



Fecha de recepción: 27 de marzo de 2009. Fecha de aceptación: 22 de julio de 2009

REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS. AÑO 9, N° 17, 2009
ISSN 0718-1310

SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES FORMADORAS DE DOCENTES. UN PRIMER ACERCAMIENTO¹

Dr. Arturo Barraza Macías
Profesor Investigador
Universidad Pedagógica de Durango
tbarraza@terra.com.mx
México

Mtro. Flavio Ortega Muñoz
Profesor de educación primaria
Secretaría de Educación del Estado de Durango
flavioaguilucho@hotmail.com
México

RESUMEN

El presente trabajo se planteó como objetivo central identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango. Para el logro de tal objetivo se realizó un estudio exploratorio, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental; para la recolección de la información se diseñó un cuestionario que fue aplicado a 37 académicos durante el mes de enero del año 2009. Su principal resultado permite afirmar que los académicos encuestados muestran un alto nivel de satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVE

Satisfacción laboral, formación docente y desempeño docente.

WORK SATISFACTION IN TEACHER TRAINING INSTITUTIONS. A FIRST APPROACH

ABSTRACT

This paper has as a main objective to identify the level of work satisfaction of the academics of teacher training institutions of the Durango state. To meet the objective, an exploratory, descriptive-correlational, cross-sectional and not experimental study was carried out; for the collection of information a questionnaire was applied to 37 academics during the month of January 2009. Its main result enables us to state that the academics surveyed show a high degree of work satisfaction.

KEYWORDS

Work satisfaction, teacher training and teacher performance.

Introducción

El interés por el estudio de la satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppock denominado Job Satisfaction (en Parra y Paravic, 2002). En esta obra, su autor, llegó a la conclusión de que existen múltiples factores que pueden ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, destacando entre ellos la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión.

El posterior desarrollo de la satisfacción laboral como campo de estudio se debe, todo parece indicarlo así, a dos razones básicas: a) que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y b) que a la satisfacción laboral siempre se le ha asociado el desempeño, al grado que se ha llegado a afirmar que un trabajador satisfecho es más tendiente a tener un mejor desempeño. Es esta segunda razón la que nos condujo a su estudio.

La satisfacción laboral puede ser definida desde dos perspectivas conceptuales diferentes: como un estado emocional o bien como una actitud generalizada (Cavalcante, 2004); en la presente investigación nos adscribimos a la segunda perspectiva que conduce a definir *la satisfacción laboral como una actitud generalizada con relación al trabajo*; en términos simples se puede decir que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo.

Esta actitud generalizada comprende tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental.

- a) En el componente cognitivo se integran los pensamientos o la evaluación que hace el trabajador de los aspectos que involucra su trabajo en función del conocimiento que posee al respecto.
- b) En el componente afectivo se integran los sentimientos y las emociones positivas y negativas que despiertan los diferentes aspectos que integran su trabajo.
- c) En el componente comportamental se integran las predisposiciones comportamentales que orientan la acción del trabajador con relación a los diferentes aspectos que comprende su trabajo

Para su estudio, la satisfacción laboral puede ser abordada desde dos niveles: el general y el específico: a) En la satisfacción general se obtiene un indicador promedio que refleja el sentir del trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. Este nivel representa la dimensión unidimensional y se denomina abordaje global, y b) En la satisfacción específica se obtiene un indicador que muestra el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida,

compañeros del trabajo, políticas de la empresa, etc. Este nivel se denomina abordaje multidimensional.

La satisfacción laboral, como tema de investigación, ha sido estudiada en diferentes profesionistas, como es el caso de las enfermeras (Valencia, 2001 y Fernández y Paravic, 2003), del profesional sanitario (Arriaga, E. et. al. 2003), de directores de escuelas secundarias (Cavalcante, 2004), de médicos especialistas (Escribá-Aguir, Artazcoz y Pérez-Hoyos, 2008), de profesionales técnicos de la construcción (Navarro, 2008) y de los docentes (De Frutos, et. al. 2007).

