

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE TRES PLANTELES EDUCATIVOS EN UN MUNICIPIO DE COAHUILA, MÉXICO

Norka Jocabed Dzul Ramírez
*Escuela Secundaria Técnica del Estado Licenciada
Elsa Hernández de De la Fuente, México*
Ana Lucrecia Salazar Rodríguez
Universidad de Morelos, México

RESUMEN

La investigación transversal y correlacional aquí presentada pretendió conocer cuáles son los factores predictores de la satisfacción laboral entre 193 docentes de tres centros escolares en el municipio de Torreón, Coahuila, utilizando un cuestionario ya validado previamente. Los resultados muestran que las condiciones laborales constituyen un fuerte predictor del nivel de satisfacción laboral de los docentes del estudio. No se observaron efectos significativos de las variables demográficas sobre la satisfacción laboral. La mayoría de los participantes declaró estar totalmente satisfecho con su trabajo, para lo cual expresaron sus razones y aportaron recomendaciones al respecto. La discusión de los resultados aporta algunas ideas de cómo transferirlos a la realidad laboral para el mejoramiento del desempeño profesional y la autoestima de los docentes.

Palabras clave: satisfacción laboral, desempeño docente, condiciones laborales

Satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral ha sido objeto de muchos estudios, inicialmente por su influencia en el rendimiento laboral, revelándose posteriormente como una di-

Norka Jocabed Dzul Ramírez, Escuela Secundaria Técnica del Estado Licenciada Elsa Hernández de De la Fuente, Coahuila, México. Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, Dirección de la Facultad de Psicología, Universidad de Morelos, Nuevo León, México.

La correspondencia concierne a este artículo puede ser enviada a Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, Universidad de Morelos, Facultad de Psicología, Ave. Libertad 1300 Pte., 67530 Morelos, Nuevo León, México. Correo electrónico: anulsar@um.edu.mx

mensión valiosa en sí misma y como un objetivo de intervención organizacional (Robles García et al., 2005).

Varias décadas de investigación han informado la conceptualización de la satisfacción en el trabajo como la evaluación cognitiva de una persona en el medio laboral (Organ y Near, citados en Hosie, Sevastos y Cooper, 2006).

La satisfacción laboral es un constructo multidimensional fuertemente influenciado por la disposición y el estado de ánimo. Hoppock (citado en Hosie et al., 2006) concibe inicialmente la satisfacción laboral como un conjunto de influencias,

disposiciones y situaciones. La satisfacción laboral se ha establecido como un importante contribuyente de la salud mental y psicológica en el lugar de trabajo (Faragher, citado en Hosie et al., 2006).

Para Davis y Newstrom (1991), uno de los síntomas más claros en el deterioro de las condiciones de una organización es la baja satisfacción en el trabajo. Toda dirección desea una alta satisfacción en laboral, porque tiende a relacionarse con resultados positivos, como un agradable ambiente de trabajo y calidad en el desempeño de las actividades. “La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo” (p. 608). Cuando los obreros se incorporan a una organización, llevan consigo una serie de deseos y necesidades que se combinan entre sí para formar las expectativas del trabajo. Según estos autores, la satisfacción laboral expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el empleo provee, por lo que también se relaciona íntimamente con la motivación y el contrato psicológico.

Espeso Santiago (2006) sugiere que la satisfacción laboral es un sentimiento del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. Expresa en qué medida se acomodan las características del trabajo a los deseos, aspiraciones, expectativas y necesidades del trabajador. Cuando se da una situación en la que existe un malestar con respecto al trabajo o se tiene un bajo grado de bienestar, se dice que existe una baja satisfacción laboral o una insatisfacción laboral. Debe haber un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene del trabajo; este balance está

medido mediante distintos métodos para obtener un índice de satisfacción laboral. Este índice ofrece una puntuación que informa de la situación de un individuo en una escala de satisfacción/insatisfacción. Según Rostang (citado en Espeso Santiago, 2006), dentro de las variables explicativas más relevantes en la generación de la satisfacción laboral se hallan las características individuales (edad, sexo, formación) y el ambiente social (familiar, educativo, cultural). Ambas determinan la concepción particular del trabajo; es decir, son el medio para conseguir un salario o el instrumento para la realización personal. También influyen los componentes de la vida profesional (salario, seguridad, ritmos de trabajo) y las características de la empresa (tipo, tamaño, relaciones profesionales).

La concepción particular del trabajo, los componentes de la vida profesional y las características de la empresa van a influir sobre el balance de conjunto que el individuo hace cuando se le pregunta si está satisfecho o no. Espeso Santiago afirma que un análisis factorial explicaría la satisfacción laboral mediante cuatro grupos de variables: características objetivas del trabajo, características individuales relativamente estables, características individuales más dinámicas y características inexplicadas.

Por otra parte, Newell (2002) afirma que los estudios de Hawthorne pusieron de manifiesto que en esa época el trabajo no constituía una fuente de satisfacción como en décadas anteriores, lo cual ha sido corroborado de manera posterior por varios estudiosos de este tema.

Factores de satisfacción laboral

Una revisión extensa de la bibliografía

indica que los factores más importantes que contribuyen a la satisfacción laboral son el reto mismo del trabajo, los premios equiparables, las condiciones de trabajo favorables y los colegas que gustan de apoyar. A esta lista también se debería agregar la importancia de una buena personalidad, la compatibilidad con el trabajo y la disposición genética del individuo, el trabajo mentalmente desafiante, las recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo, el apoyo que brinden los colegas, la compatibilidad entre la persona y el puesto, la cuestión de los genes y el efecto de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del empleado (Garzón Castriellón, 2005).

Satisfacción laboral y desempeño

Existe una relación compleja entre satisfacción laboral y desempeño, ya que en ocasiones se piensa que la satisfacción alta significa un alto desempeño, pero no siempre es así (Salazar Villegas, 2002). Los empleados satisfechos pueden tener una productividad alta, media o baja y continuar con el nivel que anteriormente les produjo satisfacción. Por otro lado, un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si estas recompensas se reciben equitativamente y son justas, se obtiene una mayor satisfacción. Inversamente, si se recibe una recompensa inadecuada al nivel de desempeño, la insatisfacción suele aumentar. La mayor satisfacción en el trabajo se asocia con una menor rotación del personal, por lo que los empleados más satisfechos probablemente permanezcan más tiempo en la organización.

Kim (citado en Callaway, 2007) encontró que no había una relación consis-

tente entre el rendimiento individual y la satisfacción en el trabajo; sin embargo, hubo pruebas consistentes de que la baja satisfacción laboral genera ausentismo, reducción de los compromisos con la organización, rotación y estrés. Además, las prácticas de gestión participativa tienen efectos positivos en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Respecto de la relación entre la satisfacción y la productividad, cabe señalar que un trabajador feliz es un trabajador productivo. La investigación más reciente proporciona un soporte renovado para la relación satisfacción-desempeño: cuando los datos sobre la satisfacción y la productividad se reúnen para la organización, para un todo, se encuentra que las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces. Con respecto a la satisfacción y al ausentismo, se halla una consistente relación negativa entre satisfacción y ausentismo. Mientras que tiene sentido que los empleados insatisfechos, tal vez, falten más al trabajo, otros factores tienen impacto en la relación y reducen el coeficiente de correlación. La satisfacción también está relacionada negativamente con la rotación, pero la correlación es más fuerte que la que se encuentra para el ausentismo. La evidencia indica que un moderador importante de la relación satisfacción-rotación es el nivel de desempeño del empleado (Garzón Castriellón, 2005).

