

Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la zona
rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022

Luisa Fernanda Marmolejo Bueno

Leidy Diana Ocampo Franco

Administración en Salud Ocupacional, Unidad Ciencias Empresariales, Corporación

Universitaria Minuto de Dios

NRC 1118: Opción de Grado

Mg Marcela Villada Alarcón

Noviembre, de 2022

Página dedicatoria

Agradecer a Dios por la oportunidad de poder estudiar y conseguir un logro más en la vida, igualmente agradecer a mi madre que así ya no se encuentre con nosotros siempre me apoyo incondicionalmente para el logro de mis metas en especial mi proceso a la vida profesional.

Agradezco primero a Dios por la oportunidad que me presto de poder terminar mi propósito, a mi familia por el apoyo constante y a mi hijo por ser mi más grande motivación

Página de agradecimiento

A nuestra asesora a la profesora Marcela Villada que se dedicó y tuvo la disposición para poder nosotras sacar adelante este trabajo de grado, también a cada una de las personas que de una u otra manera aportaron para hacer posible este logro.

Tabla de contenido

Introducción	7
Problema	9
Descripción del problema	9
Pregunta de investigación	11
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Justificación	13
Marco conceptual	15
Marco teórico	¡Error! Marcador no definido.
Metodología	26
Conclusiones	45
Recomendaciones	46
Referencias	47

Listas de figuras

Figura 1	32
Figura 2	33
Figura 3	33
Figura 4	34
Figura 5	35
Figura 6	36
Figura 7	37
Figura 8	38
Figura 9	39
Figura 10.....	41
Figura 11.....	42
Figura 12.....	44

Listas de tablas

Tabla 1	27
Tabla 1	28
Tabla 1	40
Tabla 1	41
Tabla 1	42
Tabla 1	43

Introducción

la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dormann & Zapf, 2017).

Un acercamiento conceptual al término nos indica que "la satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral" La satisfacción laboral es un tema de gran valor actualmente, cada vez se hace más importante tener en cuenta las fuentes de satisfacción laboral ya que la insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en el enlentecimiento del crecimiento y el desarrollo organizacional bajando los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera descontento en el cliente final y hasta su posible pérdida para la empresa. Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016).

observamos cómo la satisfacción laboral o profesional es percibida por Cantón y Téllez (2016), como una actitud, una emoción, un sentimiento, y está relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal (p.1).

La satisfacción laboral ha sido un tema que a lo largo de los años y de las sociedades ha sido estudiada en sus diferentes variables, teniendo en cuenta que el ser humano es un todo con sus diferentes dimensiones en lo físico, mental y social, en nuestra investigación encontramos estudios realizados en diferentes partes del mundo respecto a la satisfacción en la profesión docente, en los cuales se consideraban variables tales como satisfacción y las relaciones humanas, satisfacción e infraestructura del lugar de trabajo, satisfacción y salarios, satisfacción y formación, entre muchas otras, nuestro objetivo es identificar la satisfacción laboral de los docentes, en las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío Valle para el año 2022, utilizando una metodología descriptiva no probabilística, teniendo en cuenta sus condiciones sociodemográficas tales como edad, lugar de residencia, estado civil, etc. y posteriormente utilizando como instrumento la encuesta NTP 394 escala general de satisfacción laboral aplicándola a una población de 11 educadores específicamente de la zona rural, del sector público de básica primaria.

En el presente documento encontrarán apartados sobre teorías y conceptos de la satisfacción en la profesión docente, además de los resultados y conclusiones de la metodología adoptada.

Problema

Descripción del problema

Dentro de los procesos que llevan los docentes observamos que los niveles de productividad o efectividad en la educación se enmarca a los estándares de satisfacción laboral que tienen los docentes en el desarrollo de sus tareas diarias con los estudiantes, y con su entorno, esto nos lleva a determinar porque pueden existir fallas en dichos procesos, siendo la satisfacción laboral en docentes, un eje primordial en el sistema educativo de la región, esto lo podemos observar desde el nivel macro o (internacional) pasando por lo regional, hasta lo local. Internacionalmente se pueden tener en cuenta los siguientes planteamientos.

Según Fred Paas Y Sunghyup Sean Hyun 2022, utilizando datos de 634 docentes en 120 escuelas en zonas rurales de China, encontramos una prevalencia alarmantemente alta de insatisfacción laboral de los docentes: aproximadamente el 21 % de los docentes rurales estaban menos que satisfechos con su trabajo. Además, encontramos que varias características a nivel individual y escolar, incluyendo ser un maestro varón, ser un maestro de aula, no tener un rol de gestión en la escuela, ser un maestro de mediana edad y el estado de internado de una escuela, están correlacionados con insatisfacción laboral de los docentes.

