

Artículo de investigación científica y tecnológica

Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México

Level of job satisfaction in undergraduate and graduate teachers of a public school in Mexico City

Mercedes Durán Contreras¹, Guadalupe González Díaz², Beatriz Sibaja Terán³

Recibido: 3 mayo de 2018

Aceptado para publicación: 28 diciembre de 2018

Resumen

Introducción: Los maestros se enfrentan cada día a nuevos retos lo que puede resultar en insatisfacción o satisfacción en el trabajo, aunado a que es un sector que carece de intervenciones o estrategias de prevención.

Objetivo: Analizar el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México.

Métodos: Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño de estudio transversal y correlacional. Se estudiaron a 100 docentes de una escuela pública en la Ciudad de México (siendo una muestra no significativa, por cuota). Se aplicó el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 para conocer el estado de satisfacción en cinco dimensiones (relación con superiores, entorno, prestaciones recibidas, oportunidades de crecimiento y autonomía) y un Cuestionario sociodemográfico y laboral diseñado para este estudio. La muestra se seleccionó de manera casual en diferentes días y horas, bajo consentimiento y participación de forma voluntaria, con un tiempo de respuesta aproximado de 20 minutos.

Resultados: De manera general el 44.0% (F= 44) los docentes se encuentran algo satisfechos, de acuerdo con cada dimensión el 30.0% (F= 30) de la relación con superiores y el 55.0% (F= 55) de las oportunidades de crecimiento están totalmente satisfechos, mientras que el 37.0% (F= 37) del entorno, el 31.0% (F= 31) de las prestaciones recibidas y el 41.0% (F= 41) de la autonomía están totalmente satisfechos.

Conclusión: Los factores de higiene (salario, metas y entorno) y motivacionales (logros y reconocimiento) favorece la percepción de su satisfacción.

Abstract

Introduction: Teachers face new challenges every day which can result in dissatisfaction or satisfaction at work, coupled with the fact that it is a sector that lacks interventions or prevention strategies.

Objective: To analyze the level of job satisfaction in undergraduate and graduate teachers of a public school in Mexico City.

Methods: A quantitative approach was used with a cross-sectional and correlational study design. 100 teachers from a public school in Mexico City were studied (being a non-significant sample, by fee). The Labor Satisfaction Questionnaire S20 / 23 was applied to know the satisfaction status in five dimensions (relationship with superiors, environment, benefits received, growth opportunities and autonomy) and a sociodemographic and labor Questionnaire designed for this study. The sample was selected casually on different days and hours, with voluntary consent and participation, with an approximate response time of 20 minutes.

Results: In general, 44.0% (F = 44) teachers are somewhat satisfied, according to each dimension 30.0% (F = 30) of the relationship with superiors and 55.0% (F = 55) of the growth opportunities are fully satisfied, while 37.0% (F = 37) of the environment, 31.0% (F = 31) of the benefits received and 41.0% (F = 41) of autonomy are totally satisfied.

Conclusion: The factors of hygiene (salary, goals and environment) and motivational (achievements and recognition) favors the perception of your satisfaction.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, satisfacción laboral, maestros, docentes, profesor.

Key words: Job satisfaction, professor, schoolmaster

¹ Estudiante de la Maestría en Ciencias de la Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, Departamento de Posgrado. Instituto Politécnico Nacional.

² Docente del Posgrado Maestría en Ciencias de la Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, Departamento de Posgrado. Instituto Politécnico Nacional.

³ Docente del Posgrado Maestría en Ciencias de la Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, Departamento de Posgrado. Instituto Politécnico Nacional.

INTRODUCCIÓN

Las actividades que se realizan en el área laboral cada vez son más complejas, y con frecuencia suelen llevar al trabajador a presentar afecciones psicológicas y mentales.¹ El comportamiento organizacional en el trabajo puede afectar el desarrollo de la tarea,² lo que resulta en insatisfacción o satisfacción en el trabajo. A pesar de los múltiples estudios realizados en el sector docente son pocas las intervenciones o estrategias de prevención a nivel de la salud laboral lo que genera numerosas alteraciones que traen como consecuencia insatisfacción laboral.