Calidad de vida en el trabajo y satisfacción

La calidad de vida en el trabajo incluye los cinco elementos siguientes: (a) la aplicación concreta de una filosofía humanista, (b) la introducción de métodos de participación, (c) la intención

de modificar uno o varios aspectos del entorno del trabajo, (d) la creación de una situación nueva más favorable y (e) la satisfacción de los empleados de la empresa. Esta concepción de calidad de vida en el trabajo involucra la noción de cambio (Bergeron, 1982, citado en Turcotte, 1986).

Turcotte (1986) define calidad de vida en el trabajo como “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida” (p. 30). La satisfacción en el trabajo puede compararse a una actitud que se consideraría como base de ciertos comportamientos; entonces el nivel de autonomía en el trabajo se convertiría en un elemento primordial de la satisfacción. Este autor agrega que si la satisfacción en el trabajo se aprecia como una actitud, es esencial tener en cuenta los elementos constitutivos propios de las actitudes. Así pues, el elemento dinámico que las caracteriza nos mueve a pensar que la satisfacción en el trabajo puede sufrir alteraciones en el tiempo, en virtud de los factores personales o de las influencias que provienen del medio. Este autor concluye que la satisfacción laboral como actitud sería una función de la personalidad del individuo, de sus características socio-demográficas y de la situación objetiva en la que se encuentra.

El desempeño docente

El trabajo del maestro en cada clase no se da en un vacío social, sino en un contexto abigarrado de referencias y demandas heterogéneas que median entre su propuesta de actividad y las acciones de los alumnos. Los maestros

se forman en la resolución cotidiana de su trabajo, en los contextos locales y en los momentos históricos particulares en que la docencia se lleva a cabo. Durante esos procesos, los maestros se apropian de saberes históricamente construidos sobre la tarea docente, y el apropiarse de esos saberes implica una relación activa con ellos; se rechazan, se reproducen, se reformulan y se generan otros saberes desde las situaciones concretas de enseñanza a las que se enfrenta cada maestro (Mercado, 1991).

Abdón Montenegro (2003) dice que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones. Se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Añade que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

Para Cerda (citado en Abdón Montenegro, 2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación” (p. 79). Para el mismo autor, “el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y de los criterios para la selección del personal” (p. 250).

Stronge y Tucker (2003) señalan que las normas de funcionamiento son las responsabilidades de trabajo ejercidas por un profesor. Están organizadas en los siguientes ámbitos: instrucción, evaluación, ambiente en el aprendizaje, comunicación/relación con la comuni-

dad y profesionalidad. Las normas de rendimiento dentro de cada dominio representan las responsabilidades principales del trabajo en el que el maestro se involucra. Los estándares de rendimiento constituyen la base para el desarrollo de la descripción del puesto y también la base para la evaluación de empleos. Reconocen que mucho se ha escrito sobre las cualidades del maestro eficaz; por ejemplo, sobre la observación general que se aplica a todos los docentes involucrados en zonas o poblaciones específicas. Los conocimientos, habilidades y disposiciones de los docentes eficaces que se repiten en la literatura se presentan como puntos de apoyo en los dominios, en las normas e indicadores de desempeño identificados como las responsabilidades de trabajo del profesorado. Varios estudios citados en Stronge y Tucker (2003) muestran que los maestros eficaces están bien informados sobre el área de contenido, el crecimiento y desarrollo del estudiante, las estrategias, los recursos y la evaluación. Estos educadores poseen aptitudes para planificar las clases, establecer rutinas y procedimientos para un buen funcionamiento de un salón de clases, manejar el comportamiento de los estudiantes y mantener la comunicación con sus colegas, con los padres y con los estudiantes.

Según Abdón Montenegro (2003), el desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse estos tres tipos de factores: (a) los asociados al mismo docente, (b) los asociados al estudiante y (c) los asociados al contexto. El autor dice que entre los factores asociados al docente están su formación profesional, sus condicio-

nes de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen, en buena parte, de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles, que son el entorno institucional y el contexto sociocultural. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores. Precisamente, uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos, especialmente los culturales; esto es, el cambio favorable en la manera de pensar y actuar. Con esto se puede concluir, de acuerdo con Abdón Montenegro, que dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo. Es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por esto que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

Satisfacción del docente en su trabajo

Haavio (citado en Day, 2006) identificó tres características claves del buen docente, que son las siguientes: (a) Diferenciación pedagógica: es la capacidad de utilizar la enseñanza más adecuada para

cada persona, (b) Amor pedagógico: es el instinto de cuidar; es decir, el deseo de ayudar, proteger y apoyar y (c) Conciencia vocacional: se da cuando el docente está entregado completamente a su trabajo y se enorgullece de él. Day menciona que estas dimensiones éticas y morales de la vida de los docentes diferencian a los maestros comprometidos que educan, cuyo trabajo está conectado con la totalidad de la vida y los otros que enseñan, pero para quienes la enseñanza es más un trabajo que una vocación. Añade que para los primeros, el compromiso emocional, el amor a los niños y a los jóvenes, la asistencia y el pensamiento crítico son componentes esenciales que complementan la enseñanza. Cuando se observa a docentes apasionados trabajando en clases, no hay desconexión entre lo cognitivo y lo emocional. No se privilegia lo uno sobre lo otro. Por su parte, Hansen (citado en Day, 2006) concibe el trabajo del profesorado como una vocación, un compromiso moral y personal relacionado con el cultivo de la mente y el espíritu de los estudiantes.

Esport (2006) señala que, cuando se trata de enunciar las tareas del profesor, suele hacerse referencia a los distintos papeles que se esperan que él desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador. A estas expectativas hay que añadir la función que socialmente se asigna al profesor y que lo convierte en el educador principal del niño, debido al debilitamiento del papel educativo de la familia. Esport hace referencia a diversos estudios que indican que las cuatro razones de mayor satisfacción del profesorado son las siguientes: posibilidad de usar la propia iniciativa, vacaciones, trabajo

docente y relaciones con los compañeros. Entre las causas de mayor insatisfacción se halló el tipo de alumnos a los que los docentes deben enseñar y la falta de colaboración de los padres.

Ornstein y Levine (2007) indican que una razón importante para la satisfacción docente es el sentirse exitoso en el avance y crecimiento del aprendizaje de sus alumnos. Los aumentos de salarios a los docentes, el reconocimiento generalizado de la experiencia docente y la calidad de sus relaciones interpersonales con los estudiantes y los padres también promueven la satisfacción. Sin embargo, hay que mencionar que muchos maestros informan insatisfacción en su trabajo. Creen que no disponen de tiempo suficiente para asesorar a los estudiantes, planear sus lecciones e instruir a otros. También se quejan de la ambigüedad en las expectativas de los supervisores, de las instalaciones decrepitas y de la participación obligatoria en el desarrollo del personal, que se percibe como irrelevante e ineficiente. Observan también falta de suministros y equipo, extenso trabajo en documentación y registro y aporte insuficiente sobre decisiones de la organización.

