



## SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA GENERAL

Manuel Camacho Higareda  
[manuelcamacho@yahoo.com.es](mailto:manuelcamacho@yahoo.com.es)

Mariela Sonia Jiménez Vásquez  
[msjimenez06@hotmail.com](mailto:msjimenez06@hotmail.com)

### Resumen

En esta ponencia se presentan los resultados de una investigación sobre satisfacción laboral de 300 docentes de educación secundaria general. El estudio se realizó con un enfoque mixto. En este apartado se presentan los resultados de dos núcleos temáticos del apartado cualitativo. La satisfacción con el logro en el trabajo docente y el reconocimiento y naturaleza del trabajo docente. Los resultados revelan que uno de los factores más relevantes en el estado de satisfacción/insatisfacción del docente es el alumno, así como la realización de sus funciones profesionales, en términos de “desempeño”, “calidad” y “dominio”.

### Palabras clave:

Docentes, satisfacción laboral, educación básica

### Introducción

La educación secundaria ha transitado por distintas reformas que han modificado sus contenidos curriculares, impactando aún más los procesos de formación de los maestros y diversificando sus condiciones laborales y su perfil profesional. Es necesario considerar que los docentes de escuelas secundarias desarrollan y ejercen sentidos de identidad, de pertenencia y de compromiso en función



de aspectos del tipo de nivel educativo en el que se desempeñan, el rol distintivo que juegan dentro del sistema educativo (no se asumen como enseñantes con la misma obligación y propósitos que los de otros niveles), el prestigio social que su posición entraña por tradición, la relevancia de la materia que imparten, el grado de especialización que frente a ésta cumplen (contrario al estatus de generalidad que distingue a un profesor de primaria), la jerarquía de la formación profesional y técnica que ostentan, así como los sentimientos que les genera la pertenencia o no a carrera magisterial, entre otros.

En la actualidad, gran parte de los docentes de secundaria propenden a mirarse a sí mismos como trabajadores en desventaja debido a, por ejemplo, cierto menoscabo que su salario ha experimentado gradualmente durante las últimas décadas, la dificultad para obtener plazas de base (los interinatos son elemento común) que les garantice estabilidad en el empleo y que les otorgue la oportunidad de participar en la carrera magisterial a fin de lograr mejoría en sus ingresos, la evidente sobrepoblación de los grupos que atienden, así como la enorme cantidad de grupos que deciden aceptar en su búsqueda de un contrato de horas con mayor cuantía, por el número de alumnos en cada grupo y el número de grupos que algunos profesores tienen a su cargo.

Desde la perspectiva de diversos autores (Galaz, 2002; Torres, 2010), estos factores extrínsecos o contextuales del trabajo docente son los que producen mayor fuente de tensión afectando el estado emocional de los profesores. En esta investigación se indaga el índice de satisfacción de los docentes en su trabajo en la educación secundaria general.

### **Satisfacción con el trabajo, elementos para su comprensión en el ámbito educativo**

La revisión de antecedentes acerca del tema satisfacción con aspectos relacionados con las actividades laborales remuneradas alude a dos conceptos que son usados de forma indistinta en algunos trabajos de investigación: satisfacción laboral y satisfacción con el trabajo (Aldrete-Rodríguez, Aranda-Beltrán, Valencia-Abundiz y Salazar-Estrada, 2011). Para Robbins y Coulter (1996), la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con el entorno laboral. Iraiza (2006), considera que la satisfacción laboral





es una respuesta afectiva que resulta de la relación entre las experiencias, necesidades, valores, expectativas y percepción de las condiciones de trabajo.

El concepto satisfacción laboral tiene origen en distintas posturas teóricas como la psicológica, la sociológica y la económica. La perspectiva psicológica tiene como objeto de estudio las emociones de los individuos generadas por el trabajo; la perspectiva sociológica se centra en las actitudes que los sujetos externalizan en su ámbito laboral, mientras que en la perspectiva económica la satisfacción se centra en la utilidad para la productividad. Sin embargo, es observable que las definiciones del concepto de satisfacción laboral, vistas desde distintas disciplinas, comparten una esencia: involucran emociones y hay un ejercicio de valoración por parte del trabajador con respecto del placer que la práctica prodiga, así como de la recompensa que por su esfuerzo recibe. Galaz (2002), en extensión de la propuesta de Locke acerca de lo que ambos llaman Satisfacción en el trabajo (ST), afirma que la ST "puede considerarse como el resultado de la satisfacción de necesidades, del cumplimiento de valores o de la elaboración de un juicio de equidad en el que el trabajador compara su situación con la de otros empleados" (pág. 50).