La actividad docente requiere de adaptación constante para poder cumplir con sus metas/logros, pese a las condiciones y exigencias provenientes de los alumnos o superiores, así como del personal administrativo.³ Estas circunstancias, ya sean positivas o negativas pueden ser percibidas por el profesor de diversas maneras,⁴ lo que genera satisfacción o insatisfacción laboral, esto se ve reflejado en el desempeño de la enseñanza.⁵

En México, durante el ciclo escolar 2016-2017 existían 1,236,340 docentes, pertenecientes al sector público y privado, los cuales impartían clases a 31,111,556 alumnos, en 248,090 escuelas.⁶ Lo anterior indica, que en promedio cada docente impartió clases a 25 alumnos, en comparación con los países desarrollados que cuentan con aulas de 15 estudiantes y obtienen mejores niveles de desempeño educativo lo que deriva en un mayor nivel de satisfacción laboral.⁷

La satisfacción laboral se entiende como el estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo⁸ esto quiere decir, que dentro de la escuela el docente desarrolla actitudes y sentimientos positivos o negativos, lo que afecta su desempeño y a su vez genera satisfacción o insatisfacción. Esto puede ser impulsado por el ambiente físico, el contacto con los superiores, el clima laboral, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, así como permitirle desarrollar nuevas aptitudes y asumir retos.²

Uno de los primeros autores en estudiar este fenómeno fue Herzberg,⁹ con su teoría de los dos factores: Los de motivación (aquellos que desarrollan sentimientos positivos ante el trabajo como los logros y reconocimientos). Y los de higiene (son las condiciones del trabajo como el salario, metas y entorno). Después se involucraron otros autores, como Peiró y Prieto,¹⁰ ellos relacionaron los factores motivacionales del contenido del trabajo (como las características de la tarea, facilidad para aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas) y motivacionales del entorno laboral son situaciones externas que no pueden ser manipuladas por el trabajador.⁴

En México, de acuerdo con la información proporcionada por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) en el 2015 se reportó que los docentes de nivel básico tenían un nivel alto de satisfacción al igual que los que imparten clases a nivel medio superior. En resumen, los docentes de primaria, media superior, superior y postgrado encontraron niveles altos de satisfacción laboral, 4,11-13 mientras que el 57.4 % los docentes de secundaria presentaron insatisfacción relacionada con las prestaciones.¹⁴

De acuerdo a lo anterior nos propusimos el objetivo analizar el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México.

MATERIALES Y MÉTODOS

Es un estudio cuantitativo, con un diseño transversal. La muestra fue de 100 docentes (n= 297) de una escuela pública de la Ciudad de México (no probabilístico, de cuota). Los individuos fueron seleccionados de manera aleatoria en diferentes días y horas. La recolección de la información se llevó a cabo entre agosto del 2017 y junio del 2019.

Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión para la selección de los participantes: docentes que laboran en la escuela seleccionada, que impartían clases a licenciatura o posgrado de la institución de estudio, con al menos una hora base y que aceptaran participar en el estudio. Y los de exclusión: docentes visitantes o invitados, los que realizan actividades exclusivamente administrativas, sin horas de clase frente a grupo, profesores únicamente con interinato y los que no acepten participar. Adicionalmente los encuestados que solicitaron ser retirados del estudio y los que llenaron mal las encuestas proporcionadas o con ausencia de respuestas fueron retirados del estudio.

Se aplicaron dos instrumentos, el primero fue el cuestionario sociodemográfico y laboral diseñado para este estudio donde se les preguntaron variables como edad, género, estado civil, número de hijos, el tipo de plaza, la antigüedad institución/docente, si contaban con un trabajo adicional diferente a la docencia, su carga frente a grupo, las horas laboradas a la semana, el número de alumnos por grupo, el tiempo destinado al descanso y si daban clases en otra institución. El segundo fue el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23.¹⁵ Este instrumento evalúa cinco dimensiones: la relación con los superiores, el entorno, las prestaciones percibidas, las oportunidades de crecimiento y la autonomía. Consta de 23 preguntas con escala tipo Likert.