El clima organizacional influye en los docentes formadores, aquellos que se comprometen con un conjunto de valores, que mantienen un espíritu de entusiasmo y de dedicación en el desempeño de sus responsabilidades. También los hace estar satisfechos si las relaciones fomentan un buen clima organizacional entre la dirección, la administración y los colegas. Los docentes se sienten satisfechos cuando el clima organizacional los hace experimentar con nuevos métodos y les permite crecer profesionalmente. Si las organizaciones proporcionan todos los

servicios físicos, el pago de seguridad y las posibilidades de promoción y reconocimiento; y si el estatus del maestro es reconocido por la administración, los docentes estarán satisfechos en sus trabajos y contribuirán con lo mejor de sí para el crecimiento de la organización (Ramatu-lasamma y Bhaskara Rao, 2003).

Propósito del estudio

Esta investigación tuvo el propósito de observar el nivel de satisfacción laboral que manifiesta el personal docente de una sección del municipio de Torreón, Coahuila, México, a la vez que determinar en qué medida algunos factores externos y demográficos afectan tal nivel. Se consideraron como factores externos los siguientes predictores: (a) reconocimiento de logros, (b) supervisión docente y (c) condiciones laborales. Entre las variables demográficas que se estudiaron se encuentran (a) la edad, (b) el género y (c) los años de experiencia docente.

Además, la investigación procuró aportar a la sección 38 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en el municipio de Torreón, Coahuila y a algunos de sus planteles educativos información real, valiosa y confiable sobre la satisfacción laboral de sus empleados docentes, para que les sirviera como una guía o herramienta útil en el desarrollo de un magisterio profesional de calidad.

El clima de trabajo en los sistemas organizativos dedicados a la educación tiene una gran incidencia en el logro de los objetivos institucionales, y por tanto, en las características de calidad que el servicio ofrece (Ansión y Villacorta, 2004). Si esto se da de esa manera, será decisivo conservar un clima laboral agradable dentro de la población del estudio.

Medición de la satisfacción en el trabajo

La presente investigación se desarrollará dentro del modelo de la teoría de los dos factores de Herzberg, donde explica la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas o valores que deben ser alcanzados.

Se obtendrá un valor que sea la suma de una serie de aspectos del trabajo. Se pide la opinión de la persona en cuanto a cada uno de ellos, como la clase de trabajo, la supervisión, el salario, las relaciones de los (as) compañeros (as), entre otros. Estos aspectos se califican a partir de escalas estandarizadas y se suman para conseguir una calificación global de la satisfacción en el trabajo.

Factores externos relacionados con la satisfacción laboral

La supervisión docente

Rodríguez (2005) indica que la supervisión es un ente identificable que ha dado origen a innumerables definiciones y actitudes conflictivas dentro de la educación, pero que todos coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionamiento del currículo. El papel fundamental de la supervisión es descubrir; luego, determinar situaciones y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso.

Decir que los profesores no son observados en su trabajo no es del todo exacto. Si hay alguna profesión donde los trabajadores son observados en gran parte de su horario laboral, esa es la profesión docente, si se considera que el desempeño de su trabajo se realiza en contacto continuo con otras personas, tales como alumnos y colegas (Falcón Armas, Saavedra Rodríguez y Lázaro

Rodríguez, 2009).

Distintos estudios confirman que es necesario hacer llegar a las personas que trabajan la información de cómo lo hacen. Lawler (citado en Falcón Armas et al., 2009) afirma que esto se hace con la intención de corregir su trabajo hacia el mejoramiento, crear conciencia de la necesidad de formación en determinadas competencias profesionales y contribuir al desarrollo personal, a la motivación de logro y al crecimiento de la autoestima profesional. Esta información acerca del desempeño laboral de los docentes puede llegar a través de los aciertos y errores que comprueba el profesorado en su trabajo en clase o en las reuniones educativas con sus colegas. Tanto la información que da la propia ejecución de las tareas laborales como la información que proporcionan otras personas (compañeros, supervisor, asesores) sobre el desempeño contribuyen a la satisfacción laboral y a la motivación intrínseca en el trabajo.

Grajales Guerra (2001) asevera que la supervisión de la labor docente ha conducido al uso de diversas estrategias y criterios para evaluar el desempeño, como los siguientes: (a) aplicación de pruebas estandarizadas a nivel nacional, a fin de evaluar el desempeño docente, (b) juicio de expertos, (c) calificaciones que el alumno obtiene en un curso en particular y (d) evaluación que los estudiantes hacen de sus maestros. Agrega que algunas características, tales como la personalidad del maestro y el grado de conocimiento pedagógico que tienen el maestro o el alumno, son variables que pueden explicar cómo los estudiantes y los maestros evalúan el desempeño docente.

Según Zorrilla Fierro (2010), la supervisión escolar que actualmente se

realiza en las escuelas de educación básica pretende llevarse a cabo bajo los lineamientos de manuales de procedimientos normativos oficialmente establecidos, los cuales se emitieron durante la década de los ochenta, sin que hasta la fecha se hayan reformado o actualizado, a pesar de la implantación de un moderno modelo educativo, lo que establece contradicciones entre los fundamentos teóricos de la normatividad, la práctica educativa de los supervisores y los nuevos enfoques pedagógicos. La supervisión escolar tiene como propósito principal observar el cumplimiento de la reglamentación administrativa oficial y verificar el correcto desempeño de las labores docentes. De esta manera, en la práctica, el inspector escolar se instituye como un experto, ubicado jerárquicamente en la parte superior de la estructura operativa del subsistema, supuestamente como el más conocedor de la problemática de las escuelas que quienes lo viven propiamente. Esta posición jerárquica se manifiesta al definirlo como un agente capaz de emitir juicios de valor sobre las prácticas cotidianas de un plantel. Concebida de esa manera, la supervisión escolar es principalmente una actividad administrativa que responde a un modelo de evaluación eficiente y conductista, cuando no una práctica meramente tradicionalista y empírica, sin incidencia real en la labor educativa de los planteles. Agrega Zorrilla Fierro que esta situación no es exclusiva de un subsistema, sino que se ha manifestado o se manifiesta en todos los subsistemas de educación básica a escala nacional, así como en otros sistemas educativos a escala internacional. Existen propuestas concretas y muy elaboradas tendientes a resolver esta problemática; por lo que,

rescatando los elementos teóricos y las experiencias de estas iniciativas, se hace urgente y necesario volver a definir la función y las acciones de este agente educativo.

