

Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral

The working conditions of teachers and their relationship with their job satisfaction

Daniel Alarcón Nakamura¹
Claudia Celina Gaytán Díaz²
Salvador Ruiz López³

Resumen

En este estudio se presentan los resultados sobre las opiniones que tienen los docentes de educación primaria, en los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez en relación con percepción que tienen sobre la satisfacción laboral y las condiciones laborales que le acompañan ya que de acuerdo con la literatura el rendimiento del docente se debe a distintas variables organizacionales, normativas y personales que impactan con la satisfacción y bienestar y al mismo tiempo se relacionan en el desempeño laboral y como consecuencia se refleja en las condiciones laborales de los docentes. Son los resultados de un estudio cuantitativo, con el método de la encuesta, aplicado a docentes de escuelas primarias federalizadas y estatales en los municipios de Chihuahua, Juárez y Ahumada, presentado en un análisis utilizando el método de la regresión lineal múltiple que permite

¹ Daniel Alarcón Nakamura. Profesor-investigador adscrito al Centro de Investigación y Docencia de Chihuahua, México. Es integrante del Cuerpo Académico Política y gestión en educación, incorporado al PRODEP. Correo electrónico: daniel.alarcon@cid.edu.mx
ID: <http://orcid.org/0000-0003-0579-9176>

² Claudia Celina Gaytán Díaz. Profesora-investigadora del Centro de Investigación y Docencia de Chihuahua, México. Doctora en Educación por la Universidad de Durango. Integrante del Cuerpo Académico en Consolidación: Política y Gestión en Educación. Perfil PRODEP. Correo electrónico: claudia.gaytan@cid.edu.mx
ID: <http://orcid.org/0000-0002-4669-2888>

³ Salvador Ruiz López. Docente-investigador del Centro de Investigación y Docencia de Chihuahua, México. Maestro en educación. Correo electrónico: salvador.ruiz@cid.edu.mx
ID: <http://orcid.org/0000-0002-5005-7836>

establecer una relación que se produce entre una variable dependiente y un conjunto de variables independientes. Podemos encontrar entre los resultados obtenidos que las condiciones laborales se relacionan sistemáticamente con las obligaciones y derechos de los profesores, a partir de lo cual ellos reflejan su desempeño en su labor cotidiana en el acontecer de sus escuelas.

Palabras clave

Satisfacción en el trabajo, condiciones de trabajo.

Abstract

This study presents the results on the opinions of primary school teachers in the municipalities of Ahumada, Chihuahua and Juarez in relation to their perception of job satisfaction and the working conditions that accompany them, given that according to the literature the teacher's performance is due to different organizational, normative and personal variables that impact on satisfaction and well-being and at the same time are related to job performance and as a result is reflected in the working conditions of teachers. They are the results of a quantitative study, with the survey method, applied to teachers of federalized and state primary schools in the municipalities of Chihuahua, Juarez and Ahumada, presented in an analysis using the multiple linear regression method that allows to establish a relationship that occurs between a dependent variable and a set of independent variables. We can find among the results obtained that the working conditions are systematically related to the obligations and rights of the teachers, from which they reflect their performance in their daily work in the occurrence of their schools.

Keywords

Satisfaction at work and working conditions.

Introducción

En este siglo XXI la educación pública mexicana ha estado sujeta a una serie de reformas que han generado transformaciones de diversa índole en todos los niveles del Sistema Educativo. Estos movimientos forman parte de una dinámica desarrollada a escala internacional.

Los elementos anteriormente expuestos han generado condiciones laborales inéditas en la educación básica y teniendo como marco este escenario, se presenta este trabajo de investigación donde se indagó las

condiciones laborales de los docentes de nivel primarias y su satisfacción laboral.

En donde las condiciones laborales aluden a un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. Son todos aquellos efectos derivados de elementos normativos que determinan obligaciones y derechos a los trabajadores contratados para ejercer su función (Ezpeleta, 1992).

Que es la satisfacción laboral

Se ha encontrado que la satisfacción laboral es un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que a través de su medición entran en contacto con la experiencia de su capital humano; ésta a su vez, se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigidas hacia el entorno o ambiente organizacional. Esta interacción influye determinadamente en la manera de actuar del trabajador. Velásquez (2001), a su vez, señala que el índice de satisfacción lo establecen las condiciones de trabajo donde permite determinar los principales elementos deficientes sobre los que se debe actuar para lograr mejoras en el ambiente laboral.