En este articulado se toma la insatisfacción como una parte intrínseca de la labor del docente y su desarrollo dentro de un entorno, por ejemplo en el estudio realizado en China se relacionan varios factores como el ser hombre, ser docente en áreas que en su sociedad no le favorecen, esto nos concluye que las insatisfacciones pueden estar marcadas por diferentes ámbitos desde lo racial, como el de la edad, como el de la disciplina que enseña, factores dados o generados por su mismo entorno frente al desarrollo económico de su territorio.

En Indonesia se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar el efecto directo del clima organizacional, gestión de instalaciones e infraestructura, comportamiento de ciudadanía organizacional en la satisfacción laboral de docentes productivos. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un método de encuesta. la muestra de la investigación se llevó a cabo en 46 escuelas secundarias vocacionales privadas con un total de 270 maestros productivos en el este de Yakarta, indonesia 2021.

los datos se analizaron mediante análisis de ruta, los resultados mostraron que no existe una influencia directa del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes productivos; no existe un efecto directo de la gestión de las instalaciones y la infraestructura en la satisfacción laboral de los docentes productivos; pero si existe una influencia directa del comportamiento de ciudadanía organizacional en la satisfacción laboral de los docentes.

De acuerdo al análisis de este artículo se puede determinar que la satisfacción dentro de un clima laboral se puede dar por la influencia de las organizaciones que acompañan los procesos como lo son los entes administrativos, las comunidades o sociedades, si estas están organizadas serán más productivas y los docentes serán más efectivos y su proceso de enseñanza será más eficaz y duradero, y afectara de manera positiva su entorno, pero si las organizaciones que lo rodean no son ordenadas y trabajan mancomunadamente los procesos serán improductivos y la insatisfacciones serán más grandes.

los niveles de satisfacción manejados en la región hablando de Latinoamérica se enmarcan principalmente por temas relacionados con lo económico, lo político, y lo cultural, dejando claro que si se afecta cualquiera de estas premisas se afectaran los niveles de satisfacción de dichos procesos, la satisfacción laboral es la base fundamental para general

climas laborales aptos o acordes a cada desarrollo, si afectamos de manera negativa en cualquier premisa según lo establecido en procesos de investigación, se afectara el ámbito laboral generando inquietudes o insatisfacciones (Rabanal et al., 2021).

Es así como observamos que los vacíos en cada proceso en el sistema educativo nacional causa contratiempos y un clima de insatisfacción por metas no cumplidas o por necesidades laborales insatisfechas, lo que nos da siempre un resultado al deber por parte de las áreas administrativas y gubernamentales para con el sistema de trabajadores de la educación en Colombia, que va desde salarios básicos que no cumplen con las expectativas y procesos atípicos que afectan la productividad laboral.

La intención final es identificar la problemática que afecta los procesos de desarrollo educativo local, a través de la descripción de la satisfacción laboral por parte del personal docente dentro de las instituciones educativas de la zona rural del municipio de Rio Frio Valle, se realiza aplicación de encuesta a los docentes y posterior análisis de los resultados los cuales nos dan a conocer las variables de insatisfacción a intervenir.

Pregunta de investigación

Cuál es la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022.

Objetivos

Objetivo general

Identificar la satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022.

Objetivos específicos

Caracterizar socio demográficamente la población objetivo de estudio.

Conocer el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022.

Proponer posibles alternativas de mejoramiento de las condiciones que afectan la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas publicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022.

Justificación

En las instituciones educativas públicas del municipio de Riofrío Valle deben tener presente considerar los siguientes aspectos: laborales, actitudinales, motivacionales e intelectuales como ejes fundamentales para el desarrollo de un clima laboral positivo dentro de las instituciones. Las personas deben ser tratadas como individuos, respetando sus individualidades de acuerdo a sus diferencias, aptitudes, actitudes y aspiraciones, con la suficiente responsabilidad y capacidad para alcanzar las metas necesarias.

La situación ocasionada por las dificultades que se transforman en debilidades de las instituciones requiere, de un plan estratégico para transformar las debilidades en fortalezas y salvaguardar la integridad de los docentes; puesto que la insatisfacción y el malestar en el trabajo en muchas ocasiones se transmiten a la familia o amigos. Es por ello que en este trabajo se pone de manifiesto la preocupación por este tema tan importante, porque es necesario generar políticas dirigidas a conocer las necesidades de los educadores y satisfacerlas en la medida de lo posible, puesto que la eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva a un mejor rendimiento del trabajador y una mejor calidad educativa.