Por su parte, Rodríguez (2005) señala que en este acto de la supervisión educativa están presentes varios factores que la condicionan. Buena parte de estos factores viven y actúan en las propias personas. A continuación se mencionan algunos de ellos: (a) costumbres culturales de una sociedad que presionan continua y fuertemente la supervisión, pues ésta adopta los estándares socio-culturales y económicos de los pueblos donde opera; (b) concepto del hombre sobre su propio valor, que influye en sus decisiones políticas y en la forma democrática; (c) calidad profesional de los docentes, factor que concede primordial importancia a la formación profesional de los docentes, combinándola como determinante en la actitud del supervisor; y d) trasfondo filosófico del supervisor, según el cual el concepto que el supervisor tenga del mundo, del hombre, de los valores y de la educación determina una fisonomía para su personalidad y orienta sus normas de convivencia con los demás. Cuando se cree en el valor del hombre y en la perfectibilidad de la naturaleza, la acción del supervisor será la búsqueda de la cooperación, de la participación de todos para resolver los problemas y el estímulo será la base para que los docentes se descubran, cultiven y enriquezcan sus potencialidades.

La supervisión docente resultó un factor predictor de la satisfacción laboral entre profesoras beliceñas (Salazar Rodríguez, 2000), docentes de nivel medio y superior mexicanos (Chan Hoil, 2008; Delgado González, 2003) y dominica-

nos (Tejeda de la Cruz, 2007).

Condiciones laborales

Chávez (2005, citado en Tejeda de la Cruz, 2007) asegura que el ambiente es responsabilidad de la empresa, la cual debe proporcionar los medios para tener espacios laborales seguros y confortables; igualmente, los trabajadores deben poner de su parte, pues con sus hábitos y actitudes pueden lograr la diferencia entre un ambiente favorable y uno realmente óptimo, que haga posible obtener, simultáneamente, satisfacción personal, productos y servicios de excelente calidad.

Aunque es importante considerar el salario para escoger una profesión, las personas intentan encontrar un trabajo que se ajuste a sus preferencias personales, basándose en factores no salariales y en hacer coincidir sus preferencias con las condiciones cotidianas que tendrán en un trabajo determinado (Carnoy, 2007). Es cierto que estas preferencias varían mucho de un individuo a otro, pero la mayoría de los seres humanos valoran elementos tales como la seguridad personal, la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo, el respeto y la posición. Los docentes no difieren en estas preferencias. Las condiciones importantes para los docentes pueden ser las siguientes: (a) el ambiente de la escuela donde trabajan, (b) las relaciones con el personal de supervisión y el resto de docentes, (c) la disponibilidad de recursos educativos, (d) la cantidad de estudiantes por clase y (e) la capacidad de aprendizaje del alumnado.

Gutmann (citado en Liston y Zeichner, 2003) articula con toda claridad las razones por las que los educadores democráticos deben preocuparse por las condiciones en que desempeñan

su trabajo los profesores. El profesor tiene la obligación de asegurar que no se restrinja la deliberación racional de los alumnos y que éstos sean capaces de considerar con visión crítica diversas formas de vivir. Observa que, en la mayoría de las escuelas públicas, se obstaculiza continuamente la posibilidad de que los profesores cultiven esta capacidad, a causa de las condiciones laborales en las que desempeñan su trabajo.

El nivel de condiciones laborales resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral entre docentes mexicanos de nivel medio (Delgado González, 2003) y universitarios (Chan Hoil, 2008), docentes beliceñas (Salazar Rodríguez, 2000) y profesores de nivel medio y universitario dominicanos (Tejeda de la Cruz, 2007).

Reconocimiento de logros

En general, los reconocimientos al desempeño obtenidos en la investigación, tales como becas, estímulos y publicaciones, entre otras, son más evidentes que los disponibles en el ámbito de la docencia (Galaz Fontes, 2003). Sin embargo, hay esfuerzos crecientes para lograr mejores formas de reconocimiento, toda vez que se ha reportado el logro y el reconocimiento en la docencia como factores importantes para determinar la satisfacción laboral (Tack y Patitu, citados en Galaz Fontes, 2003).

Latham y Wesley (citados en Gago Rodríguez, 2006) señalan que el director dispone de escasos estímulos para ofrecer a los profesores. En estudios sobre los efectos del dinero, el elogio y el reconocimiento público, se ha encontrado que el dinero (como incentivo) sólo se muestra ligeramente más eficaz que el elogio, aunque evidentemente re-

sulte eficaz con menor esfuerzo, al ser más directo. El director puede hacer un mejor uso de procedimientos formales e informales de reconocimiento cuando el profesorado se lo merece.

El logro significa sentir que se está alcanzando una meta y que se terminó algo que se empezó. El reconocimiento es algo apreciado por muchos trabajadores, ya que proporciona un sentimiento de valor y autoestima. Algunos administradores vigilan las necesidades del empleado y dan realimentación a su atención, mientras otros creen que no es necesario (Kossen, citado en Salazar Rodríguez, 2000).

Nelson (citado en Tejeda de la Cruz, 2007) menciona que el reconocimiento funciona bien en el ámbito individual cuando es inmediato, sincero, específico y se basa en el rendimiento. Produce mayor eficacia cuando procede del superior directo del empleado. Maxwell (citado en Tejeda de la Cruz, 2007) enlista diez formas para recompensar o reconocer el buen trabajo, que son: (a) dinero, (b) reconocimiento, (c) tiempo libre, (d) divulgación de los logros (e) asignación del trabajo favorito, (f) promoción, (g) libertad, (h) oportunidades de desarrollo personal, (i) tiempo de compartir con los iguales y (j) regalos. El dinero y el reconocimiento son las dos recompensas más poderosas. Generalmente la gente responde positivamente a los halagos y aumentos salariales. Cuando se premia a las personas con algo significativo, se incrementa su valor y sus méritos personales.

El reconocimiento de logros resultó ser un predictor significativo de la satisfacción laboral en docentes beliceñas (Salazar Rodríguez, 2000), en docentes universitarios mexicanos (Chan Hoil,

2008) y en docentes de nivel medio y superior dominicanos (Tejeda de la Cruz, 2007). En cambio, Delgado González (2003) encontró que esta variable no es predictora de la satisfacción laboral en un estudio con docentes mexicanos de nivel medio.

Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral

Edad

En casi todos los países, los docentes pueden trabajar en las escuelas públicas después de haber llegado a la edad regular de retiro. En algunos casos hay un límite de edad para estos mecanismos (por ejemplo, hasta los 65 años en Francia, los 67 en Suecia y los 70 en Dinamarca y Noruega). En Israel los que están por encima de la edad de jubilación sólo pueden realizar el 30% del trabajo de un docente de tiempo completo. Sólo Grecia, Corea y España impiden que los docentes trabajen en escuelas públicas después de la edad legal de jubilación (Publishing Oecd Publishing, 2009).

Moreno Olmedilla y Marcelo García (2006) hicieron notar que, desde mediados de los años noventa, Corea ha experimentado una crisis económica nacional y en el proceso de superarlo ha emprendido una reestructuración intensiva en diversas áreas de la sociedad. El concepto convencional del trabajo de por vida o el contrato de larga duración ha desaparecido y la mano de obra irregular ha aumentado. Como consecuencia, la inestabilidad laboral se ha extendido a la sociedad en general. Bajo esta circunstancia, se llegó a un consenso público a favor de que la docencia se reestructurase también para compartir la carga de la sociedad creada en el proceso de recuperar la crisis nacional.

Por lo que se llevó a cabo el descenso de la edad de jubilación de los docentes de los 65 a los 62 años; la seguridad laboral garantizada por la edad de jubilación a esa edad es un estímulo notable. Sin embargo, en comparación con otros empleos, el cuerpo docente todavía disfruta de una estabilidad laboral considerable y la edad media de jubilación es muy alta.

