

La satisfacción en el trabajo de profesores de escuelas secundarias oficiales de Apodaca, Nuevo León, México

Teacher's job satisfaction in state secondary schools in Apodaca, Nuevo Leon, Mexico

*J. Jesús Pérez López,
Rebeca Guerra Orona,
Juan Manuel Gutiérrez Rodríguez*

Resumen

Este artículo presenta un resumen de un reporte de investigación relativo a la satisfacción en el trabajo de profesores de escuelas secundarias del municipio de Apodaca, Nuevo León, México. Se describen brevemente los propósitos del estudio, las teorías que lo sustentan, su diseño metodológico, los resultados y la interpretación correspondiente. Se concluye que la gran mayoría de los docentes está satisfecha con logros, confianza, progreso y relaciones con superiores jerárquicos; no así con el reconocimiento recibido y el salario, ante los cuales muestran indiferencia. Las teorías de Frederick Herzberg y Abraham Maslow contribuyen a la comprensión de estos resultados.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo, trabajo docente, factores motivacionales.

Abstract

This paper is a summary of a research report on teacher's job satisfaction in state secondary schools in Apodaca, Nuevo Leon, Mexico. Research purposes, theories that support it, study design, results and discussion, are briefly described. It is concluded that the majority of the teachers are satisfied with achievements, confidence, progress, and relations with supervisors; but they are not satisfied with the job recognition and salary received, which also appear to be indifferent. The theories of Maslow and Herzberg contribute to the understanding of these results.

Key words: Job satisfaction, Teacher's job satisfaction, motivating factors.

Recibido: 11 de marzo de 2014
Aceptado: 15 de mayo de 2014

La satisfacción en el trabajo de profesores de escuelas secundarias oficiales de Apodaca, Nuevo León, México

Teacher's job satisfaction in state secondary schools in Apodaca, Nuevo Leon, Mexico

J. Jesús Pérez López.⁴⁸

Rebeca Guerra Orona⁴⁹

Juan Manuel Gutiérrez Rodríguez⁵⁰

Introducción

Assumiendo que los profesores de las escuelas secundarias del municipio de Apodaca, Nuevo León, México, se sienten satisfechos en el desempeño de su labor docente, el tema de la investigación deriva hacia la identificación de los motivos de tal satisfacción. La relación de los profesores con sus alumnos no es de carácter personal, sino de índole profesional con propósitos definidos. Cuando esa relación da resultados, es decir, cuando se cumplen en los alumnos los propósitos de aprendizaje deseados, sin duda que ese es un motivo de satisfac-

ción, al lado de otros aspectos que también generan aquella. Es importante, entonces, tener información puntual sobre las motivaciones en el desempeño a fin de propiciar y fortalecerlas cuando producen un comportamiento satisfactor.

Los propósitos del estudio

Los propósitos del presente trabajo son:

48 Maestro en Ciencias con acentuación en Trabajo Social, Profesor de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León, j_pl_67@hotmail.com

49 Maestra en Ciencias con acentuación en Trabajo Social, Profesora de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León, rebecaguo@hotmail.com

50 Maestro en Ciencias con acentuación en Administración, Profesor de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León, jgutierrez@tuk.com.mx

- Identificar los factores del entorno que, en el desempeño de su trabajo, generan satisfacción en los docentes del estudio.
- Determinar la relación entre satisfacción, por una parte; y el logro, el reconocimiento, el progreso, la confianza, el trabajo en sí mismo, las relaciones jerárquicas y el salario, por la otra, del docente del estudio
- Precisar la relación entre la satisfacción en el trabajo, por una parte; y la edad, el sexo, el estado civil, la escolaridad y la antigüedad en el trabajo, por la otra, de los docentes del estudio.

Lo anterior arrojará información pertinente para el diseño de estrategias de mejoramiento magisterial.

Antecedentes

Algunos investigadores se han ocupado del tema aquí tratado, tanto en relación con profesores de algunas instituciones educativas, como respecto de trabajadores de algunas empresas productivas (Lozano, C., 1984; Garza, G., 1986; Rodríguez, R., 1995; Altamirano,

S., 1997), aplicando encuestas y cuestionarios en diseños de investigación a partir de las teorías elaboradas por los estudiosos de la satisfacción en el trabajo. Al respecto, David Keit (1953, en: Altamirano S., 1997), dice que los beneficios de una encuesta de satisfacción en el trabajo son variados: por un lado, dan a la dirección un indicio de los niveles de satisfacción personal de los trabajadores, que tienen sin duda relación con los niveles de logro, así como dan pie para detectar áreas o grupos particulares de trabajadores que no estén contentos con lo que hacen; por otro lado, la comunicación ascendente es particularmente fructífera cuando se alienta a los trabajadores a comentar lo que piensan, pues la encuesta es una expresión tangible de interés por parte de la gerencia en el bienestar de los trabajadores, a los que les ofrece una razón para sentirse mejor.