El estudio permitirá a los empleados expresar su conformidad o inconformidad sobre cómo funciona la organización y cómo se sienten en ella. Consideramos que al lograr una relación simbiótica y armónica es posible cumplir las necesidades que tiene tanto la empresa en sus aspectos de requerimientos de capital humano, y las personas al cumplir sus necesidades económicas sumadas a las necesidades de desarrollo, crecimiento y motivación que van de la mano.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEduación



Transformando a Colombia

Pretendemos al final del ejercicio generar beneficios tanto para el personal como para las instituciones, al ser identificados los motivos de insatisfacción y posteriormente implementar un plan de acción, a la postre generará un mejor desarrollo y eficiencia. También este estudio constituye un excelente mecanismo que permitirá conocer, de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de las instituciones; cómo se encuentran funcionando los aspectos estructurales, estáticos de la organización y lo que ocurre en el día a día en las relaciones del docente.

Marco conceptual

Satisfacción:

Una breve referencia semántica permite encontrar como definición de satisfacción “la acción de satisfacer. Gusto, placer. Realización del deseo o gusto. Centurión Espinosa y Lenin Javier 2019.

Por otra parte, encontramos que Pérez y Gardey (2011) desde el latín que satisfacción es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito (p.1).

Laboral:

Laboral, por otra parte, Pérez y Gardey (2011) es lo perteneciente o relativo al trabajo. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquél que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. El trabajo es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra (p.1).

Estas definiciones nos permiten comprender la idea de satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, entre otras (Pérez y Gardey,2011, p.1).

Tipos de Satisfacción Laboral:

Como menciona, Márquez (2021).

Satisfacción laboral progresiva: el empleo ofrece más de lo que se esperaba al inicio.

Satisfacción laboral estabilizada: el trabajo ofrece más o menos lo esperado, y hay

una satisfacción media que perdura, pero podría disminuir si no hay retos nuevos. (p.1).

Motivación y desempeño laboral:

Por otro lado, Sum (2015) motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados (p.11).

Asimismo, Sum (2015) afirma que “la motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas” (p.11).

Por esta razón, la satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones, Y existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo (Bedoya et al., 2018, p.2)

Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no sean tenidas en cuenta las investigaciones paralelas que se han desarrollado respecto a los avances conseguidos en el estudio de dicha temática y cuyos resultados terminaron siendo poco gratificantes y significativos (Bedoya et al., 2018, p.2).

VARIABLES DE LA SATISFACCIÓN:

Según estudios de estrés y satisfacción realizado por Pan et al. (2015), Los hombres manifiestan mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres ($p = 0,001$). Profesores casados o en unión presentan niveles más bajos de satisfacción en el trabajo que los que vivían solos ($p = 0,005$) (Bedoya et al., 2018, p.2).

Docentes en la categoría de ayudantes mostraron niveles significativamente más altos de satisfacción en el trabajo que los profesores asociados a planta de personal de la institución ($p = 1$) y puntuaciones significativamente más bajas que aquellos con $ERR \leq 1$ en satisfacción en el trabajo (Bedoya et al., 2018, p.2).

Aquí un ejemplo claro de valoración por identificación pues se identificaron las variables de hombres casados y hombres solteros en donde arroja resultados diferentes después del análisis, también en docentes colaboradores y docentes fijos o asociados los valores o resultados son total mente diferentes (Bedoya et al., 2018, p.2).

para finalizar podemos determinar que la satisfacción laboral es un ámbito dentro de lo laboral de amplio estudio y que para su análisis según nuestro proceso se deben identificar las variables con anterioridad, esto es en pocas palabras que podemos tener índices altos de satisfacción o índices bajos de insatisfacción y viceversa según lo analizado, un ejemplo es si los maestros están satisfechos con los salarios, o si los maestros están satisfechos o a gusto con la parte física de los planteles, o también si están satisfechos con las metodologías aplicadas para entregar el conocimiento, cada variable en cada sector se maneja y se interpreta de una manera diferente, pues un ejemplo sería como es la movilidad del educador y los educandos al punto de trabajo si respondemos esta pregunta en la ciudad la respuesta es una, pues los mecanismos de transporte son diferentes a los de una zona rural pues hay más dificultad en zonas rurales, así el desplazamiento sea cubierto en parte por el estado pero son ineficaces en muchos aspectos es así como se le daría una relevancia según su entorno donde lo desarrolla, otra sería el nivel salarial, pues a veces se consideran solo los estudios realizados e identificados por escalafones, pero no se mide en cuanto a la resolución de problemas en su diario laborar, pues en lo rural como en lo urbano se maneja diferente (Pujol, y Dabos, 2018).