La valoración hacia el trabajo puede tener un sentido positivo/negativo. Al respecto, García (2003) realiza la siguiente afirmación: "Las ponderaciones asignadas a cada aspecto laboral son el resultado de la diferencia entre lo que el individuo recibe y lo que realmente desearía" (p.68). Es decir, hay aspectos objetivos en juego (la cuantificación de lo recibido) y subjetivos (la valía de lo recibido a partir de criterios de equidad y justicia). Las expectativas del sujeto son una constante, y tienen una doble dimensión: lo personal (las necesidades individuales del trabajador) y lo que concierne al empleo (aspectos físicos, atmósfera, elementos contractuales, económicos, jurídicos). En resumen, la dicotomía satisfacción/insatisfacción es un índice que acusa grados de equilibrio, de compensación y de estabilidad en la relación de los aspectos subjetivos y los objetivos, así como entre lo esperado y lo recibido en el ámbito del trabajo.

En este sentido, la satisfacción/insatisfacción con el trabajo como objeto de estudio puede analizarse desde dos dimensiones de acuerdo a sus alcances: global y específica (Anaya y Suárez, 2006; 2007). En la satisfacción global se evalúa el trabajo desde una visión general abarcando todos los



aspectos o factores referidos al mismo. La satisfacción específica considera aspectos particulares al contexto: las condiciones laborales, el salario, las relaciones con los compañeros, entre otros, en este caso, de acuerdo a Caballero (2002), la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.

### **Estrategia metodológica**

El propósito de esta investigación se centró en identificar la satisfacción docente en educación secundaria general del estado de Tlaxcala. Se realizó un estudio descriptivo, valorativo, cualitativo. Se realizaron cuatro preguntas abiertas a 300 docentes del subsistema de escuelas secundarias generales acerca de la satisfacción con el trabajo docente que se obtuvieron mediante el discurso libre a partir de la técnica de análisis de contenido. Las preguntas se centraron en la satisfacción/insatisfacción con el trabajo como docente, en indagar si han mejorado y cómo las condiciones laborales.

Se realizó una base de datos en Excel en las que se vaciaron los datos obtenidos. Se utilizó la técnica de análisis de contenido propuesta por Schreier (2012) y se complementó con las aportaciones de Krippendorff (2013), Hsieh & Shannon (2005) y Weber (1990), utilizándose el Programa computacional AntConq. Las etapas a seguir fueron: identificación y organización de datos; codificación/categorización de datos; descripción de categorías. El análisis se centró en la naturaleza del discurso, en particular de los significados de los elementos a fin de obtener conocimiento y comprensión acerca del sistema de categorías diseñado para el estudio, considerándose también de importancia los temas emergentes e ideas principales plasmados en las respuestas a las preguntas abiertas, apoyándose en la observación personal de elementos comunicativos. Se redujeron los datos recolectados para su manejo eficiente e interpretación del contenido relacionado con las percepciones de los docentes acerca de la satisfacción laboral, considerándose las palabras que caen en el rango de 1 a 5, según la frecuencia de mención, sin equivaler en sí mismas a una categoría. Las categorías se determinaron de 2 maneras: a) Mediante la definición previa de categorías iniciales de observación (Aspectos de no satisfacción con el trabajo; Aspectos de satisfacción con el trabajo; Aspectos de mejoría en los últimos cinco años); b) Considerando cada



palabra en su contexto de enunciación con la intención de conocer el sentido en que se usa e inferir el estado de satisfacción/insatisfacción de los docentes, según la categoría inicial de observación.

