

# Satisfacción laboral y condiciones laborales de los docentes de educación primaria

Daniel Alarcón Nakamura  
*Centro de Investigación y Docencia*  
[daniel.alarcon@cid.edu.mx](mailto:daniel.alarcon@cid.edu.mx)

Ricardo Fuentes Reza  
*Centro de Investigación y Docencia*  
[ricardo.fuentes@cid.edu.mx](mailto:ricardo.fuentes@cid.edu.mx)

Salvador Ruiz López  
*Centro de Investigación y Docencia*  
[salvador.ruiz@cid.edu.mx](mailto:salvador.ruiz@cid.edu.mx)

## **Resumen**

En este estudio se presentan los resultados sobre la percepción que tienen los docentes frente a grupo de educación primaria, en los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez en relación con su satisfacción laboral, ya que de acuerdo con la literatura el rendimiento del docente se debe a distintas variables organizacionales, normativas y personales que impactan en la motivación, satisfacción y bienestar y al mismo tiempo influyen en el desempeño laboral y como consecuencia se refleja en los resultados de la calidad educativa. Se realizó un estudio cuantitativo con el método de la encuesta, consultando a docentes de escuelas primarias federalizadas a partir de una muestra de 150 escuelas seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio y a 1112 docentes, estos resultados también se comparan con algunas otras variables para determinar el grado de satisfacción laboral que perciben los docentes, tales como: antigüedad laboral y seguridad en el empleo. Podemos encontrar entre los resultados obtenidos que la satisfacción laboral se relaciona sistemáticamente con tener cubiertas las necesidades de los profesores, a partir de lo cual ellos se muestran motivados para mejorar su desempeño, lo cual se refleja en su labor cotidiana, esto se obtiene cuando van adquiriendo mejores condiciones laborales y por consecuencia sienten mayor estabilidad laboral e impacta en la calidad educativa.

## **Palabras clave**

Satisfacción laboral, condiciones laborales.

## **Introducción**

### *La satisfacción en el trabajo y condiciones laborales*

De acuerdo con Spector (2002), la satisfacción laboral produce importantes efectos 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.

El concepto de satisfacción está centrado en ciertos y determinados factores condiciones 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 o expectativas de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

Los contextos escolares son múltiples y heterogéneos, ya que el rendimiento y la calidad de los resultados se deben a distintas variables organizacionales, normativas legislativas, sociales y personales, que impactan en la motivación, satisfacción y bienestar del docente (Marchesi, 2007) que influyen no solo en las situaciones laborales sino también en factores personales y el tipo de tarea que realizan.

El modelo explicativo del malestar/bienestar docente en el trabajo que cuenta con mayor evidencia confirmatoria y que más se ha utilizado en los estudios recientes, es el modelo "demanda - control - apoyo social" conocido como modelo JDC-S o modelo de Karasek. Este modelo plantea, en su primera versión que, a mayor nivel de demanda laboral y menor grado de control sobre el propio trabajo, se elevarían los niveles de malestar y disminuirían los

niveles de satisfacción laboral (Karasek y Theorell, 1990).

Las condiciones laborales son 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 de los trabajadores contratados para ejercer su función (Ezpeleta, en Fuentes, 2011).

Los estudios sobre trabajo y bienestar en profesores han proliferado en las últimas décadas debido a las reformas y crisis socio-culturales que golpean de lleno el corazón de la escuela y del magisterio, poniendo en riesgo la identidad del docente, y el deterioro de su imagen social.

Pero una cosa es cierta, ya no es el oficio que era hace unas décadas y no es que sea mejor o peor sino simplemente diferente debido al grado de complejidad e incertidumbre que lo rodea, ello debido a la explosión de información y de conocimiento y, en consecuencia, a la necesidad de renovación y actualización que viven día tras día los docentes (Gimeno, 2006).

De ahí que resulta particularmente importante conocer la percepción de los docentes, con relación a algunos aspectos directamente relacionados con sus condiciones laborales. De ahí la pregunta:

¿Existe relación entre la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria - federalizados y estatales- de los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez, y sus condiciones laborales en el contexto de reformas que vivimos en México?

### **Estrategia metodológica**

Para desarrollar la investigación se optó por trabajar con la metodología

cuantitativa con “el método de la encuesta, y es que este tipo de investigación es uno de los muchos instrumentos de investigación de que dispone hoy los investigadores sociales” (Babbie, 1988, p. 66). Debido a que a través de ella se pueden obtener una gran cantidad de datos de manera relativamente económica.