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es, en gran parte, desconocida. Halloran y Bentson (citados en Hernández Sánchez, 2002) encontraron que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la edad. Hernández Sánchez (2002) comenta que, cuando la persona ingresa a la vida laboral, su trabajo es algo nuevo e interesante, mientras que las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y, en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. Añade que, a medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción. A partir de los 30 años de edad, la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 años, la persona presenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al realizar el trabajo. Así, su desempeño decae y la satisfacción baja.

En otros estudios consultados, la edad no fue predictora significativa de la satisfacción laboral del personal docente en escuelas secundarias mexicanas (Delgado González, 2003; Viera Padilla, 1998) ni en escuelas beliceñas (Salazar Rodríguez, 2000). Tampoco lo fue en centros universitarios mexicanos (Chan

Hoil, 2008) ni dominicanos (Tejeda de la Cruz, 2007).

Género

Un estudio hecho en Kuwait reveló que los hombres tenían mayor satisfacción en el trabajo y mayor optimismo que las mujeres, y que tanto hombres como mujeres mostraban pesimismo y síntomas psicósomáticos por causa de su trabajo (AlMashaan, citado en Chan Hoil, 2008).

Hernández Sánchez (2002) señala que, en investigaciones realizadas en Estados Unidos, se ha demostrado que algunas mujeres se sienten contentas con su trabajo y otras demuestran lo contrario. Agrega, además, que algunos resultados indican que están más insatisfechas que los varones. Se sabe que les interesan aspectos del trabajo por los que el hombre no muestra ningún interés en lo absoluto. Las mujeres necesitan sentir gusto por su trabajo y tener un buen jefe, mientras que los hombres se preocupan más por demostrar su utilidad y contar con un trabajo bueno y seguro.

Tejeda de la Cruz (2007) no halló que el género sea un factor predictor de la satisfacción laboral en docentes universitarios dominicanos. Tampoco Chan Hoil (2008) encontró esa relación en una población mexicana similar.

Años de experiencia

En una encuesta aplicada a maestros dominicanos (Navarro, 2002), se encontró que éstos tienen un promedio de casi ocho años de experiencia en su profesión. Este patrón de experiencia tiene como contrapartida la distribución de las edades de los maestros por tipo de institución. Quienes tienen una edad promedio más baja se encuentran

trabajando en las escuelas privadas laicas y los de mayor edad promedio, en la escuela pública; sin embargo, es interesante resaltar que en la escuela pública se encuentran los que definen el límite superior de la distribución de la edad y también los que determinan el límite inferior; mientras que en las escuelas laicas, el rango es menor. Igualmente se observó que la docencia en el bachillerato es impartida por profesores de mayor edad y experiencia que en el nivel primario. La experiencia promedio de un maestro de bachillerato es de 8.9 años, mientras que la de un maestro de enseñanza primaria es de 7.5 años. Además, se advierte que, en promedio, el maestro de enseñanza secundaria es casi cuatro años mayor que el de primaria.

Hernández Sánchez (2002) nota que, cuando la persona empieza a realizar cualquier trabajo, todo le parece nuevo e interesante; como consecuencia, su desempeño es bueno y su nivel de satisfacción es alto.

En un estudio realizado por MacMillan (citado en Salazar Rodríguez, 2000), se encontró que los años de experiencia mostraron una correlación estadística significativa, pero negativa, con la satisfacción del personal docente. Los docentes que permanecen en su profesión más tiempo estaban menos satisfechos en su rol profesional.

Salazar Rodríguez (2000) y Delgado González (2003) encontraron que los años de experiencia docente constituyen un factor demográfico predictor de la satisfacción laboral de los docentes, mientras que Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008) no observaron esta relación.

Método

El curso de esta investigación

descriptiva, correlacional y transversal se orientó hacia el estudio de la satisfacción laboral y de los factores predictores de dicha satisfacción, en los docentes de los centros educativos bajo estudio de la Sección 38 del Municipio de Torreón, Coahuila, México.

Participantes

La unidad de observación fue definida como el docente de tiempo completo o de tiempo parcial (por horas) en el nivel de enseñanza secundaria (1°, 2° y 3°). El estudio se llevó a cabo en los siguientes planteles: (a) Escuela Secundaria Técnica del Estado Licenciada Elsa Hernández de De las Fuentes, donde laboran 85 docentes, (b) Escuela Secundaria Eva Sámano de López Mateos, con 57 docentes y (c) Escuela Secundaria del Estado Federico Hernández Mireles, con 50 docentes.

Un muestreo no probabilístico permitió recoger datos de 104 docentes, distribuidos de la siguiente manera: 65 docentes de la Escuela Secundaria Técnica del Estado Licenciada Elsa Hernández de De las Fuentes, 12 de la Escuela Secundaria Eva Sámano de López Mateos y 27 de la Escuela Secundaria del Estado Federico Hernández Mireles.

Objetivos

Para esta investigación se declararon los siguientes objetivos:

1. Determinar si los factores externos –reconocimiento de logros, condiciones laborales y supervisión docente– son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas secundarias que son objeto de estudio.
2. Los factores demográficos edad, años de experiencia y género no son fac-

tores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas secundarias que son objeto de estudio.

Variables

La variable dependiente del estudio fue la satisfacción laboral, entendida como el “resultado de diversas actitudes que toman los empleados” (Blum y Naylor, 1977, p. 522).

Como variables dependientes se tomaron los siguientes factores (a) externos, que nacen de circunstancias externas al docente y (b) demográficos.

El estudio identificó y midió los siguientes factores externos: (a) el reconocimiento de logros, definido como la opinión que el docente tiene de la apreciación y estimación que recibe en su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia, (b) la supervisión docente, definida como la percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y la asistencia que recibe por parte de sus supervisores para mejorar su desarrollo profesional y laboral y (c) la percepción del nivel de condiciones laborales, que se refiere al estado físico del lugar de trabajo y a los aspectos generales de la administración escolar, definidos en las políticas administrativas. Por otra parte, se tomaron en cuenta los siguientes factores demográficos: (a) la antigüedad docente (b) la edad y (c) el género.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue elaborado por Salazar Rodríguez (2000), utilizado primero en un estudio sobre satisfacción laboral en educadoras salvadoreñas y beliceñas, respectivamente. Luego, dicho

instrumento fue adaptado por Delgado González (2003) para una investigación realizada con docentes mexicanos de nivel medio.

La claridad y pertinencia del cuestionario fue determinada por varios especialistas, quienes dieron una puntuación a cada uno de los 83 ítems del cuestionario, basados en una escala Likert de cinco puntos. Con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento, se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach (.9354) y el coeficiente de división por mitades (.8786).

