable de formar a los futuros profesionistas dentro de su disciplina;





y parte de una comunidad académica donde comparte, construye, reconstruye, sigue pautas, valores y actitudes que determinan su visión y accionar en el mundo (Francis, 2006).

Morillo (2006) estableció que el docente puede generar un cambio positivo en la conducta y la formación integral de un individuo siempre y cuando él se sienta motivado, satisfecho y comprometido con su práctica. Algunos factores asociados a la satisfacción son los incentivos económicos, las condiciones de trabajo, la práctica docente, las relaciones interpersonales y características individuales.

En México se han realizado diferentes estudios relacionados con la satisfacción de los docentes. Maldonado (2005) analizó el estado de la satisfacción en el trabajo y factores determinantes en los profesores de la División de Administración y Finanzas del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), y encontró que el nivel más alto de satisfacción es el de la docencia y las prácticas asociadas a ésta. El Instituto de Innovación y Evaluación Educativa del Estado de Sonora (2009) determinó las dimensiones de la satisfacción de los profesores de educación primaria en Sonora; encontró cuatro índices que para determinar la satisfacción docente: (1) satisfacción con la función directiva y gestión escolar, (2) práctica docente, (3) identidad y prospectiva docente y (4) condiciones de trabajo, ambiente y satisfacción laboral; concluyó que a mayores niveles de satisfacción docente, mejores resultados de los alumnos en la evaluación estatal.

Ortega y Ortega (2009) identificaron el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango. Encontraron un alto nivel de satisfacción laboral; los académicos manifestaron estar más satisfechos con su desempeño profesional y menos satisfechos con los factores organizacionales. Concluyeron que el alto nivel de satisfacción laboral está asociado con su desempeño profesional, sin embargo, observaron un conjunto de factores organizacionales que tienen insatisfechos a los docentes y que constituyen un obstáculo.

Reconociendo al docente como el responsable inmediato del proceso de enseñanza aprendizaje, resulta importante identificar su nivel de satisfacción del mismo, bajo el supuesto: mejores condiciones para el trabajo, mejor motivación para realizarlo.

El objetivo del presente estudio fue determinar el nivel de satisfacción del personal académico de la DES de Ciencias Sociales y Humanidades del Instituto Tecnológico de Sonora, en relación con su práctica docente y las condiciones de trabajo que pudiera asociarse con el nivel de motivación y la calidad para ejercer su práctica.





Consideraciones Teóricas

La función de profesor radica en el diseño de un plan de trabajo que asegure la interrelación entre los modelos instruccionales, didácticos y tecnológicos, para formar competencias en los alumnos; en tal sentido, es pertinente mencionar que los docentes realizan diversas funciones dada la naturaleza de su quehacer pedagógico (Marqués, 2000).

Respecto al sentir docente, éste se asocia a tres factores o perspectivas: (1) la de intercambio, relacionado con la obligación que tiene la organización directamente con incentivos así como contribuciones, asociados con el trabajo, de entre ellos el plan de retiro y seguro de salud; (2) la psicológica, centrada en el compromiso con la organización, es decir, la identificación que tiene el individuo con los objetivos de la institución y el deseo de contribuir en ellos; y (3) la de atribución que se especifica como el compromiso y obligaciones del docente como parte de formador (Barraza y Acosta, 2008).

Por otro lado, Marín (2009) observó que el sentir del docente surge a partir de factores que conllevan las experiencias académicas-profesionales que vive durante la estancia en la organización como parte de los procesos de socialización y formación profesional, debido a que en el transcurso se logra articular su identidad y una visión integrada de lo que significa su profesión. Barraza y Acosta (2008) indicaron que el factor que interviene en el sentir son, en gran medida, las estrategias que fomenta la organización que pueden promover en el docente los compromisos hacia los objetivos institucionales e integrarse en los planes. En ese sentido, se reconoce que el compromiso organizacional tiene repercusiones positivas en la práctica y la mejora de las actitudes laborales. Bajo esa perspectiva se deduce que si se logra que los docentes estén identificados e involucrados en la organización en la que laboran, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma y tengan un mejor desempeño laboral.