El interés por el momento está centrado exclusivamente en los docentes y a este respecto la revisión de la literatura nos permite ubicar tanto estudios descriptivos como correlacionales, todos ellos de carácter no experimental. Como estudios descriptivos con docentes se ubican los trabajos de Ramírez y D'Aubeterre (2007) y de Olivares, et. al. (2006); mientras que en el caso de los estudios correlacionales se puede observar que la satisfacción laboral de los docentes se ha relacionado con otras variables como sería el estrés (González, 2008), las condiciones de trabajo (De Frutos, et. al. 2007), el Síndrome de Burnout (Hermosa, 2006); la satisfacción académica (Padilla, Jiménez y Ramírez, 2007), y el Clima Organizacional (Núñez y Chiang s/f).

Un primer balance, al respecto de los trabajos encontrados, nos permite afirmar que el campo de estudio de la satisfacción laboral en docentes es un campo poco estructurado, donde no existen líneas claras de investigación y donde cada relación de esta variable con otras variables se convierte en una ínsula personal del investigador, al no existir de manera explícita o implícita un modelo explicativo que defina las líneas de investigación a seguir y que, como consecuencia directa, configuren una comunidad de investigadores a su alrededor. A este respecto, vale la pena realizar una acotación que ponga en su justa dimensión la afirmación realizada en los renglones precedentes.

Como parte de nuestra revisión de la literatura fue posible reconocer que la satisfacción laboral, como objeto de investigación, ha sido estudiada desde diferentes modelos o teorías (Cavalcante, 2004) como sería el caso de las siguientes: a) teoría de los dos factores, b) el modelo de las características de la función, c) teoría de la adaptación al trabajo, d) teoría de la discrepancia, e) modelo de la satisfacción de facetas, f) teoría del grupo de referencia social, g) teoría del procesamiento social de la información, h) teoría de los eventos de situaciones, i) modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo, j) el modelo interactivo.

Estos modelos y teorías pueden organizarse tomando como criterio de clasificación su centración en el individuo, en el ambiente o en la relación entre ambos, como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1. Teorías y modelos para el estudio de la satisfacción laboral

Individuo	Ambiente	Interacción individuo-ambiente
Teoría de la discrepancia	El modelo de las características de la función	La teoría de los dos factores
Modelo de la satisfacción de facetas	Teoría de los eventos de situaciones	La teoría de adaptación al trabajo
Teoría del grupo de referencia		Teoría del procesamiento social de la información
		Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo.
		El modelo interactivo

Fuente: elaboración propia tomando como base la información proporcionada por Cavalcante (2004)

A pesar de la existencia de estos modelos y teorías, ninguno de ellos ha sido utilizado en el estudio de la satisfacción laboral de los docentes, por lo que se puede afirmar que el campo específico de la satisfacción laboral docente se muestra con un carácter esencialmente descriptivo, donde cobran sentido las afirmaciones realizadas en el balance realizado previamente (vid supra).

Con base en este panorama se decidió tener un primer acercamiento mediante un estudio exploratorio que nos permitiera adentrarnos en este tema y posteriormente, en futuras investigaciones, pasar a hipotetizar un modelo explicativo que conduzca a identificar posibles variables causa, efecto o moduladoras. Con base en esa decisión, el presente trabajo de investigación se concreta en los siguientes objetivos:

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango.
- Establecer el dominio de referencia empírico donde se encuentra más insatisfecho el académico de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango.
- Determinar el dominio de referencia empírico donde se encuentra más satisfecho el académico de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango.
- Establecer el papel que juegan las variables sociodemográficas: género, edad, nivel máximo de estudio, institución en la que labora y antigüedad en esa institución, en el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango.

Metodología

El presente estudio puede ser caracterizado como exploratorio, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental.

“Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998; p. 58). Este tipo de estudio puede servir para los siguientes propósitos:” a) formular problemas para estudios más precisos; b) establecer prioridades para futuras investigaciones; c) recopilar información acerca de un problema que luego se dedica a un estudio especializado; d) aumentar el conocimiento respecto al problema; y e) aclarar conceptos”. (Namakforoosh, 2002; p. 90). Estos cinco propósitos son pertinentes y necesarios en el caso del presente objeto de estudio: la satisfacción laboral docente.

Con relación a los estudios correlacionales, se puede afirmar que “este tipo de estudios tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (en un contexto particular)” (Hernández, et. al. 1998; p. 62). La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es conocer el comportamiento de una variable, a partir del conocimiento de otras variables que se relacionan con ella.