En este estudio, el cuestionario administrado consta de cuatro partes. Cada parte contiene diferentes declaraciones para ser respondidas en determinada escala, utilizando opciones dadas. En la parte I del cuestionario, se pretendió conocer cuán satisfechos se encuentran los docentes de las escuelas secundarias en estudio con respecto a algunos aspectos dados en su centro de trabajo y se pidió que se indicara el grado de satisfacción que percibe, de acuerdo con cada una de las 14 declaraciones en una escala de siete puntos. En la parte II del instrumento, se pidió que se indicara la respuesta acorde con su situación personal en 28 declaraciones relacionadas con factores externos, posibles predictores de la satisfacción laboral de los docentes, en una escala de cinco puntos. En la parte III del cuestionario, se obtuvo información sobre las razones que los docentes tienen para estar o no satisfechos con su trabajo docente, mediante la pregunta: ¿Está usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente? Se les pidió que indicaran las razones de su respuesta. Se consideró esencial preguntar a los docentes: ¿Qué recomendaría usted para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en

su centro de trabajo? Finalmente, en la parte IV del instrumento se recolectaron datos demográficos, tales como edad, género y años de experiencia.

Los coeficientes de confiabilidad para cada una de las variables se determinaron mediante el alfa de Cronbach, resultando un coeficiente de .9202 para la escala de satisfacción laboral, uno de .5357 para la escala de nivel de reconocimiento de logros, uno de .6639 para la escala de nivel de supervisión docente y uno de .7562 para la escala de nivel condiciones laborales.

Resultados

Análisis descriptivos

Nivel de satisfacción laboral. Para las 14 declaraciones referidas a la satisfacción laboral, en un rango posible de 14 a 98 puntos, se observó una media de 59.8 y una desviación estándar de 18. Esta variable tuvo una asimetría negativa baja (-.431) y una curtosis también menor (-.272). Se puede considerar normal la distribución de los valores obtenidos en esta variable. Los descriptivos para cada uno de los ítems se incluye en la Tabla 1.

Nivel de valoración de la supervisión docente. Para las 11 declaraciones referidas a la supervisión docente, en un rango de 11 a 55 puntos posibles, la puntuación media fue de 35.4, con una desviación estándar de 9.4. Esta variable tuvo una asimetría débil (.165) y una curtosis algo importante (-.636). Aun así, la distribución de esta variable se consideró normal. Los descriptivos para cada uno de los ítems se incluyen en la Tabla 2.

Nivel de condiciones laborales. Para las 10 declaraciones referidas a las

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES

Tabla 1

Descriptivos de las medias de la variable dependiente satisfacción laboral

Declaraciones	N	M	DE
ST1 Los procedimientos usados por los administradores (as) de la escuela	100	3.89	1.896
para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.			
ST2 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	99	3.86	1.552
ST3 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	102	5.23	1.700
ST4 La supervisión que hace de su trabajo el/la director (a) de su escuela.	102	4.39	1.899
ST5. Las reglas del trabajo establecidas para la administración de la escuela.	103	4.19	1.869
ST6 Los sistemas utilizados para promover al personal docente	99	3.72	1.835
ST7 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	103	3.36	2.062
ST8 El estatus como docente en la sociedad.	99	4.52	1.859
ST9 El salario actual que recibe	102	3.62	1.940
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	101	4.21	1.910
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	101	3.92	1.798
ST12 Las relaciones que se dan con los compañeros(as) de trabajo.	103	4.40	1.822
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	102	5.08	1.603
ST14 La autonomía en su labor como docente.	103	5.29	1.696

Tabla 2

Descriptivos de la variable nivel de valoración de la supervisión docente

Declaraciones	N	M	DE
S2 Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí.	103	2.87	1.250
S3 Mi supervisor inmediato me apoya	102	3.28	1.164
S7 Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	102	3.07	1.381
S10 Mi supervisor inmediato practica el favoritismo.*	100	2.72	1.334
S12 Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.*	103	2.41	1.224
S15 Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	98	2.62	1.206
S20 Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito	103	2.73	1.214
para hacer lo mejor que puedo.			
S22 Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	102	3.26	1.210
S25 Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	102	3.47	1.183
S26 Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	103	2.98	1.298
S27 Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).*	102	2.16	1.303

*Estas declaraciones fueron recodificadas antes de realizar el análisis.

condiciones laborables, en un rango de 10 a 50 puntos, la media fue de 29.33, con una desviación estándar de 8.41. Se observó una asimetría (.106) y una curtosis (-.231) bajas. El comportamiento de esta variable fue normal. Los descriptivos para cada uno de los ítems se incluye en la Tabla 3.

Reconocimiento de logros. Para las siete declaraciones que hablan del reconocimiento de logros, en un rango posible de 7 a 35 puntos, se obtuvo una media fue de 19.2, con una desviación estándar de 4.7. Esta variable tuvo una asimetría (.299) y una curtosis (.044) bajas. El comportamiento de esta variable fue normal. Los descriptivos para cada uno de los ítems se incluyen en la Tabla 4.

Análisis correlacionales

En primer término, se procuró determinar si los factores externos re-

conocimiento de logros, supervisión docente y condiciones laborales predecían la satisfacción laboral del personal docente del estudio. Para ello se realizó un análisis de regresión lineal múltiple, utilizando como variable dependiente el nivel de satisfacción laboral y como variables independientes los factores externos mencionados. El modelo es significativo ($F(3,64) = 27.287, p = .000$), explicando el 54% de la varianza de la satisfacción laboral, pero únicamente la variable condiciones laborales resultó ser un predictor significativo ($\beta = .617, p = .000$).

Además, se analizó si los factores demográficos –edad, años de experiencia y género– constituían factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes del estudio. Una prueba de regresión lineal múltiple mostró que el modelo no es significativo ($F(3,75) = 2.340, p = .080$). Por lo tanto, se halló

Tabla 3
Descriptivos de la variable nivel de valoración de la supervisión docente

Declaraciones	N	M	DE
C4 En la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	101	2.87	1.101
C8 Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	98	2.93	1.326
C11 Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de la escuela.	102	3.26	1.281
C14 En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.*	102	3.06	1.176
C16 Los alrededores de mi escuela son desagradables.*	99	3.13	1.149
C17 Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	103	2.35	1.194
C21 La administración de la escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	101	2.96	1.174
C23 La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	102	3.11	1.281
C24 Dispongo de un salón de clase iluminado adecuadamente.	103	2.79	1.296
C28 La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	103	3.09	1.261

*Estas declaraciones fueron recodificadas antes de realizar el análisis.

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES

que la edad, la antigüedad docente y el género no son factores predictores de la satisfacción laboral de la muestra.

Otros hallazgos. Se encontró que las condiciones laborales, la supervisión docente y el reconocimiento de logros muestran una multicolinealidad alta, lo cual indica que las variables tienen una relación significativa e importante ($r > .6$). Si en la institución educativa existe una buena condición laboral, es muy probable que también haya niveles aceptables de supervisión docente y de reconocimiento de logros. Si en dicha institución hay baja condición laboral, entonces los docentes también percibirán bajos niveles de supervisión docente y de reconocimiento de logros.

Análisis cualitativo

La tercera parte del cuestionario incluye dos preguntas abiertas, relacionadas con la satisfacción laboral en el centro de trabajo, y al menos una razón del motivo de la respuesta.