Las teorías

Las teorías sobre satisfacción en el trabajo constituyen materia de estudio y aplicación en diversos ámbitos laborales y en todos los espacios geográficos. Existe ya una larga tradición al respecto a partir de los estudios emprendidos por

los autores clásicos, particularmente Abraham Maslow, Víctor Vroom, Douglas McGregor y Frederick Herzberg, continuada por sus intérpretes y comentaristas (Davis, K. y J. Newstrom, 1993; Fleishman, E., 1976; Goode, W. y P. Hatt, 1988; Gruneberg, M., 1976; Kerlinger, F., 1999; Kast. F. y J. Rosenzweig, 1994; Robbins, S., 1987; Werther, W y K. Davis, 1996). A fin de sustentar la discusión final del estudio, en este resumen expondremos brevemente los aspectos más relevantes de las teorías tradicionales: Pirámide de necesidades, Modelo contingente, Teoría X y Y y teoría de los dos factores.

Pirámide de necesidades de Maslow

La idea de Abraham Maslow (1954, en Arias, F., 1980) sobre la motivación se centra en que el individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas que son innatas y hereditarias; aquéllas, con las de seguridad, constituyen las necesidades primarias y tienen que ver con su conservación personal. A medida que el hombre controla las necesidades primarias, aparecen lentamente las necesidades más elevadas: las sociales, las de estima y las de autorrealización. Así, los

puestos capaces de satisfacer una mayor cantidad de tales necesidades, son los que darían como resultado una mayor satisfacción para los empleados.

Modelo contingente

Víctor Vroom (1964, en Koontz, H., C. O'Donnell y H. Weihrich, 1988), por su parte, establece que la motivación, para producirse, depende de tres factores principales: la existencia de objetivos individuales y la fuerza de voluntad para alcanzarlos; la relación que el individuo percibe entre sus objetivos y el logro de los mismos; y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La motivación es, de este modo, un proceso que regula la selección de los comportamientos: el individuo percibe la consecuencia de cada alternativa de comportamiento como un resultado que representa un momento en una cadena de situaciones entre medios y fines.

Cuando el individuo busca un resultado intermedio —por ejemplo, elevar la productividad—, está en proceso de alcanzar los resultados finales —dinero, beneficios sociales, apoyo de supervisión, ascenso o aceptación del grupo—; esta relación causal entre resul-

tados intermedios y finales se denomina instrumentalidad e indica el grado de correlación de unos con otros. Todo esto representa un modelo contingente, ya que hace énfasis en las diferencias entre personas y cargos. Respecto a la satisfacción, sugiere que se trata de un reflejo del grado en que una persona encuentra que su trabajo resulta deseable (Vroom, V., 1964, en Werther, W. y K. Davis, 1996).

Teoría X y Y de Douglas McGregor

Esta teoría nos muestra dos modelos sobre la administración de una empresa: el que se basa en la teoría tradicional mecanicista y pragmática a la que llamó Teoría X; y el que se basa en la administración moderna del comportamiento humano a la que llamó Teoría Y.

Ambas teorías tienen un trasfondo respecto a la concepción del ser humano. La Teoría X tiene como fondo un ser humano ordinario que siente repugnancia hacia el trabajo y lo evita siempre que puede; en ese sentido, la mayoría de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, es decir, tienen que ser controladas, dirigidas y amenazadas (McGregor, D., 1989)

La teoría Y, en cambio, está orientada a la modernidad, donde los intereses del individuo están integrados a los de la organización; concibe la administración como un proceso abierto, muy dinámico, consistente en crear oportunidades, liberar potencias, remover obstáculos, impulsar el crecimiento del individuo y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos (McGregor, D., 1989).

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Herzberg afirma que existen ciertas secuencias de eventos en cuanto a sentimientos excepcionalmente felices, y también excepcionalmente infelices, respecto del trabajo (Chiavenato, I., 1990). En el trabajo existen algunos factores que le producen al trabajador un estado de satisfacción; dichos factores son aquellos que están relacionados con el trabajo mismo, es decir, son intrínsecos y llamados también factores motivacionales, y su ausencia no provoca insatisfacción, sino simplemente un estado de no satisfacción. Los factores de insatisfacción son diferentes a los de satisfacción; si bien su presencia no causa satisfacción, su ausencia causa un esta-

do de insatisfacción. Tales factores están relacionados con el entorno y son llamados factores ambientales, de higiene, profilácticos o de mantenimiento (Herzberg, F., 1959).