Los datos recabados fueron capturados en una base de datos de Excel, después se exportaron al programa IBM SPSS 23, para realizar el análisis estadístico correspondiente. Los datos de edad, antigüedad en la institución, antigüedad como docente, el número de horas frente a grupo a la semana, el número de horas trabajadas a la semana y el tiempo destinado al descanso, se agrupo en cuartiles, mientras que el número de alumno por grupo fue en deciles. Se analizaron con las tablas cruzadas utilizando Ji cuadrado para obtener la significancia estadística (p) de las variables.

RESULTADOS

Caracterización sociodemográfica y laboral de la población

Se observa en la Tabla 1 que el 53.0 % de los participantes fueron hombres. Respecto a la edad, el 47.0 % tuvieron de 45-59 años. La mayoría de los profesores están casados (54.0 %). Finalmente, el 77.0 % cuentan con algún hijo.

Los docentes con la plaza de Asistente A (contrato básico) tuvieron una mayor participación, seguido por Titular C (lugar con las mejores prestaciones). La antigüedad de los profesores en

Tabla 1. Características sociodemográficas (edad, género, estado civil y número de hijos).

Características	Fr	%
Género		
Femenino	47	47.0
Masculino	53	53.0
Edad		
25 - 29	1	1.0
30 - 34	7	7.0
35 - 39	10	10.0
40 - 44	11	11.0
45 - 49	16	16.0
50 - 54	15	15.0
55 - 59	16	16.0
60 - 64	12	12.0
65 - 69	9	9.0
70 - 74	3	3.0
Estado civil		
Soltero(a)	27	27.0
Casado(a)	54	54.0
Unión libre	11	11.0
Divorciado(a)	7	7.0
Viudo(a)	1	1.0
Número de hijos		
0	23	23.0
1-2	57	57.0
≤3	20	20.0

Fuente: Elaboración en campo, 2018-2019
N=100
Fr= Frecuencia

la institución con más prevalencia se encontró en el grupo de 10 a 14 años (25.0 %) así también, se observa que el 49.0 % contaron con un trabajo adicional diferente a la docencia, pero que está relacionado con la profesión de médico (Tabla 2).

Es importante destacar que varios docentes en esta institución imparten clases a licenciatura y posgrado por lo que no se realizó una distinción en la muestra tomada, lo que genera que se desconozca si un sector está más satisfecho/estresado o menos que el otro pese a laborar en la misma escuela. La muestra fue no probabilística por cuota, lo que pudo generar cierta variación con la totalidad de los docentes.

Se destaca que el grupo de antigüedad de mayor colaboración fue el de 10 a 14 años (23.0 %). La prevalencia del número de horas que trabajaron los maestros frente a grupo fue de 15 a 19 horas a la semana (30.0 %), sin embargo, cuando se revisó el total de horas dedicadas a la escuela el 58.0 % laboraron 40 horas o más a la semana, es decir, dedicaron un tiempo adicional a las actividades para atender asesorías personalizadas, investigación, reportes de proyectos y calificación de trabajos (Tabla 3).

Llama la atención que el 70.2 % (F=33) del género femenino tiene menos de 20 años de inclusión en la escuela seleccionada. Se infiere que el hombre continúa siendo el proveedor, ya que el 68.1 % (F= 32) de las mujeres solo trabaja en la escuela seleccionada, mientras que el 64.2 % (F= 34) del género masculino cuentan con un trabajo adicional diferente a la docencia. El 54.0 % (F= 54) de la población está casada, se razona que la estabilidad económica así como la seguridad del trabajo ayudan a tener una mejor relación en pareja.

En cuestión al tipo de plaza, se observa que el 53.3 % (F= 24) de personal que tiene menos de 50 años cuenta con categoría de Asistente mientras que el 52.7 % (F= 29) los docentes mayores de 50 años cuentan con Titular, se deduce a que esto se debe a que conforme pasa el tiempo los maestros consiguen mayor experiencia lo que ayuda a subir de nivel.