Raygoza (2008) señaló que el sentir depende de la perspectiva de la forma de desenvolverse tanto en la vida profesional como en la cotidiana, y a su vez tiene relación con las preferencias de cada persona. Además reiteró que si el docente no siente su labor, simplemente no atenderá su responsabilidad dentro y fuera del aula, es decir, sólo se enfocará en los beneficios que recibe asociados con el trabajo.

Sidorova (2007) hizo referencia sobre el factor de condiciones laborales en las que los docentes realizan su trabajo. La falta de seguridad laboral y prestaciones genera una preocupación en ellos, que





deriva a una insatisfacción en el empleo. Es claro que las prestaciones otorgadas por la Ley tiene una motivación fuerte de carácter intrínseco, pero si no hay apoyo ni incentivos por las instituciones, se afecta el desarrollo profesional porque queda interrumpida la intención de crecimiento para continuar con la preparación y hacer un mejor su trabajo.

En relación a los incentivos, se reconoce que el ingreso insuficiente tiene como resultado que los docentes opten por un segundo empleo para completar sus gastos familiares. Laboran en otras organizaciones privadas que no tiene ningún vínculo con la educación, dejando como segundo término su trabajo como docente. La falta de estabilidad económica y seguridad laboral, hacen que el docente se sienta insatisfecho y deficiente por la falta de tiempo para su formación, el cual es sumamente necesaria para continuar capacitándose y adquirir nuevos conocimientos; esta situación afecta directamente al proceso de enseñanza aprendizaje al disminuir su desempeño y su compromiso.

MÉTODO

El estudio se abordó desde una perspectiva cuantitativa, de tipo descriptivo y transversal. La población estuvo constituida por 207 maestros frente a grupo, adscritos a la Dirección Académica de Ciencias Sociales y Humanidades. La muestra estuvo integrada por 73 maestros de los Departamentos de Educación, Psicología y Sociocultural. El tipo de muestreo fue intencional y se tomaron las recomendaciones de Stephen y William (1981) para determinar muestras representativas a un nivel de confiabilidad de 95%. La edad promedio de los 73 maestros fue de 38 años en un rango de 23 a 62, de los cuales el 65.7 % eran hombres y el 34.2 % mujeres.

Para la recolección de información se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente diseñado por Castro (2013) que evalúa, desde la perspectiva del maestro, tres factores interpretables. Los factores y las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Varianza explicada y Alpha de Cronbach por factores

Factores	Varianza Explicada	Alpha de Cronbach
1. Satisfacción con la acción del departamento que ayuda a su labor docente.	32.30 %	.955





2. Satisfacción con su práctica docente.	8.18 %	.941
3. 3. Satisfacción con las condiciones laborales y la remuneración por su trabajo.	6.39 %	.919

El instrumento es constituido por 67 reactivos que se califican con una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta, donde 0 es altamente insatisfecho, 1 insatisfecho, 2 indeciso, 3 satisfecho y 4 altamente insatisfecho. El tiempo que les llevó a los maestros responderla fue de 12 a 15 minutos aproximadamente.

Para el análisis de datos, se utilizaron estadísticas descriptivas e inferenciales en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 15.0.

RESULTADOS

Para el análisis de los resultados, se dividieron las puntuaciones de los factores del cuestionario de Evaluación Docente en tres niveles a partir de la media teórica (1.5). Los factores con valores entre 0 y .99 se consideraron Insatisfactorio, de 1 a 1.99 Satisfactorio y de 2 a 3 Muy Satisfactorio. Para comparar las medias de los factores, se utilizó la prueba *T Student* para una sola muestra.

Tabla 2.