La utilización del capital humano en las empresas como impulso hacia el crecimiento internacional, afirman que los líderes se involucran con su capital humano (conocimiento, habilidades, y valores) para avanzar en los intereses de sus organizaciones. Lo anterior significa que si el propósito de la organización es crecer, se debe conocer a las personas que laboran dentro de ella, lo que implica valorar el capital humano. Para ello es importante saber el punto de vista del trabajador y el grado de satisfacción laboral que experimenta. Ruzzier, Antoncic, Hisrich y Konecnik (2007). Por lo tanto, el capital humano comprende todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y directivos, así como de la organización laboral como un todo, incluyendo sus valores. Lo anterior engloba todo aquello relacionado con la parte humana de la empresa. Santos, Rodríguez y Paz (2007).

Y de acuerdo con Spector (2002), la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad. Por eso, es importante el estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores y el impacto que produce en la organización.

La satisfacción está centrado en ciertos y determinados factores laborales, pero siempre enunciando que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que el bienestar laboral se descompone en dos columnas básicas: la satisfacción de las

necesidades y las aspiraciones de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

La satisfacción laboral es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. Hegney, Plank y Parker (2006), por ejemplo, aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”.

En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones. Otro ejemplo es la propuesta por Herzberg (1987): “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede estar relacionada las tareas del puesto, así como las prestaciones y el salario.

Un ingrediente que también resalta dentro de las definiciones es la actitud, la cual es el resultado de la experiencia del trabajador en su interacción con el medio organizacional. Así, según Blum (1990), la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares.

Factores que inciden en la satisfacción laboral

Para Moré, Carmentate y Junco (2005) la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Así, el medio laboral está constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano.

Tales autores concluyen: Las variables ligadas a las “relaciones interpersonales” (conflictos con superiores o compañeros, apoyo social y reciprocidad han dado origen a una amplia literatura donde se ha evidenciado su papel en la predicción no sólo de la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados, sino también de los resultados organizacionales y el desempeño individual de los trabajadores. La

comunicación podría ser incluida dentro de este rubro; así, tal cuando se da una buena comunicación se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos trabajadores que están más implicados con su trabajo.

Maslow (1954) señala que existen factores de motivación relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario. Aunque Herzberg (1987) menciona, el trabajo no sólo debe contemplar la remuneración y la seguridad, sino que debe versar sobre promoción personal y carrera profesional para ser motivado.

Como vimos existen diversos modelos explicativos sobre el concepto de satisfacción laboral, los cuales proponen que la misma está basada en diferentes causas, entre las que podemos mencionar: satisfacción de las necesidades, cumplimiento positivo de las expectativas, relaciones, valores, emociones, actitudes, obtención de resultados, etc.

Jhon Perry (1961), especifica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción tienen que ver con la seguridad en el Empleo, o sea el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento que le produzca su seguridad laboral que le esté brindando la empresa.

Entonces la satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia de factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales como el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la capacitación, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Estrategia metodológica

Para desarrollar esta etapa del proyecto se optó por trabajar con un estudio tipo encuesta, que es uno de los métodos más utilizados en investigación debido a que a través de ella se pueden obtener una gran cantidad de datos de manera relativamente económica.

La encuesta permitió recabar información general, relacionada con las opiniones de los actores sobre temas tales como: la organización y funcionamiento de los centros educativos; las prácticas escolares; la formación continua; la evaluación; el desarrollo profesional y la vida laboral.

Para ello se tomó una muestra representativa de docentes, en las escuelas primarias, de los subsistemas estatal y federalizado, ubicadas en los municipios de Juárez, Ahumada y Chihuahua.

De acuerdo con la encuesta aplicada dentro de la investigación realizada por el cuerpo académico de política y gestión del CID, nos damos cuenta que los maestros mencionan en un 75% que ellos se sienten satisfechos laboralmente, pero no mencionan porque motivo se expresan de esa manera, por lo que nos dimos a la tarea de buscar de acuerdo con lo que ellos mencionan dentro de la encuesta el motivo o la razón por la cual se sienten satisfechos laboralmente, y estadísticamente iniciamos a cruzar variables que podrían dar indicios de su satisfacción como: el tipo de nombramiento que tienen los docentes ya que eso les genera estabilidad laboral al tener una plaza base, otra variable es la de antigüedad por considerarse importante y que pudiera abonar a la variable satisfacción laboral otra variable es la de capacitación y actualización ya que ellos dicen que deben estar capacitados para desarrollar mejor su desempeño docente, otra variable es la de vivienda propia ya se considera que tener cubiertas sus necesidades de vivienda los hace más estables en su trabajo, como también la variable de si padece alguna enfermedad crónica nos parecían importante anexarla al estudio ya que estando sanos pueden estar mejor satisfechos con lo que hacen, otra variable que se anexo al estudio fue la de si sienten que están bien distribuidas las cargas de trabajo, ya que esa variable es fundamental para sentirse motivado para desarrollar sus funciones, y por último la variable de los sistemas de promoción, porque de acuerdo esta variable está unida a su crecimiento laboral y personal al tener mejor salario y se sientan más satisfechos y así por medio del método de correlación de Pearson para descubrir cual variable estaba más relacionada con la variable de satisfacción laboral.