La mayoría de los grupos de alumnos fueron conformados entre 30-39 estudiantes (37.0 %), seguido por los grupos de 20-29 (31.0 %). El tiempo que contaron los maestros para descansar en su jornada laboral diaria fue de 16-30 min (37.0 %). Se rescata que el 85.0 % (F= 85) impartieron clases exclusivamente en la institución de estudio, mientras que el 15.0 % (F= 15) ejercieron la docencia en más instituciones (Tabla 4).

Tabla 2. Características laborales (Tipo de plaza, antigüedad en institución y trabajo adicional diferente a la docencia).

Características	Fr	%
Tipo de plaza		
Asignatura A	25	25.0
Asignatura B	10	10.0
Asignatura C	1	1.0
Asociado A	6	6.0
Asociado B	7	7.0
Asociado C	11	11.0
Titular A	11	11.0
Titular B	10	10.0
Titular C	19	19.0
Antigüedad en la institución seleccionada (años)		
0-4	9	9.0
5-9	14	14.0
10-14	25	25.0
15-19	10	10.0
20-24	18	18.0
25-29	8	8.0
30-34	8	8.0
35-39	8	8.0
Trabajo adicional diferente a la docencia		
No	51	51.0
Si	49	49.0

Fuente: Elaboración en campo, 2018 - 2019.
N=100,
Fr= Frecuencia

Tabla 3. Características laborales (Antigüedad como docente, carga frente a grupo y horas laboradas a la semana).

Características	Fr	%
Antigüedad como docente (años)		
0-4	4	4.0
5-9	12	12.0
10-14	23	23.0
15-19	13	13.0
20-24	19	19.0
25-29	11	11.0
30-34	9	9.0
≤35	9	9.0
Carga frente a grupo		
0-4	1	1.0
5-9	7	7.0
10-14	26	26.0
15-19	30	30.0
20-24	23	23.0
25-29	5	5.0
30-34	3	3.0
35-39	0	0.0
≤40	5	5.0
Horas laboradas a la semana		
≥14	5	5.0
15-19	9	9.0
20-24	15	15.0
25-29	4	4.0
30-34	5	5.0
35-39	4	4.0
≤40	58	58.0

Fuente: Elaboración en campo, 2018 - 2019

N=100

Fr= Frecuencia

Satisfacción laboral en la población de estudio

El resultado de la satisfacción laboral se expresa desde totalmente insatisfecho hasta totalmente satisfecho en las cinco dimensiones evaluadas. En la Tabla 5 se aprecia que los docentes se encontraron algo satisfechos en las dimensiones de: entorno que comprende aulas con tamaño adecuado, buena iluminación y autonomía, mientras que la relación con superiores y las oportunidades de crecimiento puntuaron como totalmente satisfecho.

Llamó la atención que en la dimensión de prestaciones recibidas como salario, bonos e incentivos, los encuestados se encontraron principalmente entre algo satisfecho y totalmente satisfecho.

En cuestión del nivel global de satisfacción laboral se aprecia que el 44.0% (F= 44) de la población se encontró algo satisfecho

y únicamente el 1.0% (F= 1) estuvo totalmente insatisfecho. Al agrupar los resultados se interpretó como satisfecho a las categorías de totalmente satisfecho y algo satisfecho, mientras que totalmente insatisfecho, algo insatisfecho e indiferente se consideraron como insatisfecho. Se observó que el 64.0% (F= 64) estuvieron satisfechos y el 36.0% (F= 36) insatisfechos (Tabla 6).

Se encontró que el 64.0 % del personal del instituto tuvo grados de satisfacción en algo o totalmente satisfechos en el desarrollo de sus labores. Aunque no hay que olvidar que el 7% está el nivel de insatisfecho en alguna medida (comprende la suma del 1.0 % totalmente insatisfecho, el 6.0 %. Una franja importante de los profesores se encuentran en el nivel de indiferente que no permite cuantificar adecuadamente la insatisfacción/satisfacción.

A continuación, se muestra el resultado de las relaciones formadas entre cada dimensión de satisfacción laboral con las variables sociodemográficas y laborales. Se encontró relación estadísticamente positiva entre el número de hijos con el entorno ($p < 0.002$) y las prestaciones recibidas ($p < 0.01$), a la autonomía con antigüedad en la institución ($p < 0.002$), a la carga frente a grupo con las prestaciones recibidas ($p < 0.000$), por último las horas laboradas a la semana con relación con superiores ($p < 0.002$), las prestaciones recibidas ($p < 0.01$) y la autonomía ($p < 0.03$) (Tabla 7).