Los estudios transversales, transeccionales, o simplemente seccionales, centran su atención en obtener información del objeto de estudio en una única vez y en un momento dado. (Bernal, 2000). Por su parte, los estudios no experimentales miden las variables tal como se presentan en la realidad y en ningún momento se manipula alguna de ellas (Namakforoosh, 2002); ese es el caso de la presente investigación.

Para la recolección de la información se construyó un instrumento, desde la perspectiva del abordaje multidimensional, a través de los siguientes pasos:

- a) El primer paso para su elaboración consistió en identificar las dimensiones que normalmente son establecidas en los estudios de satisfacción laboral desde esta perspectiva multidimensional.
- b) El segundo paso fue discriminar aquellas dimensiones que son propias del trabajo que realiza un académico en una institución formadora de docentes.
- c) El tercer paso fue operacionalizar cada dimensión para determinar los indicadores empíricos que la comprenden
- d) El cuarto paso fue construir los ítems a partir de los indicadores empíricos ya obtenidos de cada dimensión.
- e) Una versión preliminar del instrumento fue piloteada con ocho académicos universitarios y posteriormente fue sometida a valoración con tres expertos. Los resultados en ambos casos confirmaron la versión preliminar sin cambios substanciales.

La versión final del instrumento quedó constituida por 34 ítems, distribuidos en ocho dimensiones (vid tabla 2), que se responden mediante un escalamiento tipo

lickert de cuatro valores: Totalmente insatisfecho, Algo insatisfecho, Algo satisfecho, Totalmente satisfecho; La pregunta que desencadena la respuesta quedo expresada de la siguiente manera ¿Qué tan satisfecho estoy con?

El instrumento construido, el cual fue denominado *Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente* (EMSLD), puede ser caracterizado como un instrumento mixto que combina una medida global y una medida de aspectos específicos (Melía y Peiró, 1989).

Tabla 2. Dimensiones e ítems constituyentes de la EMSLD

Dimensión	Ítems
Relaciones interpersonales	1, 11 y 23
Desempeño profesional	2, 5, 7, 22 y 26
Condiciones laborales	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34
Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 27 y 32
Participación	10 y 31
Factores organizacionales	13, 14, 19, 20 y 30
Ambiente físico	16, 24 y 33
Equipo directivo	8, 12, 15, 17 y 21

La EMSLD, una vez aplicada, obtuvo los siguientes niveles de confiabilidad: a) en alfa de cronbach .95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95; este nivel de confiabilidad puede ser considerado como muy bueno según De Vellis (en García, 2006). Así mismo, se obtuvo evidencias de validez basadas en la estructura interna a partir de los procedimientos identificados como validez de consistencia interna y análisis de grupos contrastados (vid tabla 3 y 4), lo que permitió reconocer que: a) todos los ítems, a excepción del número dos y once, se correlacionan de manera positiva (con un nivel de significación entre .00 y .04) con el puntaje global de la escala y b) todos los ítems, a excepción del ítem dos, cuatro, once y veinticinco, permiten discriminar (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre los grupos que presentan un alto y bajo nivel de satisfacción laboral.

Tabla 3. Resultados obtenidos en la validez de consistencia interna

Ítems	r	Sig.
Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes	.401	.014
<u>Las actividades docentes que desempeño en este momento</u>	.277	.096
La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	.763	.000
La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes	.339	.040
El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	.572	.000
Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente	.774	.000
La autonomía que tengo para realizar mi trabajo	.696	.000

La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo	.730	.000
La opinión que tiene la comunidad duranguense sobre los académicos de esta institución	.535	.001
Mi forma de participar en la toma de decisiones	.786	.000
Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución	.314	.059
La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	.709	.000
La forma en que se respeta la normatividad institucional	.754	.000
El ambiente de trabajo que existe en la institución	.800	.000
La forma en que me trata el equipo directivo	.719	.000
La ventilación del espacio físico donde laboro	.503	.002
El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución	.645	.000
La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	.661	.000
El modo en que se respetan los estatutos sindicales	.692	.000
La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo	.769	.000
El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	.825	.000
La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo	.731	.000
Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución	.759	.000
La iluminación del espacio físico donde trabajo	.483	.002
El nivel laboral que tengo	.496	.002
Lo motivador que es mi trabajo	.500	.002
La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	.853	.000
La remuneración económica que percibo	.567	.000
La cantidad de trabajo que se me asigna	.611	.000
La forma en que está organizada la institución	.718	.000
La forma en que toman en cuenta mis opiniones	.798	.000
La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes	.524	.001
El espacio físico donde realizo mi trabajo	.621	.000
La forma en que puedo ascender de nivel salarial	.723	.000