Diseño metodológico

Para la recopilación de los datos de este trabajo se utilizaron dos cuestionarios: el “Índice de satisfacción en el trabajo” —de escala Rensis Lickert; nivel de confianza de 0.87 en la escala de Sperman-Broum, y coeficiente de correlación de Pearson de 0.92 (Brayfield, A., y H. Rothe, 1951)— y el de “variables de trabajo”, que fue elaborado para este estudio con base solo en la escala Lickert (Padua, J., 1992) a fin de establecer variables que podrían estar correlacionadas con la satisfacción en el trabajo, mismo que previamente fue aplicado para su validación a diversos grupos (Hernández, S., C. Fernández y P. Baptista, 1991).

El universo lo componen 528 profesores de 20 escuelas del municipio de Apodaca, Nuevo León, México —las escuelas son del sistema federal y estatal, tanto diurnas como nocturnas—, y las unidades de análisis fueron los trabajadores docentes que estaban adscritos a ellas; los profesores que tenían

función directiva no fueron consultados. La muestra probabilística de docentes a ser entrevistados fue de 130, para una confianza de 95 por ciento.

Para determinar el grado de satisfacción en el trabajo de los docentes entrevistados, se registraron dos tipos de variables: las de control y las de satisfacción. Las de control son: edad de los encuestados, sexo, escolaridad, estado civil y antigüedad en el servicio. Las variables de satisfacción fueron: logro, reconocimiento, confianza, trabajo en sí mismo, progreso, relación con superiores y salario.

Resultados

Los resultados se presentan en dos apartados: el primero se refiere al análisis descriptivo y el segundo al análisis correlacional, de ambos tipos de variables.

Análisis descriptivo: variables de control

Población por sexo: de la población encuestada, 59 por ciento lo constituyen hombres y 41 por ciento, mujeres.

Edad: un 6.9 por ciento lo forman docentes de 22 a 29 años; 16.9

por ciento corresponde a docentes de 30 a 34 años; 27.8 por ciento a docentes de 35 a 39 años; 22.3 por ciento a profesores de 40 a 44 años; 11.5 por ciento a profesores de 45 a 50 años; y 5.5 por ciento a profesores de 51 a 59 años de edad. Esto indica que la mayoría de los docentes encuestados se ubicó entre los rangos 35 y 40 años, y los grupos de edad de 35-39 y 40-44 años de edad representan 50.1 por ciento de los encuestados.

Estado civil: un segmento de 78.5 por ciento vive con pareja y 21.5 por ciento vive sin pareja. (Los que viven sin pareja son personas solteras, viudas o divorciadas.)

Escolaridad: un segmento de 13 por ciento tiene normal básica; 58.8 por ciento posee estudios de normal superior; 16 por ciento, licenciatura universitaria; 9.5 por ciento, estudios de maestría; y 3 por ciento no contestó.

Antigüedad en el trabajo: un segmento de tres a 9 años forma 20.8 por ciento; uno de 10 a 16 años, 34.6 por ciento; uno de 17 a 23 años, 30 por ciento; uno de 24 a 29 años, 10 por ciento; uno de 30 a 39 años, 2.3 por ciento; y otro de 2.35 por ciento no contestó.

Análisis descriptivo: variables de satisfacción

Satisfacción en el trabajo: un segmento de 57.7 por ciento manifestó estar satisfecho; uno de 20 por ciento dijo estar fuertemente satisfecho; uno de 11.5 por ciento contestó estar medianamente satisfecho; y otro de 10.8 por ciento no contestó. Los satisfechos y los fuertemente satisfechos sumaron 77.7 por ciento

Logro en el trabajo: un segmento de 10.8 por ciento contestó estar neutral; uno de 64.6 por ciento sí ha tenido éxito o logros, y uno de 21.6 por ciento tiene muy presente sus éxitos o logros en su trabajo; es decir, 86 de cada 100 afirmaron logros o éxitos. Un segmento de tres por ciento no contestó.

El salario: un segmento de 37.7 por ciento está en desacuerdo con lo que gana; a 30 por ciento le es indiferente su salario; mientras que 22 por ciento afirmó estar muy de acuerdo con lo que gana y 10 por ciento no contestó.