Comparación de factores según su media teórica

Factor	Media	t	gl	p
1. Satisfacción con la acción del Departamento que ayuda a su labor docente	2.7453	34.289	72	.000
2. Satisfacción con su práctica docente	3.3861	56.458	72	.000
3. Satisfacción con las condiciones laborales y la remuneración por su trabajo	2.9107	39.266	72	.000
Global	7.1016	50.833	72	.000

* $p \leq .05$





Se encontró que los tres factores están por encima de la media teórica. El factor 2 Satisfacción con su práctica docente se encuentra en un nivel muy satisfactorio a diferencia de los factores 1 y 3 ubicados en un nivel satisfactorio.

Para establecer diferencias significativas entre los puntajes de los tres factores se aplicó la prueba ANOVA de medidas repetidas y se encontró que sí existe diferencia estadísticamente significativa en cada uno de los factores.

Tabla 3.

Resultados de la comparación de factores

Efecto	Método	F	gl	p
Satisfacción con la acción del Departamento que ayudan a su labor docente	Traza de Pillai	4278.495(a)	2	.000
	Lambda de Wilks	4278.495 (a)	2	.000

* $p \leq .05$

Para establecer el sentido de la diferencia entre factores, es decir, determinar si un factor es mayor que otro, se aplicó la prueba *posthoc* con método Bonferroni para comparaciones múltiples. Se evidenció que el factor 2 es el mejor evaluado a diferencia del 1 y 3; el peor evaluado es el 1.

Se realizó una comparación por tipo de contratación con el que cuentan los docentes (Auxiliar, Interino y Tiempo completo) se utilizó la prueba ANOVA de un factor con el método *Bonferroni* para comparaciones múltiples y se determinó de manera general que sí existe significancia entre la contratación y la satisfacción de los profesores.

La motivación del docente para realizar su trabajo, el conocimiento que posee, su actualización continua, el reconocimiento de su trabajo, así como la relación con sus alumnos son factores asociados del profesorado de la DES de Ciencias Sociales y Humanidades a la *Satisfacción con su práctica docente*. En los tres niveles en que se dividió la satisfacción (bajo, medio y alto) este factor se ubicó en alto. Este hallazgo también lo registró Fuentes (2006) quien encontró la existencia de una relación significativa entre el rendimiento académico de los alumnos con la satisfacción del docente universitario. Este hecho tal vez se deba a la esencia misma de la docencia o pedagogía que busca que todos los individuos en un ambiente de clase aprendan lo que el programa establezca más conocimientos no establecidos pero





importantes para la comprensión del conocimiento en su contexto. La buena práctica pedagógica (desde la planeación hasta la instrucción) es factor de satisfacción. Lograrla y cumplir con todos los fines que esta pretenda, además de ser valorada, puede crear un sentimiento de motivación y satisfacción en el profesor.

En el estudio realizado se identificaron diferencias entre la satisfacción con el tipo de contratación, lo auxiliares e interinos no cuentan con los mismos beneficios que los maestros de tiempo completo, provocando así que no se sientan satisfechos en aspectos como el salario, seguro médico, prestaciones y bonos, principalmente de interinos quienes cumplen jornadas laborales de ocho horas. Se encontró que los docentes se sienten menos satisfechos con las acciones que realiza el departamento adscrito, en comparación a los otros dos factores mencionados. Entre estas acciones se encuentran dos fundamentales, proyectos para la mejora de la práctica docente y el tipo de relaciones laborales en las que se involucran sus compañeros de trabajo y los responsables de la función directiva. A la luz de Maldonado (2007), el comportamiento de los compañeros de trabajo es un factor importante para los profesores, ya que si existe cooperación entre ellos y reparto equilibrado de actividades, así como también el impulso que ofrece la institución a los profesores a través de su misma formación, influye (mas no determina) la mejora de la práctica. Aquí el actor importante es el Jefe de Departamento junto con los Responsables del Programa Educativo quienes pueden cambiar la dinámica de trabajo y gestionar programas o recursos para la mejor del profesorado; esto puede influir en la satisfacción de su equipo de trabajo.