Educación:

La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas, a través de la narración de cuentos, la discusión, la enseñanza, el ejemplo, la formación o la investigación (Ecured, 2022, p.1)

Los métodos de aprendizaje y educación también se pueden medir mediante experimentos o ejercicios los cuales se demuestran a estudiantes dentro de un nivel de profesionalización y a los cuales se les realiza un seguimiento para poder determinar variables de resultados experimentales (Salgado. García, 2015)

Educación pública:

Público hace referencia a algo accesible para todos o a personas con un interés en común que los hace parte de un grupo definido. La palabra público o pública deriva de dos conceptos latinos: primero, publicar, que significa hacer algo visible al pueblo y segundo, república, que se refiere a “cosa del pueblo” (Significado, 2022, p.1).

El concepto de educación como bien público ha constituido durante mucho tiempo un principio fundamental del discurso internacional sobre el desarrollo de la educación. Tradicionalmente, ha supuesto la responsabilidad primordial de las instituciones públicas de impartir y financiar las oportunidades educativas. Sin embargo, esta función se pone cada vez más en cuestión por la mayor diversificación de los agentes implicados y de las fuentes de financiación a todas las escalas de la educación. Teniendo en cuenta las implicaciones tanto económicas como políticas de la privatización, se reformula el debate teórico sobre la educación en el ámbito público. Partiendo de la necesidad de restablecer un espacio democrático de participación, se sostiene que el concepto de educación como bien común puede representar un marco complementario útil para su gobernanza en un contexto cambiante. (Locatelli, 2018, p.1).

En conclusión, La docencia es un espacio atravesado por muchos factores e intenciones en el que maestros y alumnos aprenden formas de construir conocimiento: saber y saber pensar, investigar y enseñar a pensar la realidad.

Lo educativo en la parte de docencia es la prestación de un servicio a través de profesionales capacitados para estas tareas, nuestro análisis lo estableceremos en lo rural, ya que en la zona rural se destacan estratos sociales bajos a los cuales se les presta el servicio.

Marco teórico

Analizaremos según teorías expuestas en los escritos de investigación problemas similares causados por condiciones que afectan la variable de satisfacción en diferentes sectores y analizados por diferentes autores según citas y análisis final de resultados en cada estudio.

Según Pujol y Dabos, (2018):

Aun cuando el estudio de la satisfacción laboral ha concentrado un gran interés científico durante buena parte del último siglo, todavía resulta sorprendente cuan fragmentado se encuentra el campo y cuan limitados han sido los esfuerzos de integración. Este artículo se propone identificar los principales factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, a partir de una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas. Los resultados revelan una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Finalmente, se analizan los principales vacíos existentes en la literatura y se sugieren líneas potenciales de investigación (p.1).

La formación inicial de profesores ha sido y es hoy un gran desafío para las instituciones de educación superior. En ese escenario, el estudio indaga en las percepciones que tienen los estudiantes en práctica sobre la tarea docente y lo que significa ser un buen profesor. Desde el punto de vista metodológico el estudio adopta una orientación cualitativa, de carácter exploratoria descriptiva bajo la modalidad de estudio de caso único y la administración de dos grupos de discusión que dieron origen al posterior análisis de contenido. Los resultados permiten concluir una representación de la docencia como tarea de naturaleza humana sustentada en la implicación personal y en el posicionamiento ético, que se aprende fundamentalmente en el espacio de la práctica.

La educación materializa su accionar en el aula en el proceso de enseñanza. La enseñanza entendida como la tarea que desarrollan los profesores, es un proceso de trabajo constituido por diferentes componentes que pueden aislarse en abstracto con fines de análisis. Estos componentes son: el propósito, el sujeto que se forma, los resultados de aprendizaje del sujeto que aprende, las técnicas pedagógicas y los saberes del docente.

Dado que los profesores trabajan con personas, su relación con ellas está constituida fundamentalmente por relaciones sociales, que exige mucho en lo afectivo y cognitivo, configurando un quehacer caracterizado por tensiones y dilemas; negociaciones y estrategias de interacción.

De esta manera el autor nos dirige a saber entender que la docencia es el conjunto de relaciones que puede tener un docente como ente trabajador, durante sus periodos laborales con un entorno cercano creando premisas de relación, tanto en procesos educativos como en procesos

administrativos, cumpliendo expectativas, y en el cumplimiento de estas dejando vacíos que a futuro de la presente se valoran como insatisfacciones.