## Resultados

La satisfacción muestra la respuesta afectiva emocional positiva de los sujetos hacia los aspectos generales del trabajo, como lo mencionan Robbins y Coulter (1996), en la que se vinculan elementos cognitivos, afectivos y conductuales. La satisfacción con el trabajo docente es definida por Lorenzo, Sáenz, et al (1991), como una experiencia de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles graduales en la calidad del trabajo, de reconocimiento, de responsabilidad y de disfrutar el trabajo mismo. En este sentido, los resultados de la satisfacción con el trabajo en este reporte se presentan a partir de dos dimensiones del trabajo docente (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1989): el logro y la naturaleza del trabajo docente.

### a) *El logro en el trabajo docente*

En el libre discurso de los docentes, esta situación se confirma ya que la relación aprendizaje y alumnos es uno de los aspectos que más frecuentemente son mencionados como motivos de satisfacción o insatisfacción con el trabajo docente.

Casi la mitad de los docentes de la muestra colocaron a los alumnos como su motivo de satisfacción, lo que permite deducir que son el elemento principal del indicador de logro. Así, el aprovechamiento académico, concebido marcadamente como “aprendizaje”, y en casos de menor incidencia, el “desempeño”, que los alumnos demuestran en sus respectivas materias, es, según los docentes, grato, propicio y eficaz, en resumen, satisfactorio.

### Ilustración 1 Satisfacción con el aprovechamiento de los alumnos

Dominio de los contenidos y aprendizaje de los **alumnos**  
Logro de aprendizajes esperados y participación de **alumnos**  
Logro de aprendizajes de los **alumnos**  
Desempeño personal y de los **alumnos**  
Aprendizaje de los **alumnos**





Fuente: elaboración propia

El interés que muestran los alumnos por la materia es también razón de satisfacción, así dicho interés sea en un grado no mayoritario. El hecho de que “algunos” o “el 40%” demuestren “compromiso”, “motivación” y tengan una actitud participativa es motivo para percibir al trabajo docente como placentero:

### Ilustración 2 Satisfacción con Interés de alumnos

Interés que despertaba en los **alumnos**  
participación de los **alumnos**  
compromiso de los **alumnos**  
Motivación de los **alumnos**  
que por lo menos un 40% de los **alumnos** se entienden y ponen interés en la clase  
algunos **alumnos** muestran interés y compromiso en su8s materias

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, el aprendizaje de los alumnos también adquiere una connotación negativa cuando es mencionado como uno de los aspectos con los que no se sienten satisfechos los docentes. Sin contar con más contexto que la pregunta generadora de estas breves respuestas, y por el sentido del planteamiento (aspectos en los que no se siente satisfecho el que responde), se confirman los datos cuantitativos que señalan que el nivel de aprendizaje de los alumnos se encuentra por debajo de lo que los docentes esperan o desean. Al ver sus expectativas no cumplidas, se declaran en estado de insatisfacción.

### Ilustración 3 Insatisfacción con el aprendizaje de los alumnos

□ Cuando loa **alumnos** no logran captar lo que se le enseña  
En el nivel el aprendizaje de los **alumnos**  
el nivel de aprendizaje de los **alumnos**  
el nivel de aprendizaje de los **alumnos**  
el bajo aprovechamiento y responsabilidad en la mayoría de los **alumnos**  
la infraestructura de la escuela el nivel de aprendizaje de los **alumnos**  
el logro académico de los **alumnos**  
el aprendizaje de algunos **alumnos**  
un buen promedio en **alumnos**  
Desarrollar algunas actividades en el nivel de aprendizaje de los **alumnos**  
En no cumplir con el adecuado desempeño y aprendizaje de los **alumnos**  
el bajo rendimiento de mis **alumnos**



Fuente: elaboración propia

Esta situación tiene amplia relación con respecto de las nociones de interés y alumnos. Distinto a lo expresado sobre el aprendizaje (la valoración negativa no explícita), hay casos de señalamiento manifiesto acerca de que el interés mostrado por los alumnos no responde a las expectativas del docente.