En este caso, la encuesta nos permitió recabar información general, relacionada con las opiniones de los actores involucrados directamente en el proceso de implementación de la reforma, sobre temas tales como: la organización y funcionamiento de los centros educativos; la formación continua; la evaluación; el desarrollo profesional, la vida laboral. Para ello se tomaron una muestra representativa de los docentes de las escuelas primarias federalizadas ubicadas en los municipios de Juárez, Chihuahua y Ahumada.

Los instrumentos se sometieron a una prueba piloto para conocer su confiabilidad, lo cual se realizó mediante un test-retest con dos semanas de diferencia entre la primera y la segunda aplicación. Los resultados fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de “r” Pearson para conocer el grado de estabilidad de cada reactivo y hacer los ajustes necesarios.

Para calcular la muestra se utilizó el programa STAST, con un error máximo aceptable de 5%; Finalmente con un instrumento confiable se procedió a aplicar en un total de 150 escuelas primarias federalizadas y estatales, seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio, la muestra comprende a 1112 docentes.

De acuerdo con la encuesta aplicada 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 identificar las variables asociadas a las expresiones de satisfacción por lo que estadísticamente se cruzaron aquellas 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 ya se considera que tener cubiertas sus necesidades básicas puede contribuir en la estabilidad en su trabajo, como también la variable de estado de salud se considera importante para el estudio ya que puede ser un factor importante para estar satisfechos con lo que hacen, otra variable que se anexo al estudio fue la de la distribución de 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 está unida a su crecimiento laboral y personal así por medio del método de correlación de pearson para descubrir cual variable estaba más relacionada con la variable de satisfacción laboral.

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 trata de explicar los fenómenos, hechos y procesos sociales, con una 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 y se utiliza la siguiente tabla para conocer la dirección de la correlación (positiva o negativa) y el valor numérico o magnitud de la correlación.

### **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.

### **Coefficiente de correlación múltiple (R1)**

Señala el coeficiente de correlación encontrado en el modelo de análisis, el indicador que describe la satisfacción laboral y los indicadores que intervienen en la variable de condiciones laborales.

### **Coefficiente de determinación (R2)**

Cuando el coeficiente de Pearson se eleva al cuadrado (R2) el resultado muestra la varianza de los factores comunes. Es decir, el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de otra variable y al contrario respecto a la otra, es decir en qué grado una variable explica a la otra donde permite establecer el porcentaje en que la variable dependiente satisfacción laboral explica la existencia de la variable independiente (condiciones laborales).

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.

LAS VARIABLES SATISFACCION LABORAL Y CONDICIONES LABORALES.		
VARIABLES	INDICADORES	PORCENTAJE
CONDICIONES LABORALES.	ANTIGUEDAD	69.5
	CAPACITACION Y ACTUALIZACION	56.4
	VIVIENDA PROPIA	50.7
	SISTEMAS DE PROMOCION	43.1
	CARGAS DE TRABAJO	59
	TIPO DE NOMBRAMIENTO	73
	PADECE ALGUNA ENFERMEDAD CRONICA	43
SATISFACCION LABORAL	SATISFACCION LABORAL	75

En la figura anterior se muestra la matriz que contiene las dos variables de la investigación, con los indicadores que definen a cada una de ellas con los cuales fueron creados los instrumentos de investigación.

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.

### **Modelo 1** **Satisfacción laboral vs siete indicadores de condiciones laborales**

Se incorporan al programa los siete indicadores que conforman la variable de condiciones laborales, para compararlos con la variable satisfacción laboral, con la finalidad de eliminar el menos importante de acuerdo al grado de significancia alcanzado.

### Correlación de pearson

INDICADORES DE CONDICIONES LABORALES	Antigüedad	Vivienda propia	Sistemas de promoción	Tipo de nombramiento	Cargas de trabajo	Capacitación y actualización	Sistemas de promoción
CORRELACION CON SATISFACCION LABORAL	<b>0.19</b>	0.59	0.34	0.47	0.48	0.11	0.49

En la tabla de arriba se muestra que los siete indicadores de condiciones laborales, solo la vivienda propia con un (0.59) tiene una correlación positiva media respecto al factor de calidad y los seis restantes mantiene una correlación positiva débil. Se puede mencionar entonces que los siete indicadores de condiciones laborales tienen una correlación positiva, que se encuentran en un rango de débil a media.

#### Coefficiente de correlación múltiple (R<sup>1</sup>).

MODELO	R <sup>1</sup>	R <sup>2</sup>
<b>1</b>	<b>0.76</b>	<b>0.57</b>

El coeficiente de correlación múltiple expresa que los siete indicadores de condiciones laborales tienen una correlación de (0.76) respecto al factor de satisfacción laboral, la cual se describe como una correlación positiva considerable según lo establece la tabla de correlación de Pearson.