Lo que nos remite al siguiente análisis de la autora Escribano (2018) este ensayo se ubica en los estudios actuales sobre calidad de la educación y, en este caso, la calidad asociada al desempeño docente, esta relación aparece contextualizada en América Latina. El propósito que se sigue con este trabajo es argumentar la significación y el lugar que ocupa el desempeño docente como factor directamente asociado a la calidad educativa. Se sostienen algunas ideas básicas: a saber, América Latina no ha satisfecho metas elementales en cuanto a equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que representa un lastre en el trabajo por la calidad de este servicio; la calidad educativa está asociada a un conjunto de factores entre los que se cuentan los factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como un importante factor humano: el desempeño docente, que resulta vital según la postura que se sostiene. En ese orden, se señalan las limitaciones que se presentan hoy en el proceso de formación inicial y continua del personal docente, así como los desafíos que debe encarar como parte de su desempeño para brindar una respuesta coherente que implica una educación de calidad en el presente siglo y los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se viven a diario. Este ensayo es la expresión de una sistematización teórica, sobre la base de consultas de diversas fuentes sobre el tema, en la que se resaltan, por su valor, informes de organismos internacionales.

se expone la relevancia que tiene el buen desarrollo laboral de los docentes con pasibles efectos de calidad para dicho proceso dejando claro que entre más problemas tenga la labor y a problemas se refiere a sociales, culturales, económicos y administrativos, al ser de tipo negativo estos efectos influirán en resultados que arrojaran variables negativas o positivas en dicho

desarrollo, creando así ambientes de satisfacción o insatisfacción para el análisis de resultados y logro de metas. (p.2)

La satisfacción laboral se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución, al respecto, este artículo presenta un análisis de la satisfacción laboral de docentes en una institución de educación de básica y media ubicada en la región del Catatumbo, en el departamento de Norte de Santander, en consideración de los factores intrínsecos y extrínsecos que impactan en el ejercicio docente. La orientación metodológica estuvo determinada por el paradigma cuantitativo – descriptivo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta compuesta por un cuestionario con 33 ítems que abordan los factores extrínsecos e intrínsecos que afectan la satisfacción laboral en el ejercicio de su profesión a los docentes. La muestra estuvo representada por 58 docentes y los resultados del estudio muestran que un porcentaje importante de los docentes encuestados tienen una postura de rechazo ante la baja remuneración económica y a las limitadas oportunidades de ascenso que ofrece el sistema educativo colombiano.

En el concepto del articulado de Avendaño luna y rueda se concluye que los índices de satisfacción laboral están directamente relacionados con los ambientes o climas laborales que rodean y afectan a los profesionales o docentes que interactúan no solo con los estudiantes, también enmarcan en este capítulo o articulado los grandes vacíos y desafíos encontrados por los docentes ante los cambios rotundos dentro de las metodologías, pues en los últimos tres años se aplicó la enseñanza por redes, ámbitos estos a los cuales los docentes o no estaban capacitados o en una gran mayoría y la poca conectividad, la falta de tecnología, causo traumatismos

traducidos en insatisfacciones en un alto porcentaje debido a la incapacidad de poder llegar a cada uno de sus estudiantes (Avedaño et a., 2021, p.1).

Revisamos otro estudio en nuestro país vecino México donde se Analiza el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México

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.

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.

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

A nivel de nuestro país encontramos también el estudio que referimos a continuación

Se caracterizó sociodemográfica y laboralmente a docentes de un centro universitario del caribe colombiano, identificándose mediante una prueba de independencia chi-cuadro, los factores influyentes en la satisfacción laboral. Se utilizó una encuesta versión S20/23 de Meliá y Peiró. Las mayores insatisfacciones están relacionadas con los espacios físicos de la institución y el salario. Existe relación significativa entre el nivel académico y los factores supervisión y participación, el cargo y factores de ambiente físico y prestaciones y la edad (Bedoya et al.,2018, p.1).

Aquí podemos observar que lo físico y lo económico se prioriza dentro de la satisfacción laboral quedando estos como dos aristas fundamentales dentro de cada análisis que se realice al tema de satisfacción laboral y por ende la docencia no es capítulo aparte, es como estas variables serían de relevancia no solo en este estudio si no en todos aquellos que se realicen a futuro y no solo en el sistema educativo si no en gran parte de los sistemas laborales susceptibles de análisis.

Como lo mencionamos al inicio del proceso de investigación, el estudio de satisfacciones laborales o agrado laboral en docentes ha buscado analizarse desde las diferentes teorías entre las cuales podemos observar teorías explicativas sobre el desarrollo de climas laborales aptos para la tarea de docentes, teoría sobre como la formación del docente y la relación con los estudiantes también influye en su percepción de satisfacción laboral, también observamos el análisis y establecimiento de teorías que la satisfacción laboral puede estar muy ligada a la parte presupuestal, infraestructura y salarial, además de analizar también teorías sobre factores externos e internos a los docentes, Lo que nos deja por último la inquietud sobre la cantidad de variables que pueden intervenir y afectar al educador en los diferentes ámbitos y procesos en los que se desenvuelve en la realización de sus tareas.