En una de las escuelas, 44 docentes

(72%) respondieron que estaban totalmente satisfechos con su trabajo, mientras que 17 (28%) respondieron que no lo estaban. En la segunda escuela, de los 12 docentes encuestados, 11 (92%) respondieron que estaban satisfechos, mientras que uno (8%) expresó lo contrario. En la tercera escuela, 12 (52%) respondieron que estaban totalmente satisfechos, en tanto que 11 (48%) respondieron que no lo estaban.

A continuación se presentan, de manera resumida, las razones que los docentes encuestados expresaron como motivo de su satisfacción o falta de ella. El personal docente se siente satisfecho por: (a) desempeñar su profesión docente (39%), (b) ejercer la profesión que le gusta (30%), (c) tener buen trato con los compañeros (12%), (d) recibir reconocimiento de parte de sus alumnos (9%) y (e) reconocer que el trabajo le da el sustento para vivir (1%). Se sienten insatisfechos por las siguientes razones: (a) falta de mejoras en el nivel académico (38%), (b) falta de buenas relaciones interpersonales (34%), (c)

Tabla 4

Descriptivos de la variable nivel de valoración de la supervisión docente

Declaraciones	N	M	DE
L1 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien una actividad escolar.	103	2.64	1.028
L5 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	100	2.77	1.294
L6 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.).	102	2.27	1.204
L9 Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.).	103	2.4	1.183
L13 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	102	3.21	1.075
L18 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxito en su trabajo.*	98	2.65	1.15
L19 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	103	2.46	1.161

*Estas declaraciones fueron recodificadas antes de realizar el análisis.

falta de actualización docente (34%), (d) falta de apoyo para aplicar y desarrollar técnicas de trabajo (21%), (e) falta de motivación (21%), (f) incomodidad en el ambiente de trabajo (17%) y (g) falta de condiciones físicas adecuadas (10%).

En la segunda pregunta abierta, se pidió a los docentes recomendaciones con el fin de mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo. El 14.57% no hizo recomendación alguna. El 85.43% hizo las siguientes recomendaciones que se señalan a continuación:

1. A la administración recomendaron lo siguiente: que haya un cambio tanto en lo oficial como en lo sindical (23%), que todo directivo sea elegido por sus capacidades y no por influencias (17%), que haya más supervisión (17%), que se comprometan con la educación (13%), que haya liderazgo (13%), que cumplan con lo que les toca (10%) y que haya disciplina y autoridad por parte de la inspección (7%).

2. Al personal docente recomendaron lo siguiente: comprometerse con la enseñanza (25%), desempeñarse con responsabilidad en su vocación (25%), tener una buena comunicación con sus superiores (16%), comprometerse con la asistencia y puntualidad a la hora de trabajar (16%), tener un cambio de actitud (8%), actualizarse permanentemente (5%) y dedicarse a la preparación de sus planes y programas de clase (5%).

Discusión

Tomando como base la teoría de los dos factores de Herzberg (Robbins, 2004), se estudiaron tres variables externas y tres variables demográficas para determinar cuáles de estos factores son predictores de la satisfacción labo-

ral del personal docente de los centros educativos en estudio.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un constructo multidimensional fuertemente influenciado por la disposición y estado de ánimo (Organ y Near, citados en Hosie et al., 2006). Los resultados de esta investigación muestran que la media más alta se encuentra en la declaración relacionada con la autonomía en la labor docente. También se observó en la relación con los superiores, ya que los encuestados expresaron que, cuando existe algún problema, no dudan en buscar el apoyo del director, del inspector de zona, de los coordinadores o del comité sindical.

En general, los docentes opinaron estar satisfechos con su trabajo. De los docentes encuestados, el 65% declaró estar totalmente satisfecho con su trabajo. Una de las razones que expresaron los docentes de los centros educativos secundarios en estudio para sentirse totalmente satisfechos con su trabajo es el propio desempeño de su profesión como docente, lo que concuerda con Abdón Montenegro (2003), quien menciona que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa. Este estudio también concuerda con los hallazgos de Blum y Naylor (1977), quienes mencionan que en toda clase de trabajo son importantes las relaciones con los compañeros y amigos, ya que los docentes de los centros educativos antes mencionados expresaron este aspecto como una de las razones de su total satisfacción laboral.

Los docentes de este estudio dijeron sentirse satisfechos al ejercer la profesión que les gusta, resultados semejantes a los de Salazar Rodríguez (2000) y Delgado

González (2003), quienes encontraron que sus encuestados expresaron sentir amor por su trabajo.

Supervisión docente

Rodríguez (2005) menciona que, cuando se cree en el valor del ser humano, la acción del supervisor será la búsqueda de la cooperación, de la participación de todos para resolver los problemas y el estímulo será la base para que los docentes descubran, cultiven y enriquezcan sus potencialidades. En el presente estudio, algunos docentes han manifestado opiniones favorables al valorar la supervisión, tales como “Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda”, “Mi supervisor inmediato me apoya” y “Mi supervisor inmediato acepta sugerencias”.

Una de las recomendaciones hechas por parte de los docentes del estudio para elevar su nivel de satisfacción es que hubiera más supervisión de parte de la dirección, pues de esa manera se podrían dar sugerencias que ayuden a los docentes en su motivación, a mejorar la impartición de las clases y a sentirse apoyados. Esta recomendación reafirma lo señalado por Lawler (citado en Falcón Armas et al., 2009), según lo cual es necesario hacer llegar a las personas que trabajan la información de cómo lo hacen, con la intención de corregir su trabajo con propósitos de mejoramiento; hacerlas conscientes de la necesidad de formación en determinadas competencias profesionales y contribuir a su desarrollo personal, a su motivación de logro y al crecimiento de su autoestima profesional.

Condiciones laborales

El nivel de condiciones laborales re-

sultó ser la variable predictora más alta de la satisfacción laboral en el presente estudio. Carnoy (2007) asegura que las condiciones importantes para los docentes pueden ser: (a) el ambiente de la escuela donde trabajan, b) las relaciones con el personal de supervisión y el resto de docentes, (c) la disponibilidad de recursos educativos, (d) la cantidad de estudiantes por clase y (e) la capacidad de aprendizaje del alumnado.

Se recibieron opiniones favorables respecto de los planes y programas, en el sentido de que están claramente definidos por la dirección de la escuela, pero también expresaron razones para no sentirse totalmente satisfechos, relacionadas principalmente con el ambiente de trabajo y con la falta de condiciones físicas. Sus recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral en los centros de trabajo están encaminadas a que debe existir un cambio de actitud y un cumplimiento de las responsabilidades individuales.

Este resultado concuerda con los obtenidos por otros estudios (Chan Hoil, 2008; Delgado González, 2003; Salazar Rodríguez, 2000; Tejeda de la Cruz, 2007), donde la variable condiciones laborales resultó ser predictora de la satisfacción laboral.

Chávez (2005, citado en Tejeda de la Cruz, 2007) asegura que el ambiente es responsabilidad de la empresa, la cual debe proporcionar los medios para tener espacios laborales seguros y confortables; igualmente, los trabajadores deben poner de su parte, pues con sus hábitos y actitudes pueden lograr la diferencia entre un ambiente favorable y uno realmente óptimo, que haga posible obtener, simultáneamente, satisfacción personal y productos y servicios de excelente calidad.