Tabla 4. Resultados obtenidos en el análisis de grupos contrastados

Items	Sig.
Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes	.024
Las actividades docentes que desempeño en este momento	.284
La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	.000
La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes	.120
El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	.008
Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente	.000
La autonomía que tengo para realizar mi trabajo	.000
La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo	.000
La opinión que tiene la comunidad duranguense sobre los académicos de esta institución	.004
Mi forma de participar en la toma de decisiones	.000
Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución	.091
La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	.000

La forma en que se respeta la normatividad institucional	.000
El ambiente de trabajo que existe en la institución	.000
La forma en que me trata el equipo directivo	.000
La ventilación del espacio físico donde laboro	.001
El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución	.001
La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	.000
El modo en que se respetan los estatutos sindicales	.000
La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo	.000
El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	.000
La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo	.000
Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución	.000
La iluminación del espacio físico donde trabajo	.008
El nivel laboral que tengo	.063
Lo motivador que es mi trabajo	.049
La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	.000
La remuneración económica que percibo	.008
La cantidad de trabajo que se me asigna	.001
La forma en que está organizada la institución	.000
La forma en que toman en cuenta mis opiniones	.000
La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes	.005
El espacio físico donde realizo mi trabajo	.002
La forma en que puedo ascender de nivel salarial	.000

Estos resultados, basados en la estructura interna, permiten confirmar la homogeneidad y direccionalidad única de casi todos los ítems que componen la EMSLD.

Por otra parte, el hecho de que las dos medidas de confiabilidad obtenidas se basen también en la consistencia interna del instrumento, nos permite afirmar que los ítems de la EMSLD pueden ser considerados homogéneos, en el sentido de que miden lo mismo o, en otras palabras, representan el mismo dominio empírico de referencia, que en este caso es la satisfacción laboral docente.

Se encuestó, durante el mes de enero del año 2009, a 37 académicos de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango. La distribución de los encuestados, según las variables sociodemográficas estudiadas, fue la siguiente:

- 17 son hombres y 20 mujeres.
- 15 tienen una edad que oscila entre 32 y 46 años; 18, una edad que oscila entre 47 y 61 años; y cuatro no contestaron.
- tres tienen licenciatura como nivel máximo de estudio; 28 tienen el nivel de maestría y seis, el nivel de doctorado.

- cinco laboran en la Escuela Normal J. Guadalupe Aguilera; siete en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado; 10 en la Universidad Pedagógica de Durango; cinco en la Escuela Normal Urbana Carlos A. Carrillo; cinco en el Instituto de Estudios Superiores de Educación Normal Lázaro Cárdenas del Río; y cinco en el Centro de Actualización del Magisterio.
- dos reportan una antigüedad menor a cinco años de servicio: 10 una antigüedad que oscila entre cinco y diez años; 11 una antigüedad que oscila entre 11 y 15 años; ocho una antigüedad que oscila entre 16 y 20 años; y seis tienen una antigüedad mayor a 20 años.

Resultados

El análisis de la información obtenida a través de la EMSLD se realizó en dos momentos:

- a) en un primer momento se efectuó un análisis descriptivo, a través de la media o promedio, en tres niveles: 1) los ítemes o ámbitos empíricos, 2) las dimensiones constituyentes de la EMSLD y 3) el nivel global o general; en todos los casos se transformó el resultado obtenido a porcentaje para facilitar su manejo;
- b) en un segundo momento se realizó el análisis inferencial con las cinco variables sociodemográficas estudiadas: género, edad, nivel máximo de estudio, institución donde labora y antigüedad en esa institución. Para el análisis se utilizaron los estadísticos t de Student y ANOVA de un factor, según correspondiera y en todos los casos la regla de decisión fue $p < .05$. Tanto el análisis descriptivo como el inferencial se realizó con el Programa SPSS, versión 12.