Metodología

Realizaremos una investigación sobre la satisfacción laboral en los docentes las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Rio frío valle para el año 2022, se basa en la descripción precisa de un asunto o actividad en particular, relacionando aspectos de carácter cuantitativo, ya que considera lo actitudinal con respecto al tiempo y calidad en el desarrollo de las distintas actividades contempladas en los procesos de las instituciones. La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y cuantitativo, partiendo de que existe una realidad objetiva que hay que conocer y estudiar y donde el investigador se concibe externo al mundo que se analizará, de manera tal que su posición se considera neutra e imparcial.

referencia

Se utilizó un diseño de corte no probabilístico a conveniencia dadas las características de la investigación, ya que sólo se pretende observar el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, sin manipulación de las variables por el investigador. Para el acercamiento al objeto de estudio se utilizó la encuesta ya que proporciona una descripción cuantitativa de tendencias, actitudes u opiniones de una población y el instrumento utilizado fue el cuestionario, característico de los enfoques cuantitativos para explorar ideas, creencias y opiniones de los participantes. Para diseñar el cuestionario, se realizó una búsqueda de instrumentos validados para medir las actitudes laborales, examinadas a través de la satisfacción laboral y el compromiso institucional. Se buscó tener como punto de enlace o vínculo entre los instrumentos a seleccionar que hubieran sido aplicados en el ámbito educativo.

Para recoger información sobre la satisfacción laboral se utilizó el instrumento encuesta NTP 394 sobre Satisfacción laboral escala general de satisfacción.

Tabla 1.

Variables que inciden en la satisfacción laboral.

fuentes Ntp 394



La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) (ver tabla 2) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Tabla 2

Escala De Satisfacción (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15)

La Aplicación de esta escala puede ser administrada por un entrevistador, pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto cumplimentada y de ser aplicada colectivamente. Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de

la prueba especialmente cualificados. La posibilidad de garantizar el anonimato a los respondientes de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas. Por ello, es recomendable garantizar el anonimato, especialmente en contextos laborales en que su ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas. Las instrucciones que el encuestador debe dar a quienes cumplimentan la escala han de inscribirse en un tono de neutralidad que no favorezca los sesgos en las respuestas. A modo de orientación, se propone la siguiente formulación: "Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (Muy satisfecho ...) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer".

Quienes cumplimentan la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posesionándose en una escala de siete puntos: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente insatisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Moderadamente satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho.

Valoración de los resultados.

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a:

Satisfacción general.

Satisfacción extrínseca.

Satisfacción intrínseca.

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy

insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca).

Estas puntuaciones no suelen incorporar una gran precisión en cuanto que su base radica en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto más o menos amplio de diferentes aspectos del entorno laboral y condicionado por las propias características de las personas. Por tanto, esta escala no permite establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo. Sin embargo, la escala es un buen instrumento para la determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen de esas condiciones. Como ya se ha indicado la valoración puede hacerse a tres niveles: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Es interesante la obtención de estos tres índices para cada área de una organización, por colectivos relativamente homogéneos, de forma que puedan detectarse de forma rápida posibles aspectos problemáticos.

Datos técnicos

A continuación, se indican algunos datos de las escalas obtenidos por los autores.

Satisfacción General Media 70,53 Desviación típica 15,42 Coeficiente alpha entre 0,85 y 0,88

Test-retest a 6 meses 0,63

Satisfacción Intrínseca Media 32,74 Desviación típica 7,69 Coeficiente alpha entre 0,79 y 0,85

Satisfacción Extrínseca Media 38,22 Desviación típica 7,81 Coeficiente alpha entre 0,74 y 0,78

Población

La población hace referencia a las personas que influyen en la problemática en este caso corresponde a 11 docentes quienes se dedica profesionalmente a la enseñanza.

Resultados

Se realizo ficha de datos generales a los 11 docentes población objeto de nuestra investigación, con el fin de caracterizar las condiciones mínimas y conocer aspectos básicos de su persona y entorno, los cuales pueden llevarnos a ampliar el alcance de nuestra investigación.

La ficha de datos generales presento los siguientes resultados:

Figura 1.