Reconocimiento de logros

Con respecto al factor predictor de satisfacción laboral ‘reconocimiento de logros’, se observó una opinión positiva en la expresión “Mis supervisores inmediatos elogian la buena enseñanza”. Esta opinión se relaciona con la declaración de Maxwell (citado en Tejeda de la Cruz, 2007), al mencionar que generalmente la gente responde positivamente a los halagos y aumentos salariales. Cuando se premia a las personas con algo significativo, se incrementa su valor y sus méritos personales. Al respecto, Tack y Patitu (citados en Galaz Fontes, 2003) señalan que hay esfuerzos crecientes para lograr mejores formas de reconocimiento, toda vez que se ha reportado al logro y al reconocimiento en la docencia como factores importantes para determinar la satisfacción laboral.

Edad

Los resultados de este estudio concuerdan con los de otras investigaciones (Chan Hoil, 2008; Delgado González, 2003; Salazar Rodríguez, 2000; Tejeda de la Cruz, 2007; Viera Padilla, 1998), donde se halla que la edad no es un factor predictor de la satisfacción laboral del personal docente.

Género

En el presente estudio, el género no mostró mayor relación con la satisfacción laboral. Este estudio no concuerda con una investigación hecha en Kuwait, donde se reveló que los hombres tenían una marcadamente mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres (AlMashaan, citado en Chan Hoil, 2008), ni con Hernández Sánchez (2002), quien señala que en investigaciones realizadas en Estados Unidos

se ha demostrado que las mujeres se sienten contentas con su trabajo porque demuestran mayor interés que los hombres. Los resultados del presente estudio en relación con la ausencia de efectos del género más bien concuerdan con los de Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008).

Antigüedad docente

Se encontró en este estudio que la variable años de experiencia no es un factor predictor de la satisfacción laboral, lo que está en desacuerdo con los hallazgos de Salazar Rodríguez (2000) y Delgado González (2003), quienes en sus respectivas investigaciones con docentes encontraron que los años de experiencia docente son un factor predictor de la satisfacción laboral. En cambio, en este estudio hay concordancia con Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008), quienes no encontraron en sus estudios relación de esta variable con la satisfacción laboral.

Implicaciones

Es importante reconocer los factores y situaciones que conllevan a la insatisfacción en el trabajo y tratar de eliminarlos. Igualmente es bueno reconocer aquellos que aumentan la satisfacción y fomentarlos. Por ello, es conveniente subrayar que las condiciones laborales constituyeron la variable predictora más significativa dentro del estudio. En este punto queda como desafío realizar una transferencia apropiada de los resultados de este estudio a la realidad escolar, logrando que toda la comunidad educativa se involucre en el mejoramiento continuo de las áreas verdes, de los edificios, de las instalaciones y del equipamiento, de modo que la institución cuente con un

ambiente que genere satisfacción. Esto exige también que la comunicación y la cooperación entre los administradores de los centros escolares y su personal docente sean abiertas y efectivas. Estas medidas generarán, a su vez, un mejoramiento del desempeño profesional y de la autoestima de los docentes, lo que, en suma, dará como resultado un aumento de la moral de las instituciones educativas.

Referencias

- Abdón Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Ansión, J. y Villacorta, A. M. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blum, M. y Naylor, J. C. (1977). *Psicología industrial*. México: Trillas
- Callaway, P. L. (2007). *The relationship between organizational trust and job satisfaction: An analysis in the U.S. Federal Work Force*. Tesis doctoral, Capella University, Minneapolis, MN, USA.
- Carnoy, M. (2007). *Economía de la educación*. Barcelona: UOC.
- Chan Hoil, M. A. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad de Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional* (8ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Delgado González, M. (2003). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Memorias CIE*, 4(1), 163-211.
- Espeso Santiago, J. A. (2006). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales* (7ª ed.). Valladolid, España: Lex Nova.
- Esplot, M. R. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. Monografías escuela española educación al día*. Madrid: Didáctica y Pedagogía.
- Falcón Armas, A., Saavedra Rodríguez, S. y Lázaro Rodríguez, M. R. (2009). *Una experiencia sobre el contenido del trabajo docente*. Recuperado de <http://www.adide.org>
- Gago Rodríguez, F. M. (2006). *La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional*. Madrid: Colección Investigación, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Galaz Fontes, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública. La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: Serie Investigaciones, ANUIES.
- Garzón Castrillón, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Grajales Guerra, T. (2001). Evaluación de los elementos de enseñanza y de aprendizaje en el aula según los perciben maestros y estudiantes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1, 22-30.
- Hernández Sánchez, M. T. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral y perfil de los valores interpersonales de los obreros y empleados de una empresa dedicada a la exportación de prendas de vestir en Lima metropolitana*. Tesis de licenciatura, Universidad Femenina del Sagrado Corazón UNIFE, Lima, Perú.
- Hosie, P., Sevastos, P. y Cooper, Cary L. (2006). *Happy performing managers: The impact of affective wellbeing and intrinsic job satisfaction in the workplace*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Liston, D. P. y Zeichner, K. M. (2003). *Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización*. Madrid: Morata.
- Mercado, R. (1991). *Los saberes docentes en el trabajo cotidiano de los maestros*. México: Departamento de Investigaciones y de Estudios Avanzados del IPN.
- Moreno Olmedilla, J. M. y Marcelo García, C. (2006). La tarea de enseñar: atraer, formar, retener y desarrollar buen profesorado. *Revista de Educación*, 71, 123.
- Navarro, J. C. (Ed.). (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington, DC: Red de Centros de Investigación, Banco Interamericano de Desarrollo.

- Newell, S. (2002). *Creando organizaciones. Bienestar, diversidad y ética en el trabajo*. Madrid: Thomson.
- Ornstein, A. C. y Levine, D. U. (2007). *Foundation of education* (10ª ed.). Belmont, CA: Houghton Mifflin.
- Publishing Oecd Publishing. (2009). *Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. México: Autor.
- Ramatulasamma, K. y Bhaskara Rao, D. (2003). *Job satisfaction of teacher educator*. New Delhi, India: Discovery.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robles García, M., Dierssen Sotos, T., Martínez Ochoa, E., Herrera Carral, P., Díaz Mendi, A. R. y Llorca Díaz, J. (2005). *Variables related to job satisfaction. Cross-sectional study using the European Foundation for Quality Management*. Barcelona: Scielo Public.
- Rodríguez, A. (2005). *Curso supervisión educativa*. Recuperado de <http://www.mailxmail.com>
- Salazar Rodríguez, A. L. (2000). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Salazar Villegas, J. R. (2002). *Estudio sobre el nivel de satisfacción en el trabajo y el impacto de la motivación dentro de una planta maquiladora en Torreón, Coahuila*. Tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, Torreón, México.
- Stronge, J. H. y Tucker, P. D. (2003). *Handbook on teacher evaluation: assessing and improving performance*. Allston, MA: Click.
- Tejeda de la Cruz, K. E. (2007). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Turcotte, P. R. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Trillas.
- Viera Padilla, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, México*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Zorrilla Fierro, M. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo5.pdf>

Recibido: 13 de agosto de 2011

Revisado: 4 de octubre de 2011

Aceptado: 26 de noviembre de 2011