El número de hijos tiene una influencia importante en la satisfacción laboral global ($p = 0.009$), especialmente las dimensiones de entorno ($p = 0.002$) y prestaciones recibidas ($p = 0.01$), por lo que se infiere que al tener más temas de conversación con el personal, una estabilidad económica derivado del contrato

Tabla 4. Características laborales (alumnos por grupo, tiempo destinado a descanso, docencia en más de una institución y nivel al que imparte clases en otra institución).

Características	Fr	%
Alumnos por grupo		
≥19	26	26.0
20-29	31	31.0
30-39	37	37.0
40-49	5	5.0
50-59	1	1.0
Tiempo destinado al descanso (minutos)		
0	11	11.0
≥5	13	13.0
6-15	16	16.0
16-30	37	37.0
≤31	23	23.0
Docencia en más de una institución		
No	85	85.0
Si	15	15.0

Fuente: Elaboración en campo, 2018 - 2019

N=100

Fr= Frecuencia

Tabla 5. Niveles de satisfacción laboral en docentes de la escuela seleccionada.

Dimensiones	Totalmente insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Totalmente satisfecho	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Relación con superiores	2	2.0	14	14.0	25	25.0	29	29.0	30	30.0
Entorno	0	0.0	14	14.0	26	26.0	37	37.0	23	23.0
Prestaciones recibidas	4	4.0	18	18.0	26	26.0	31	31.0	21	21.0
Oportunidades de crecimiento	1	1.0	6	6.0	6	6.0	32	32.0	55	55.0
Autonomía	4	4.0	9.0	9.0	19	19.0	41	41.0	27	27.0

Fuente: Elaboración en campo, 2018 - 2019.
N=100
Fr= Frecuencia

por tiempo indefinido, así como un entorno libre de niños impulsa la satisfacción por su trabajo.

Se deduce, que la satisfacción laboral que está relacionada con los superiores depende del tiempo dedicado a la convivencia, así como de la confianza que permite conversaciones de carácter personal. Esto se representa en las horas laboradas a la semana ($p= 0.002$).

Se presume que la satisfacción con las prestaciones recibidas tiene relación con la carga frente a grupo ($p= 0.000$) y las horas laboradas a la semana ($p= 0.01$), ya que el personal que trabaja 40 horas a la semana (tiempo completo) tiene que dar más horas de clase, pero cuenta con un contrato por tiempo indefinido, con mayor paga, el cual aumenta de acuerdo a la categoría y nivel de los maestros.

Se deduce, que los docentes que han laborado en la escuela seleccionada por más tiempo y que imparten más horas, se perciben con un mayor nivel de autonomía en sus actividades lo que deriva en satisfacción, esto se aprecia en la relación de la autonomía con las horas laboradas a la semana ($p= 0.03$) y con la antigüedad en la institución ($p= 0.05$).

DISCUSIÓN

En el presente artículo, se realizó un estudio para conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. El nivel de satisfacción laboral estuvo por encima del 50% en las categorías algo y totalmente satisfecho para todas las dimensiones. En las oportunidades de crecimiento, así como, las relaciones con superiores y la autonomía en el desempeño de sus actividades

presentaron niveles elevados de satisfacción por lo que se infirió, que la libertad para desempeñar las actividades y las relaciones positivas con los superiores, es un factor que incrementa el nivel de satisfacción laboral. También que las políticas empleadas para esos parámetros son adecuadas o requieren de mínima intervención

Los niveles de satisfacción encontrados en general son buenos, pero debido a que existen maestros insatisfechos es importante prevenir que no se incrementen negativamente estas cifras en especial en la franja de profesores que manifestaron indiferencia (29%) (Tabla 6). Esto representa un tercio de la población por lo que es indispensable aplicar medidas para que no se incremente la insatisfacción. En las dimensiones relacionadas con las prestaciones recibidas (22%), relación con los superiores (16%) y entorno (14%) también se pudo evidenciar una franja importante de insatisfacción. (Tabla 5). Se resalta que en el 2018, el instituto presentó una basificación lo que significa que varios docentes con interinato lograron conseguir horas base, lo que pudo sobre estimar el resultado favorable en el estudio, debido a que este evento significa grandes mejoras en sus condiciones laborales, así como una contratación por tiempo indefinido.