Sexo



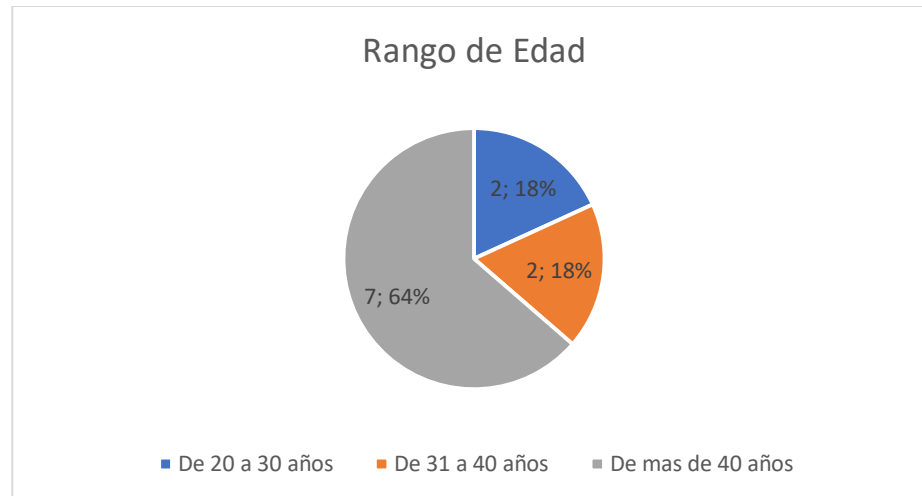
La grafica nos muestra que un 27% de los encuestados son hombres y un 73% son Mujeres, consideramos que para efecto de la satisfacción laboral la población de sexo

www.uniminuto.edu

femenino podría sentirse más satisfecho por trabajar con niños, siendo que su instinto maternal aflora en este tipo de profesiones.

Figura 2

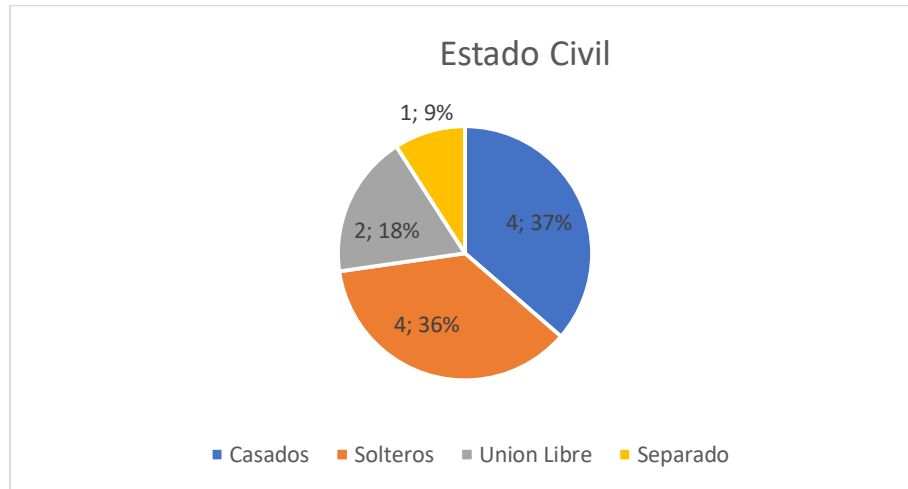
Edad



El 64% se encuentra en un rango de edad de más de 40 años, y 18% oscila entre los 20 y 40 años de edad, los encuestados están en un rango de edad productiva laboralmente.

Figura 3

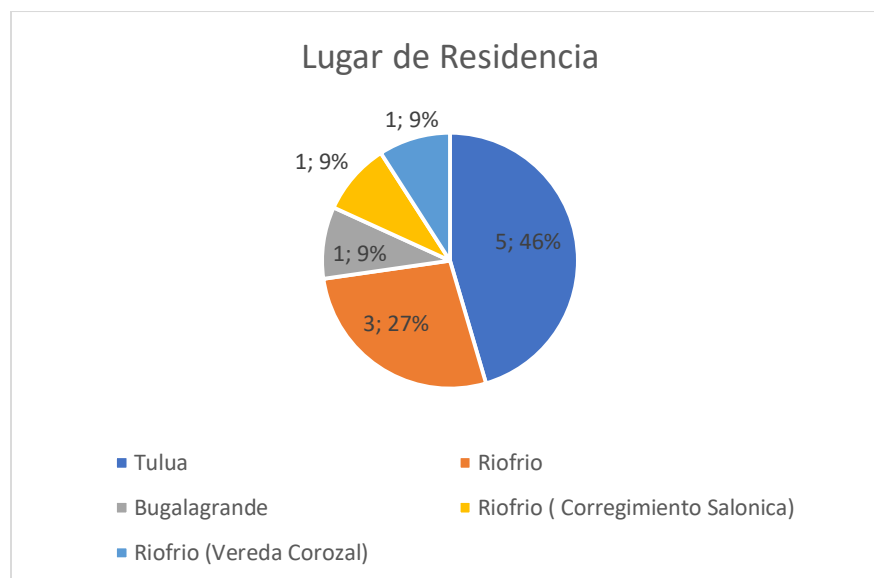
Estado civil



Del 100% de la población encuestada obtenemos que un 37% corresponde a docentes con estado civil casados, 36% refirió ser solteros, 18% en unión libre y un 9% separado, consideramos que el estado civil pudiese afectar la satisfacción laboral por efectos del manejo del tiempo para dedicar a otros asuntos no laborales.