CONCLUSIONES

En general, los maestros se encuentran en un nivel aceptable de satisfacción laboral en cuanto a los tres factores establecidos; satisfacción con su práctica docente, satisfacción con las condiciones laborales y la remuneración por su trabajo y satisfacción con la acción del Departamento que ayuda a su labor docente. Se observó que sí existe relación entre la satisfacción y el tipo de contratación. Tal vez esto se deba a que gran parte de los maestros que laboran en esta institución educativa son auxiliares e interinos y por lo tanto no cuentan con los mismos beneficios que los maestros de tiempo completo.

Los maestros con mayor satisfacción con la acciones del departamento adscrito y que ayudan a su labor docente, son los de tiempo completo. Tal vez porque éstos cuentan con mayores beneficios que los maestros interinos y auxiliares. Finalmente se encontró que no existe diferencia





estadísticamente significativa entre la satisfacción y si el docente desempeña otro trabajo fuera de la universidad.

La infraestructura y la buena paga por el trabajo son otros factores asociados con el sentir y la satisfacción docente (Villanueva, 2003). El sistema de incentivos que las universidades tienen impacta en la economía y en el sentir de sus trabajadores. Se espera que mientras la remuneración satisfaga las necesidades del trabajador y le provea recursos bajo una necesidad exclusiva, ayuda a mantener un estándar de calidad o actuación en las actividades conferidas.

REFERENCIAS

- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8 (45). 20-35.
- Castro, A. (2013, noviembre). *Evidencias de validez de un instrumento para identificar la satisfacción laboral docente en instituciones de educación superior*. Trabajo presentado en el V Congreso Internacional de Educación. Mexicali, Baja California, México.
- Francis, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Educación*, 30 (1). 31-49.
- Fuentes, J. (2006). *Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. (Tesis de grado) Universidad de Sevilla en convenio con la Universidad Autónoma de Chile, Santiago, Chile.
- Instituto de Innovación y Evaluación Educativa del Estado de Sonora. (2013). *Evaluación al Desempeño Escolar en Sonora y principales logros*. México: Secretaría de Educación y Cultura.
- Maldonado, V. (2007). *La satisfacción laboral y su relación con la efectividad ética de las organizaciones*. VI Internacional Workshop on HRM. Jerez de la Frontera, España.
- Marín, D. (2007, noviembre). *El profesor como referente formativo de la identidad profesional del estudiante universitario*. Trabajo presentado en el IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, Yucatán, México.
- Marqués, G. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. Recuperado de <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>





- Morillo, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens*, 7 (1). Recuperado de http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=pt&nrm=i
- Ortega, F. y Ortega, M. (2009, noviembre). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, Veracruz, México.
- Raygoza, J. (2008). *El profesor que México necesita*. Recuperado de http://www.upn25b.edu.mx/portalupn/images/pdf/Simposium/MESAC/MESAC1SIMPOSIUMPDF/Nuevosmodosdeserydeformarsecomoeducador/Profesor%20_Mexico%20_necesita%20_Jose%20_Luis.pdf
- Sidorova, K. (2007, noviembre). *Ser docente: entre prestigio y precariedad, condiciones laborales y estrategias de supervivencia en los docentes de una Escuela de Educación Superior Privada*. Trabajo presentado en el IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, Yucatán, México.
- Villanueva, M., Jiménez, I. y Verdú, R. (2003). Satisfacción laboral en personal docente. *Instituto de Seguridad y Salud Laboral*. Recuperado de [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=10749&RASTRO=c160\\$m&IDTIPO=60](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=10749&RASTRO=c160$m&IDTIPO=60)
- Stephen, I. y William, M. (1981). *Handbook in research and Evaluation*. USA: Edits. Publishers