#### Ilustración 4 Insatisfacción con el interés de los alumnos

Trabajo y responsabilidad de los **alumnos** y padres que no apoyan  
Ver con tristeza que algunos **alumnos** no ponen interés por problemas personales  
Desinterés de los **alumnos**  
Desinterés de los **alumnos** por mejorar sus calificaciones  
Falta de interés de los **alumnos**  
en el cumplimiento de algunos **alumnos**  
apatía hacia el aprendizaje de mi materia por parte de algunos **alumnos**  
en que no todos los **alumnos** se interesan en aprender  
falta de interés de los **alumnos** por el estudio  
cuando los **alumnos** no valoran el trabajo y no cumplen con su papel

Fuente: elaboración propia

Se puede leer que “no todos los alumnos se interesan por aprender” o que un aspecto de insatisfacción es el “desinterés de los alumnos”, la “falta de interés”, “el incumplimiento de algunos alumnos”, “apatía hacia el aprendizaje” o “cuando los alumnos... no cumplen con su papel”. En este contexto, surge la necesidad de examinar las razones de tal desinterés, más aún, desde el parecer de los propios estudiantes.

Como se ha expuesto, el aprendizaje de los alumnos es el principal aspecto en el discurso libre que los docentes aducen como causa de satisfacción o insatisfacción con el trabajo en el aula.

#### b) Reconocimiento y naturaleza del trabajo docente

Se planteó a los docentes la pregunta ¿Considera que sus condiciones como profesor de secundaria han mejorado en los últimos cinco años? El 72% de los docentes mencionó que sí, mientras el 28% considera que no ha habido mejora. La noción de satisfacción/insatisfacción subyace a la respuesta cerrada de sí o no. De las 276 respuestas recopiladas la gran mayoría de sujetos comunican una impresión positiva de los cambios que ha sufrido su entorno docente. Para los casos de respuesta



positiva se agregó una última pregunta, en la cual se pide describir los elementos de progreso. Lo anotado en dicho espacio fue tratado, al igual que las respuestas a las preguntas anteriores, con la técnica de análisis cualitativo de contenido.

Tabla 1 Mejoras en la profesión docente (en los últimos cinco años).

Frecuencia	Palabra	Categoría	Cantidad de Hits
43	Alumnos	Aprendizaje de	20
		Relación con	16
25	Cursos	Asistir a	16
		Más	7
14	Docente	Desempeño	10
		Actualización	5
12	Dominio	De los contenidos	10
11	Clases	Desempeño	8
10	Enseñanza	Métodos	7

Fuente: elaboración propia

Nuevamente la palabra “alumnos” aparece con mayor frecuencia. Del conjunto de nociones con las cuales quienes responden la relacionan, vuelve a ser preponderante la primacía que dan al aprendizaje de los alumnos y a su relación interpersonal con ellos. La circunstancia de mejora, por asociación semántica, nos conduce a la idea de perfeccionamiento. En otras palabras, el estado que guardan los aspectos de aprendizaje de los alumnos y la relación que con ellos mantienen los docentes es en sí mismo satisfactorio, pero, más aún, dicho estado ha ido evolucionando a lo largo de un lustro y ha sido para mejorar, lo cual resulta benéfico para el sistema educativo.

Los elementos de mejoría incluyen la noción de docente. El desempeño y la actualización son dos referentes para entender la dimensión de mejoría del docente en los últimos cinco años, según la opinión de los informantes:

#### Ilustración 5 Mejoría como docente

Mi responsable y desempeño como **docente**  
 con mi desempeño como **docente**  
 En un actuar como **docente**  
 mejorar mi calidad como **docente**  
 En que me sigo para desempeñar mejor mi trabajo como **docente**  
 Mi labor como **docente**  
 en mi actualización **docente** y en buenos resultados







Fuente: elaboración propia

La realización de las funciones propias del trabajo docente se ha visto favorecida. Tal mejoría se manifiesta en su actuar cotidiano, en lo que ellos perciben como calidad, término que, si bien desde la teoría no ha recibido una definición conceptual a entera satisfacción de las diversas comunidades científicas, la noción básica nos permite entender que para los informantes ha habido una trayectoria ascendente, con rumbo de superioridad y de importancia evidente en sus condiciones de trabajo. La actualización en mucho ha ayudado. Gracias a ella algunos consideran que pueden desempeñar mejor su trabajo y realizar de mejor manera su labor.