Análisis descriptivo

Los académicos de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango que fueron encuestados reportan un 69% de satisfacción laboral.

El nivel de satisfacción reportado en cada una de las ocho dimensiones que constituyen la EMSLD se presenta en la tabla 5. Como se puede observar los académicos encuestados manifiestan estar más satisfechos en lo concerniente a su desempeño profesional, mientras que donde muestran menor nivel de satisfacción es en los factores organizacionales.

Tabla 5. Nivel de satisfacción en cada una de las dimensiones de EMSLD

Dimensión	Porcentaje
Relaciones interpersonales	77%
Desempeño profesional	82%
Condiciones laborales	67%
Valoración del trabajo desarrollado	70%
Participación	63%
Factores organizacionales	57%
Ambiente físico	76%
Equipo directivo	62%

Con relación a los ámbitos empíricos específicos (vid Tabla 6), a los que nos remite cada uno de los ítems de la EMSLD, se encontró que aquellos en donde muestran mayor satisfacción son:

- Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución (90%)
- Las actividades docentes que desempeño en este momento (87%),
- Lo motivador que es mi trabajo (85%)

Tabla 6. Nivel de satisfacción en cada una de los ámbitos empíricos específicos de EMSLD

Ítems/ámbitos empíricos	Porcentaje
Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes	74%
Las actividades docentes que desempeño en este momento	87%
La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	64%
La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes	81%
El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	81 %
Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente	69%
La autonomía que tengo para realizar mi trabajo	80%
La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo	60%
La opinión que tiene la comunidad duranguense sobre los académicos de esta institución	65%
Mi forma de participar en la toma de decisiones	67%
Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución	90%
La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	66%
La forma en que se respeta la normatividad institucional	56%
El ambiente de trabajo que existe en la institución	57%
La forma en que me trata el equipo directivo	65%
La ventilación del espacio físico donde laboro	73%
El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución	55%
La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	56%

El modo en que se respetan los estatutos sindicales	52%
La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo	61%
El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	65%
La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo	77%
Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución	69%
La iluminación del espacio físico donde trabajo	79%
El nivel laboral que tengo	77%
Lo motivador que es mi trabajo	85%
La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	64%
La remuneración económica que percibo	71%
La cantidad de trabajo que se me asigna	71%
La forma en que está organizada la institución	59%
La forma en que toman en cuenta mis opiniones	58%
La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes	71%
El espacio físico donde realizo mi trabajo	76%
La forma en que puedo ascender de nivel salarial	62%

Por su parte, los ítemes de la EMSLD donde muestran los académicos encuestados menor nivel de satisfacción son:

- ° El modo en que se respetan los estatutos sindicales (52%)
- ° El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución (55%).
- ° La forma en que me puedo promover a un puesto directivo (56%)

Análisis de diferencia de grupos

Los resultados obtenidos en el análisis de diferencia de grupos entre las variables sociodemográficas estudiadas y la variable satisfacción laboral, en su nivel general o global, se muestran en la tabla 7.

Tabla 7. Nivel de significación del análisis de diferencia de grupos

Variables	Sig.
Género	.484
Edad	.972
Nivel máximo de estudio	.878
Institución donde labora	.912
Antigüedad en esa institución	.531

Como se puede observar, en este primer acercamiento al estudio de la satisfacción laboral en académicos de instituciones formadoras de docentes, ninguna de las variables sociodemográficas estudiadas influye en el nivel de satisfacción laboral mostrado por los docentes encuestados.