Todos los factores mencionados estarían evitando la deserción, la rotación elevada del personal, la inasistencia, las incapacidades o que decaiga la calidad de enseñanza. Para esto es recomendable revisar la reglamentación y ajustar presupuesto para profesores, establecer mecanismos para su identificación de manera periódica así como implementar las medidas de control.

Los factores relaciones para que los docentes presenten satisfacción laboras que mas impactaron fueron: el número

Tabla 6. Nivel global de satisfacción laboral.

Población global	Nivel de satisfacción laboral					Total
	Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Totalmente satisfecho	
Docentes	1	6	29	44	20	100
Porcentaje	1.0	6.0	29.0	44.0	20.0	100.0

Fuente: Elaboración en campo, 2018 - 2019.
n=100

de hijos que tiene una influencia importante en la satisfacción laboral, en las dimensiones de entorno ($p < 0.002$) y prestaciones recibidas ($p < 0.01$). Esto podría estar determinado por el entorno social adecuado y la capacidad económica para manutención de la familia. Por otro lado la satisfacción laboral relacionada con los superiores depende del tiempo dedicado a la convivencia, así como de la confianza que permite conversaciones de carácter personal. Esto se representa en las horas laboradas a la semana ($p < 0.002$).

La satisfacción con las prestaciones recibidas tiene relación con la carga frente a grupo ($p < 0.000$) y las horas laboradas a la semana ($p < 0.01$), ya que el personal que trabaja 40 horas a la semana (tiempo completo) tiene que dar más horas de clase, pero cuenta con un contrato por tiempo indefinido, con mayor paga, el cual aumenta de acuerdo a la categoría y nivel de los maestros.

Se deduce, que los docentes que han laborado por más tiempo y que imparten más horas, se perciben con un mayor nivel de autonomía en sus actividades lo que deriva en satisfacción, esto se aprecia en la relación de la autonomía con las horas laboradas a la semana ($p < 0.03$) y con la antigüedad en la institución ($p < 0.05$). También se podría especular afirmando que la autonomía permite el manejo de en el tiempo de descanso, razón por la cual los docentes están satisfechos.

Al comparar los resultados de previas investigaciones con los de este estudio se encontró lo siguiente. Se concuerda con Hernández,⁴ (69.0 %; 64.0 % tenían algún grado de satisfacción laboral), Jaik, *et al.*¹², (82.0 %; 64.0 % contaron con algún grado de satisfacción laboral) y con Patlán-Pérez, *et al.*¹⁶, (>50.0 %; 64.0 % presentaron con algún grado de satisfacción laboral). Se encontró diferencia con Guardo, *et al.*¹⁷, (30.0 %; 64.0 % tuvieron algún grado de satisfacción laboral). Las investigaciones de Hernández⁴, Jaik, *et al.*¹², Patlán-Pérez, *et al.*¹⁶, y Guardo *et al.*¹⁷, fueron de tipo cuantitativo con diseño transversal.

De acuerdo al nivel educativo que imparten clases los docentes con respecto a la variable de satisfacción laboral, se concuerda con Patlán-Pérez, *et al.*¹⁶, (licenciatura; licenciatura y posgrado) y Jaik, *et al.*¹², (posgrado; licenciatura y posgrado). Se encontró diferencia con Guardo, *et al.*¹⁷, (nivel básico; licenciatura y posgrado) y Hernández,⁴ (nivel medio; licenciatura y posgrado).

Al comparar estos estudios con los instrumentos utilizados, llama la atención que todos emplearon métodos diferentes. En satisfacción laboral se empleó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró¹⁸, por lo que se discrepa con Guardo, Pájaro & Fang,¹⁷ (Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 de Meliá), Hernández (diseñado para ese estudio), Patlán-Pérez, *et al.*¹⁶ (Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota - versión larga) y Jaik *et al.*¹² (Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente).