En este trabajo se tuvo la siguiente hipótesis: entre más índices favorables, mayor será el grado de satisfacción de los trabajadores. Si se toma en cuenta la hipótesis planteada, se puede inferir los docentes experimentan un mayor grado de satisfacción laboral.

Análisis con el programa SPSS de las variables satisfacción laboral y condiciones laborales

Con apoyo del programa estadístico SPSS se presenta un análisis utilizando el método de la regresión lineal múltiple que permite establecer una relación que se produce entre una variable dependiente y un conjunto de variables independientes (X_1, X_2, \dots, X_k). Y este método de regresión lineal

múltiple a diferencia del simple, se aproxima más a situaciones de análisis real puesto que los fenómenos, hechos y procesos sociales, por definición, son complejos en consecuencia, deben ser explicados en la medida de lo posible con la serie de variables que, directamente o indirectamente participan en su concreción. Además posibilita poder introducir por el investigador las variables independientes y definir aquellas que se utilicen como dependientes. Por otro lado es factible eliminar en cada uno de los modelos de análisis las variables menos significativas. Para el desarrollo de este trabajo se utilizan los siguientes elementos estadísticos que arroja el programa:

Coefficiente de correlación de Pearson. Es un método estadístico que permite analizar la relación entre dos variables que fueron medidas por datos cuantitativos. “El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra de dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de otra variable, en los mismos sujetos e Indica la dirección de la correlación (positiva-negativa) y el valor numérico o magnitud de la correlación entre las variables.”

Esta indica la relación de la correlación entre la variable satisfacción laboral y la de condiciones laborales (positiva o negativa) y el valor numérico o magnitud de la correlación entre variables y puede variar de -1.00 a +1.00.

Regresión lineal. Tiene una gran relación con el método anterior y su característica principal es que permite establecer el efecto de una variable sobre otra. Al contrario del anterior se pueden constituir una variable independiente y otra dependiente con el fin de conocer la causalidad de estas. Permite trabajar con datos expresados en intervalos o razón al igual que el método anteriormente descrito.

Nivel de significancia.- Este nos muestra el grado de error y por lo tanto el nivel de confianza que se puede tener de la validez de la correlación entre las dos variables de estudio.

Con la ayuda de estos elementos estadísticos es posible establecer un orden de importancia de los indicadores de condiciones laborales respecto a su relación con la variable satisfacción laboral, que permite observar cuales de estos indicadores tiene mayor influencia en el logro de la satisfacción laboral en cada docente y cuales son menos importantes. Este proceso de jerarquización se realiza eliminando en cada uno de los modelos el indicador de condiciones laborales que tiene menor importancia para el logro de la satisfacción laboral, hasta lograr obtener un orden descendente de todos los indicadores de condiciones laborales.

El procedimiento utilizado consiste en introducir en un primer modelo los siete indicadores de condiciones laborales para compararlos con la variable satisfacción laboral. En segundo modelo se elimina del análisis el indicador de condiciones laborales que haya obtenido el menor valor de significancia y así sucesivamente hasta obtener los dos principales indicadores de condiciones laborales que explican de mejor manera la existencia de la satisfacción laboral que sienten los docentes de las escuelas con las que fue factible utilizar el modelo de análisis.

Hallazgos y conclusiones

Una vez analizados los seis modelos para establecer la relación entre las variables de condiciones laborales y satisfacción laboral es factible mencionar el orden de importancia en que los docentes mencionan cuales indicadores de condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral. Y el orden de importancia queda de la siguiente forma:

1. Tipo de nombramiento
2. Sistemas de promoción
3. Antigüedad
4. Cargas de trabajo
5. Padece alguna enfermedad crónica (SALUD)
6. Vivienda propia
7. Capacitación y actualización

Conclusiones

Las personas tienen una serie de motivaciones y necesidades que esperan ver satisfechas en el transcurso de su vida, tanto en el ámbito personal como en el laboral, y para los docentes encuestados los siete indicadores de condiciones laborales que más influyen su satisfacción laboral son los siguientes en orden de importancia: el tipo de nombramiento o su seguridad de tener una plaza base, en segunda instancia son los sistemas de promoción y la tercera es la antigüedad ya que con la antigüedad adquiere algunos beneficios, en cuarta posición es la distribución de cargas de trabajo, en quinta posición es sobre su salud, si padece alguna enfermedad crónica, en sexta posición si tiene vivienda propia y por último en la posición siete, es la capacitación y actualización.