Reconocimiento en el trabajo: un segmento de 16.20 por ciento dijo estar muy en desacuerdo con el trabajo que realiza; uno de 23 por ciento manifestó estar en desacuerdo; a 60 por ciento le es indiferente si le reconocen o no, y uno por ciento no contestó. Es decir,

39.2 por ciento afirma no haber tenido reconocimiento y a 60 por ciento le es indiferente el reconocimiento en el trabajo.

La confianza en el trabajo: en esta variable, a 7 por ciento no le interesa el factor confianza; a 60 por ciento su trabajo le ha brindado confianza; 31.5 por ciento afirmó que se le ha dado confianza, y 0.7 por ciento no contestó. Es decir, 92 por ciento de los docentes manifestó que se le ha dado confianza en su trabajo.

El trabajo en sí mismo: a 6.9 por ciento la actividad laboral que realiza les es indiferente; a 34.6 por ciento le agrada su trabajo; 49.2 por ciento afirmó que está muy de acuerdo con su trabajo, y 9.3 por ciento no contestó. Resumiendo: a 84 por ciento de los docentes consultados le agrada su trabajo.

El progreso en el trabajo: para 7.7 por ciento, el progreso o desarrollo personal en el trabajo le es indiferente, en tanto que 49.2 por ciento respondió que sí ha tenido progreso en el mismo; y 43.1 por ciento manifestó sí ha tenido progreso en las actividades que desarrollan.

Relaciones con los superiores: a 8.5 por ciento las relaciones con sus superiores les son indiferentes; 48.5 tiene buenas relaciones

con los superiores, y 43 por ciento tiene una relación positiva con sus superiores.

El análisis correlacional de las variables de control, por una parte, y las variables de satisfacción, por otra, se efectuó mediante el valor de la prueba "t" de significancia de student. Se obtuvieron los siguientes resultados.

Análisis correlacional: variables de control

De acuerdo al sexo: valor de la media: masculino, 71.90, femenino, 71.78; prueba t: 0.120; significancia: 0.919. No hay diferencia entre hombres y mujeres.

De acuerdo a la edad: valor de la media: mayor de 40 años, 70.82, menor de 40 años, 70.78; prueba t: 0.169; significancia: 0.866. La edad no determina el grado de satisfacción en el trabajo.

En cuanto al estado civil: valor de la media: con pareja 70.61, sin pareja 72.01; prueba t: -1.003; significancia: 0.318. El estado civil no determina el grado de satisfacción en el trabajo.

De acuerdo a la antigüedad en el trabajo: valor de la media: más de 20 años, 70.99, menos de 20 años, 71.15; prueba t: -0.838; sig-

nificancia 0.819. La antigüedad no es una variable determinante en el grado de satisfacción en el trabajo

Nivel académico formal: valor de la media: normalistas, 70.77, universitarios, 71.14; prueba t: -0.271; significancia: 0.791. La escolaridad no es determinante en el grado de satisfacción en el trabajo.

Análisis correlacional: la satisfacción en el trabajo y su relación con variables que actúan en el desempeño docente

Relación con el logro: correlación: 0.037; significancia: 0.694. Existe una relación positiva débil entre estas variables.

Relación con el reconocimiento: correlación: 0.071; significancia: 0.451. No existe correlación entre estas variables.

Relación con la confianza: correlación: 0.151; significancia: 0.107. Este valor indica una correlación positiva débil.

Relación con el trabajo en sí mismo: correlación: 0.274; significancia: 0.005. Existe una correlación positiva media.

Relación con los superiores jerárquicos: correlación: 0.11; significancia: 0.108. Existe una correlación positiva débil.

Relación con el nivel de salarios: correlación: 0.094; significancia: 0.191. No existe correlación.

Discusión y conclusiones

A un nivel de confianza de 95 por ciento de representatividad de la muestra formulada para el estudio, la población de maestros —528— perteneciente a las 20 escuelas secundarias consideradas en aquél revela las siguientes características.

La gran mayoría de los docentes —77.7 por ciento— experimenta, en general, satisfacción en su trabajo. En particular, está satisfecho con sus logros 86 por ciento de ellos; 92 por ciento, con la confianza sentida en el desempeño; a 84 por ciento les agrada su trabajo; 92 por ciento juzga que progresa en su actividad docente y otro porcentaje igual cultiva relaciones buenas y positivas con sus superiores jerárquicos.