#### Coefficiente De Determinación (R<sup>2</sup>)

Se puede apreciar que los siete indicadores de condiciones laborales explican en un 57% la existencia de la satisfacción laboral. Es decir, los indicadores de condiciones laborales influyen con este porcentaje para que los docentes se sientan satisfechos laboralmente en su institución.

### Coefficiente De Significancia

INDICADORES DE CONDICIONES LABORALES	Antigüedad	Vivienda propia	Sistemas de promoción	Tipo de nombramiento	Cargas de trabajo	Capacitación y actualización	Padece alguna enfermedad crónica
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	<b>0.032</b>	0.019	0.0307	0.103	0.355	0.367	0.051

El modelo de análisis en su conjunto muestra un grado de significancia de (0.005) lo cual representa que existe un 5% de probabilidad de error y un 95% de confianza de que la correlación entre las dos variables sea correcta.

El nivel de significancia indica el porcentaje de error que la correlación entre la variable condiciones laborales y

satisfacción laboral sea verdadera y por lo tanto podemos deducir el grado de confianza. De acuerdo con la figura anterior se observa que la capacitación y actualización con un nivel de significancia de (0.367) representa el grado de error mayor de que exista correlación entre las dos variables por lo tanto es el indicador de condiciones laborales que se elimina

para efectos del siguiente modelo. Y así sucesivamente con los seis modelos...

### **Hallazgos y conclusiones**

Es posible desarrollar del modelo los siguientes comentarios:

Una vez analizados los seis modelos para establecer la relación entre las variables encontramos que para los docentes los tres indicadores de condiciones laborales que más influyen en la satisfacción laboral en orden de importancia son: la seguridad de tener una vivienda propia, en segunda instancia su tipo de nombramiento o su seguridad de tener una plaza base y la tercera es la antigüedad ya que con la antigüedad adquiere algunos beneficios.

1. Vivienda propia
2. Tipo de nombramiento
3. Antigüedad

1. 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 parece ser en la muestra estudiada 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.

2. Los contratos temporales son a menudo considerados como un importante componente del mercado laboral, los docentes temporales pueden ser despedidos sin incurrir en pago o restricciones impuestas por la legislación sobre derechos, sufren de menor posibilidad de formación y promoción, no generan antigüedad laboral y reciben salarios más bajos y en la que en los primeros años no podrán contar con una plaza base y siempre estarán condicionados a los resultados de evaluaciones y esto puede ocasionar una disminución de la satisfacción laboral, 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.
3. Otro beneficio potencial para la satisfacción laboral es la antigüedad que se va generando 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 del sindicato, ya que por lo general la antigüedad te hace llegar a alcanzar mayor ingreso por las promociones verticales y/o horizontales.

Los indicadores de condiciones laborales que menos contribuyen para que los docentes encuestados se sientan satisfechos laboralmente de acuerdo a su orden de importancia son los siguientes:

4. Padece alguna enfermedad crónica
  5. Sistemas de promoción
  6. Cargas de trabajo
  7. Capacitación y actualización
- 
4. Los factores psicosociales suponen una base para fomentar las acciones dirigidas a mejorar la salud y a prevenir los riesgos que pueden derivarse de la interrelación entre las personas, los equipos y la organización.
  5. Tener una percepción de que la normatividad es clara, justa y libre de ambigüedades al momento de promocionarse favorecerá la satisfacción laboral. Las promociones dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona.
  6. 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.
  7. Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae 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

- Babbie, Earl R. (1988). *Practica de sociología*, ed. Paperback, Teacher's Edition of Textbook).
- Ezpeleta, Justa. "Factores que Inciden en el Desempeño Docente: Las condiciones de trabajo de los Maestros". Córdoba - Argentina, 1987.
- Hernández Sampieri Roberto, "metodología de la investigación", Ed. Mcgraw hill, México, 1996, p.384.
- Karasek, R.A., y Theorell, T. (1990). *Productividad estrés laboral saludable y la reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Basic Books.
- Marchesi, Alvaro (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*, Editorial Alianza.
- Sacristán, Gimeno J. (2006). *La reforma necesaria: entre la política educativa y la práctica escolar*. Gobierno de Cantabria, Madrid, Morata.
- SEP (2009b). *Reforma Integral de la Educación Básica 2009*. Diplomado para Maestros de Primaria, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio de la Subsecretaría de Educación Básica, de la Secretaría



de Educación Pública. Consultado el 3 de octubre de 2010, en: [http://formacioncontinua.sep.gob.mx/sites/ReformaIntegral/RIEB\\_Diplomado.php](http://formacioncontinua.sep.gob.mx/sites/ReformaIntegral/RIEB_Diplomado.php)

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica. México: El Manual Moderno.