Los contratos temporales son a menudo considerados como un importante componente del mercado laboral y en el caso cuando los docentes tienen el tipo de contratación temporal pueden ser despedidos sin incurrir en pago o restricciones impuestas por la legislación sobre derechos,

y eso se refleja también en una menor posibilidad de formación y promoción, no generan antigüedad laboral y reciben salarios más bajos, mientras al contar con una plaza base con una alta protección sindical, los docentes disfrutan de una mayor estabilidad laboral y eso les genera su seguridad en el empleo, teniendo más beneficios o prestaciones y sin estar estresados con que su contrato terminara en cualquier momento dando por resultado mayor satisfacción laboral.

Las promociones horizontales o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue. Tener una percepción de que la normatividad seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorece la satisfacción de los docentes.

Otro beneficio potencial para la satisfacción laboral es la antigüedad que se genera con el tiempo de laborar diariamente, y es que los docentes con un alto nivel de antigüedad tienden a tener alta seguridad de trabajo y esto se debe a las normas específicas, ya que por lo general la antigüedad te hace llegar a alcanzar mayor ingreso por las promociones y tener mayores prestaciones.

Las exigencias de las funciones del docente, la organización del trabajo, las relaciones del grupo de trabajo. son aspectos que influyen en la consecución de las necesidades humanas, por lo tanto, el trabajo debe diseñarse de manera que dé respuesta a estas necesidades. El trabajo, como una actividad más de las personas, ha de ser capaz de ofrecer lo que se espera de él, no sólo una recompensa económica, sino también la posibilidad de aplicar las capacidades y conocimientos, poder relacionarse con otras personas, sentirse útil y reconocido. En estas condiciones, la persona está motivada y satisfecha, y realiza su trabajo de forma eficaz. Es más estas condiciones permiten desarrollar las capacidades y personalidad logrando un estado de bienestar.

Salud y trabajo son dos aspectos estrechamente relacionados, un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el bienestar en el trabajo; sentirse saludable te hace realizar mejor nuestras actividades en el ámbito laboral, permite desarrollar nuestras capacidades físicas e intelectuales, aunque el trabajo también constituye una fuente de riesgo para la salud. Es por eso que los docentes encuestados mencionan que tener una buena salud tanto como física como mental te hace desarrollar mejor tu trabajo diario y por lo tanto sentirte más satisfecho laboralmente.

Los docentes mencionan que para sentirse satisfechos laboralmente es necesario tener una vivienda propia ya que los costos de vivienda consumen una gran proporción del presupuesto familiar y representan el gasto individual más grande para muchas personas y familias, al sumar elementos como el alquiler, gas, energía eléctrica, agua o reparaciones es por eso que contar con una vivienda adecuada es uno de los aspectos más importantes en la vida de una persona. La vivienda es esencial para cubrir las necesidades básicas, como la necesidad de abrigo, pero no se trata sólo de tener cuatro paredes y un techo. La vivienda debe ser un sitio para dormir y descansar en el que las personas se sientan protegidas y gocen de privacidad y un espacio personal; en pocas palabras, un lugar donde puedan formar una familia. Todos estos elementos ayudan a hacer de una casa un hogar.

Los docentes opinan que si no cuentan con su preparación continua la cual es la actualización y capacitación de manera permanente, caen en la obsolescencia. Es por eso la importancia de la capacitación y actualización de docentes y se entiende como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Referencias

- Hernández Sampieri Roberto, "metodología de la investigación", Ed. Mcgraw hill, México, 1996, p.384.
- Blum, M.L. y Naylor, J.C. (1990). Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales (2ª ed.). México: Trillas.
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281.
- Herzberg, F.I. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.
- Moré L., G., Carmenate V., G. y Junco C., A.M. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial.
- Ruzzier, M., Antoncic, B., Hisrich, R.D. y Konecnik, M. (2007). Human capital and SME internationalization: A structural equation modeling study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 15-29.

- Santos C., A, Rodríguez A., I. y Paz L., C.R. (2007). Capital humano y e-RRHH. *Ingeniería Industrial*, 28(1), 3-8.
- Ezpeleta, Justa. "Factores que Inciden en el Desempeño Docente: Las condiciones de trabajo de los Maestros". Córdoba - Argentina, 1987.
- Velásquez Z., R. (2001) La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. *GestioPolis.Com.*, 10. Disponible en línea:
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/segghso.htm#mas-autor> (Revisado en octubre de 2007).
- Perry JW. La psicosis como estado visionario. Los métodos de tratamiento en la psicología analítica. Editor Panadero SI, 1980.
- Maslow Abraham, *Motivation and Personality* , first edition, 1954.