Se resalta que en el 2018, el instituto presentó una basificación lo que significa que varios docentes con interinato lograron conseguir horas base, lo que pudo sobre estimar el resultado favorable en el estudio, debido a que este evento significa grandes mejoras en sus condiciones laborales, así como una contratación por tiempo indefinido.

Los niveles de satisfacción laboral encontrados en el presente estudio son buenos, pero debido a que existen maestros insatisfechos es importante prevenir que no incrementen estas cifras con la finalidad de evitar la deserción, rotación elevada del personal, inasistencia, incapacidades o que decaiga la calidad de enseñanza. Esta variable se considera un elemento situacional, por lo que es recomendable establecer mecanismos para su identificación de manera periódica así como implementar las medidas de control previamente establecidas.

Finalmente, es importante destacar que algunos docentes de esta institución imparten clases a licenciatura y posgrado por lo que no se realizó una distinción en la muestra tomada, lo que genera que se desconozca si un sector está más o menos satisfecho que el otro pese a laborar en la misma escuela. La muestra fue no probabilística lo que puede generar cierta variación con la totalidad de los docentes.

Por último, debido que en la institución el 64.0% ($F = 64$) de los docentes se encontraron satisfechos, se puede inferir que la escuela fomenta los motivadores adecuados para favorecer bajo nivel de estrés laboral y un buen nivel de satisfacción laboral.

REFERENCIAS

1. Bastardo NJ. Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*. 2014; 6(12): 5–18. Doi: 10.1016/j.seppur.2008.12.020.
2. Atalaya MC. Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. 1999; III(5): 1–19.
3. Jiménez AE, Jara M J, Miranda ER. Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*. 2012; 16(1): 125–134. Doi: 10.1590/S1413-85572012000100013.
4. Hernández CA. La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior motivation. *Investigación Administrativa*. 2011; 108: 69–80.
5. Páramo D, Flores-Hernández C, Díaz de León LV. Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia Trabajo*. 2016; 18(57): 173–176. Doi: 10.4067/S0718-24492016000300173
6. Sistema de Información y Gestión Educativa. Consulta de principales cifras. Gobierno de México; 2017. Consultado: 24 Marzo 2018. Disponible en: <https://www.siged.sep.gob.mx/SIGED/principalesCifras.html>
7. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Estudios económicos de la OCDE México; 2017. Disponible en: <http://www.oecd.org/economy/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>
8. Anaya D, López E. Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*. 2014; (365): 96–121. Doi: 10.4438/1988-592X-RE-2014-365-266

9. Herzberg F. Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?. Harvard Business Review, School Publishing Corporation; 2003.
10. Peiró JM, Prieto F. Tratado de psicología del trabajo, volumen I. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicológica; 2002.
11. Hermosa A. Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. Revista Colombiana de Psicología. 2006; 15(1): 81-89
12. Jaik A, Tena J, Villanueva R. Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Revista Electrónica Diálogos Educativos. 2010; 10(19): 119–130. Doi: 10.1016/j.edumed.2015.09.002.
13. Linares O, Gutiérrez R. Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. Revista Mexicana de Investigación En Psicología. 2010; 2: 33–38.
14. Aldrete-Rodríguez M, Aranda-Beltrán C, Valencia-Abundiz S, Salazar-Estrada J. Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. Revista de Educación y Desarrollo. 2011; 12: 15–22.
15. Meliá JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. Psicologemas. 1989; 5: 59–74.
16. Patlán-Pérez J, Martínez E, Hernández R. El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. Revista internacional Administración & Finanzas. 2012; 5(5): 1-19.
- 17 Guardo C, Pájaro K, Fang Y. Satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación básica primaria del sector público y privado de la ciudad de Cartagena. Tesis, Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia; 2010. disponible <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0062612.pdf>
18. Meliá J, Peiró J. Cuestionario de satisfacción laboral s20/23; 1998. Disponible en <http://www.uv.es/seguridadlaboral>

©Universidad Libre 2018. Licence Creative Commons CCBY-NC-SA-4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