Por otra parte, la importancia del salario como factor de satisfacción en el trabajo es evaluada por la mayoría —67 por ciento— al nivel de indiferencia o desacuerdo con su monto, en tanto que una minoría —22 por ciento— está de acuerdo. El mismo efecto, pero aún más acentuado, observamos

en el rubro de reconocimiento en el trabajo: 99 por ciento no se siente reconocido o le es indiferente tal factor de motivación.

Por lo que se refiere al efecto que las variables de control —sexo, edad, estado civil, antigüedad en el trabajo y nivel académico formal adquirido— pudieran tener sobre la satisfacción en el trabajo de los docentes, el correspondiente análisis correlacional arrojó resultados que sugieren una nula influencia, de manera que las mismas cumplieron su cometido metodológico.

El presente estudio dice también algo sobre la naturaleza de los factores de motivación considerados. Al analizar la satisfacción en el trabajo y su relación con variables que actúan en el desempeño docente, observamos, en cierto grado, el carácter potencialmente “profiláctico” o de mantenimiento (Herzberg, F., 1959) que asumen el reconocimiento y el salario, dados los grados de indiferencia que ante aquéllos enseñaron los datos. Si en este contexto ubicamos el logro, la confianza y la relación con los superiores jerárquicos, que, aunque débilmente, aparecen relacionados con la satisfacción en el trabajo, encontramos que el conjunto de todas las variables en sí se comporta de la manera sugerida por Maslow, habida cuenta que el tra-

bajo en sí mismo —cuyo grado medio de relación con la satisfacción merece ser tomada en cuenta—, desempeñado por los docentes día con día y durante largos periodos de tiempo —recuérdense los rangos de antigüedad en el trabajo expuestos más arriba—, se inserta en alguna forma y medida en el proceso de autorrealización personal del docente.

Para terminar, resta expresar que los datos del estudio aconsejan replicar las indagaciones aquí realizadas, especialmente de una manera más puntual en cada una de las variables consideradas. La política educativa, en materia de administración, capacitación a los maestros y administración de sueldos y salarios, entre otros rubros, requiere de conocimientos sobre el impacto que aquéllos tienen en el quehacer docente que el maestro aspira a realizar con la mayor satisfacción, tanto en su actividad laboral como en su vida personal.

Referencias

- Altamirano Garza, Severino, 1997, *La satisfacción en el trabajo*, tesis de maestría, Facultad de Ingeniería Mecánica, Universidad Autónoma de Nuevo León.

Disponible en:

<http://eprints.uanl.mx/1349/1/1020119006.PDF>

- Arias Galicia, Fernando, 1980, *Administración de recursos humanos*, México, Trillas.
- Brayfield, A. H., y H. F. Rothe, 1951, "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35, 5, pp. 307-311.
- Chiavenato, Idalberto, 1990, *Introducción a la Teoría General de la Administración*, México, Mc Graw-Hill.
- Davis, K. y J. W. Newstrom, 1993, *El comportamiento humano en el trabajo*, México, Mc Graw-Hill.
- Fleishman, Edwin A., 1976, *Estudios de psicología industrial y del personal*, México, Trillas.
- Garza, G., 1986, *Variables de satisfacción e insatisfacción*, tesis de maestría, Facultad de Ingeniería Mecánica, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Goode, W. y P. A. Hatt, 1988, *Métodos de Investigación Social*, México, Trillas.
- Gruneberg, Michel M., 1976, *Satisfacción en el trabajo*.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, 1991, *Metodología de la Investigación*, México, Mc Graw-Hill.
- Herzberg, Frederick y R. Hamton, 1976, *Conceptos de Comportamiento en Administración*, Contables y administrativas.
- Kerlinger, F. N., 1999, *Investigación del Comportamiento para el Manejo Estadístico*, México, Mc Graw-Hill.
- Kast, Fremont E. y James E. Rosenzweig, 1994, *Administración en las organizaciones*, México, Mc Graw-Hill.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell y Heinz Wehrich, 1988, *Elementos de administración*, México, Mc Graw-Hill.
- Lozano, C. R., 1984, *Estudios de satisfacción e insatisfacción en maestros de escuelas secundarias*, tesis de maestría, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- McGregor, Douglas, 1989, *El aspecto humano de las empresas*, México, Diana.
- Padua, Jorge, 1992, *Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Robbins, Stephen P., 1987, *Comportamiento organizacional*, Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez A., J. M., 1988, *Satisfacción del personal de Enfermería en su trabajo en una Sala de Medicina Interna*, tesis de maestría, Facultad de Enfermería, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Werther, W. B. y K. Davis, 1996, *Administración de personal y recursos humanos*, México, Mc Graw-Hill.