Podemos agrupar tres aspectos en los cuales se perciben, según los sujetos de estudio, benéficos avances durante los cinco años recientes: Dominio, Clases y Mejoría:

#### Ilustración 6 Mejoría en dominio

**Dominio de los contenidos**  
Mayos **dominio** de los planes y programas  
**Dominio** de estrategias de enseñanza-aprendizaje

Fuente: elaboración propia

#### Ilustración 7 Mejoría en clases

Que he encontrado las estrategias para mis **clases**  
Se representa el horario de **clases**  
Que presento en mis **clases** el uso de las **TICS**



Fuente: elaboración propia

### Ilustración 8 Mejoría en enseñanza

Ha cambiado mi perspectiva de la **enseñanza**  
Comprensión integral del proceso **enseñanza**  
Actitud de responsabilidad de la **enseñanza**

Fuente: elaboración propia

### Conclusiones

La satisfacción visualizada como un estado emocional de los sujetos en el que confluyen actitudes y comportamientos permite identificar áreas de oportunidad o de reforzamiento en las instituciones educativas. El sentimiento de “Satisfacción” con respecto del ambiente de trabajo se refiere a la relación con personas, principalmente “alumnos”. Hay complacencia con la calidad de los vínculos establecidos con ellos. Pero también su “aprovechamiento” es motivo de satisfacción, especialmente en lo que concierne a “aprendizaje”, “desempeño” e “interés”. No obstante, cuando tales aspectos se encuentran por debajo de las expectativas, los docentes se declaran en estado de insatisfacción.

Los elementos de mejoría incluyen también la noción “docente”, en referencia genérica a la realización de sus funciones profesionales, mismas que se valoran en términos de “desempeño”, “calidad” y “dominio” (dominio de los contenidos disciplinares, de los planes y programas y de las estrategias didácticas).

### Referencias bibliográficas

Aldrete-Rodríguez, G; Aranda-Beltrán, C; Valencia-Abundiz, S y Salazar-Estrada, G (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria, en *Revista de Educación y Desarrollo*, 17. Abril-junio de 2011. Consultado en [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/17/017\\_Aldrete.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/17/017_Aldrete.pdf) [Fecha de consulta: 21/02/15].



Anaya N.D, Suárez R. J., (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional, en *Revista de Investigación Educativa* Vol. 24, No.2 pp. 541-556. Consultado en <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/97181/93311> [Fecha de consulta: 23/02/14].

Anaya N.D, Suárez R. J., (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional, en *Revista de Educación*, 217-243. [http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344\\_09.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf) [Fecha de consulta: 21/02/15].

Caballero, K (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza, en *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6 1 (1-2), 2002. Consultado en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf> [Fecha de consulta: 21/02/15].

Galaz, J.F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal, en *Perfiles Educativos*, vol. XXIV, núm. 96, pp. 47-72 ISSN (Versión impresa): 0185-2698. Consultado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13209604> [Fecha de consulta: 17/02/15].

García, M.B (2003). *Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados*. Tesis doctoral, Universitat de Valencia.

Hsieh, H & Shannon, S. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*. Vol. 15 No. 9, November 2005 1277-1288. SAGE Publications.

Iraiza J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento, en *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*; 1(1): 43-57. [http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=pt&nrm=iso](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=pt&nrm=iso) [Fecha de consulta: 20/02/ 2015]

Krippendorff, K. (2013). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*, 3rd Edition, Thousand Oaks, CA: Sage, 441 pp.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in: M.D. Dunnette (Ed) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand McNally.

Lorenzo, M. Sáenz, O. y otros (1991). Evaluación de la satisfacción del profesorado universitario, en *Actas del I Congreso Internacional sobre calidad de Enseñanza Universitaria*. ICE, Universidad de Cádiz, 1991, pp. 245-260.





[Fecha de consulta: 13 /02/ 2015]

Robbins, S.P. y Coulter, M. *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996.

Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage, 272 pp.

Torres, J.A (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente, en *Contextos educativos*, 13 (2010), 27-41. Consultado en <http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0CFUQFjAH&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3395356.pdf&ei=yYrrVJ-cGMyZNu37qYAL&usq=AFQjCNHe5Bmw2LzR6bz73CZIQXkSSVg-2w> [Fecha de consulta: 23/02/14].