Discusión de resultados/conclusiones

Las conclusiones derivadas de este primer acercamiento al estudio de la satisfacción laboral en académicos de las instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango son las siguientes:

- Con base en un baremo de tres valores (0 a 33% bajo; 34% a 66% medio; y 67% a 100% alto), se puede afirmar que los académicos de las instituciones formadoras de docentes encuestados reportan un alto nivel de satisfacción laboral, sin embargo no hay que perder de vista que el resultado obtenido se ubica en el límite inferior de este nivel y por lo tanto el nivel obtenido dista un 30% de la situación ideal. En este punto se coincide con Padilla et. al. (2007) quienes afirman que los docentes muestran una alta satisfacción laboral y se difiere del resultado informado por Olivares et. al. (2006) quienes afirman que los docentes manifiestan un nivel de satisfacción laboral regular.
- La dimensión desempeño profesional es donde se muestran más satisfechos los académicos encuestados. En este punto se coincide con González (2008) quien afirma que son los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo. ya que “el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación, al reconocimiento de su trabajo, lo cual satisface sus necesidades de desarrollo psicológico despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución” (p.85). Este resultado inclina la balanza hacia los factores intrínsecos como agentes causales de una satisfacción laboral positiva (Ramírez y D’Aubeterre, 2007)
- La dimensión factores organizacionales es donde se encuentran más insatisfechos los académicos encuestados. Este resultado, en lo particular, interpela fuertemente a la estructura y a los procesos organizacionales que se encuentran presentes en estas instituciones.
- Las variables sociodemográficas estudiadas no influyen de una manera significativa en el nivel de satisfacción laboral de los académicos encuestados.

Estos resultados conducen a destacar el hecho de que los académicos de las instituciones formadoras de docentes muestran un alto nivel de satisfacción laboral asociado con su desempeño profesional en lo particular. Sin embargo, se puede observar también que hay un conjunto de factores organizacionales que tienen insatisfechos a los docentes y que constituyen un obstáculo para que exista un nivel de satisfacción más alto.

Referencias bibliográficas

Arriaga E., et. al. (2003), La participación en la gestión como elementos de satisfacción de los profesionales, *Enfermería Global*, (3), 1-13.



Fecha de recepción: 27 de marzo de 2009. Fecha de aceptación: 22 de julio de 2009

REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS. AÑO 9, N° 17, 2009
ISSN 0718-1310

- Bernal C. A. (2000), *Metodología de la investigación para administración y economía*, México, Prentice Hall.
- Cavalcante J. J. (2004), *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*, Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona (on line)
- De Frutos, et. al. (2007), Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas católicas de Madrid, *Educación y Futuro*, (17), 9-42
- Escribá-Aguir V., Artazcoz L. y Pérez-Hoyos S. (2008), Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas, *Gaceta Sanitaria*, 22, (4), 300-308.
- Fernández B. y Paravic T. (2003), Nivel de satisfacción laboral en enfermeras, *Ciencia y Enfermería*, 9, (2), 57-66.
- García C. H. (2006), "La medición en ciencias sociales y en la psicología", en *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*, de Landeros y González (comp.), México, Trillas.
- González N. (2008), Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89
- Hermosa A. M. (2006), Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria, *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89
- Hernández R., Fernández Collado C. y Baptista P. (1998), *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw Hill.
- Meliá J. L. y Peiró J. M. (1989), La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23, *Psicologemas*, (5), 59-74
- Namakforoosh M. N. (2002), *Metodología de la investigación*, México, Limusa.
- Navarro E. (2008), *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana*, Tesis Doctoral de la Universidad Politécnica de Valencia (on line)



Fecha de recepción: 27 de marzo de 2009. Fecha de aceptación: 22 de julio de 2009

REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS. AÑO 9, N° 17, 2009
ISSN 0718-1310

Núñez A. y Chiang M. M. (s/f), Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información, *Revista Iberoamericana de Sistemas, Cibernética e Informática*, 1, (1).

Olivares J. et. al. (2006), Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica, *Revista Estomatológica Herediana*, 16, (1), 21-25

Padilla L.E., Jiménez L. y Ramírez M.D. (2007), *La satisfacción laboral global del profesorado y su satisfacción con la libertad académica, valor substancial de la universidad. El caso de una universidad pública estatal*, Memoria Electrónica del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa, México, COMIE.

Parra S. y Paravic T. (2002), Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU), *Ciencia y Enfermería*, 8, (2), 37-48

Ramírez T. y D'Aubeterre M. E. (2007), Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano diez años después (1996-2006), *Investigación y Posgrado*, 22, (2), 57-86

Valencia M. C. (2001), Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería, *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 9, (2), 81-84.

Notas

¹ Proyecto registrado en el Programa de Investigación de la Universidad Pedagógica de Durango con el folio 064/08.