Figura 4

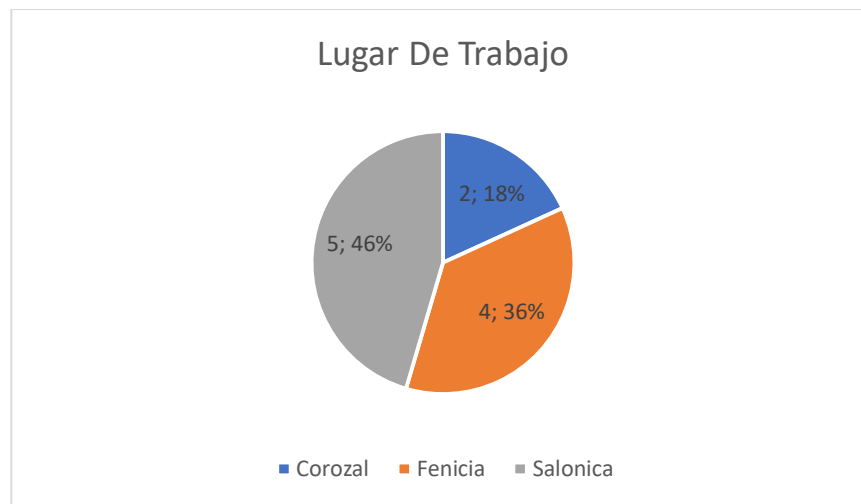
Lugar de residencia



Podemos observar que el 46% se encuentra ubicada en la ciudad de Tuluá, el 27% se encuentra en el municipio de Riofrío, y el otro 9% se ubica entre bugalagrande y Riofrío. Esta grafica nos representa una probabilidad de insatisfacción por las distancias que los docentes deben de recorrer para llegar a su lugar de trabajo.

Figura 5

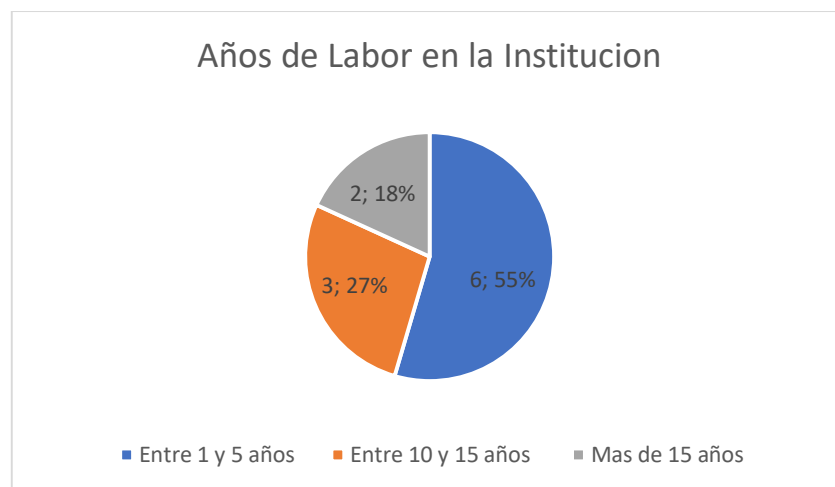
Lugar donde trabaja actualmente



Esta grafica nos demuestra que del 100%, el 46% de los docentes su lugar de trabajo es Salónica, el 36% trabaja en Fenicia y que el 18% se encuentra en corozal, estas instituciones educativas se encuentran ubicadas en la zona rural del Municipio de Riofrio Valle, aproximadamente a 1 hora desde la zona urbana hasta la zona rural utilizando vehículos automotores personal o trasporte público.

Figura 6

Hace cuantos años trabaja en esa institución



Esta grafica nos representa que del 100% de los docentes de las instituciones educativas del municipio de Riofrío el 55% lleva muy poco tiempo, el 27% lleva entre 10 y 15 años, y el 18% lleva más de 15 años laborando en la institución, esta condición

refleja que, aunque existe estabilidad laboral la mayoría de los encuestados no supera los 5 años de labor.

Figura 7

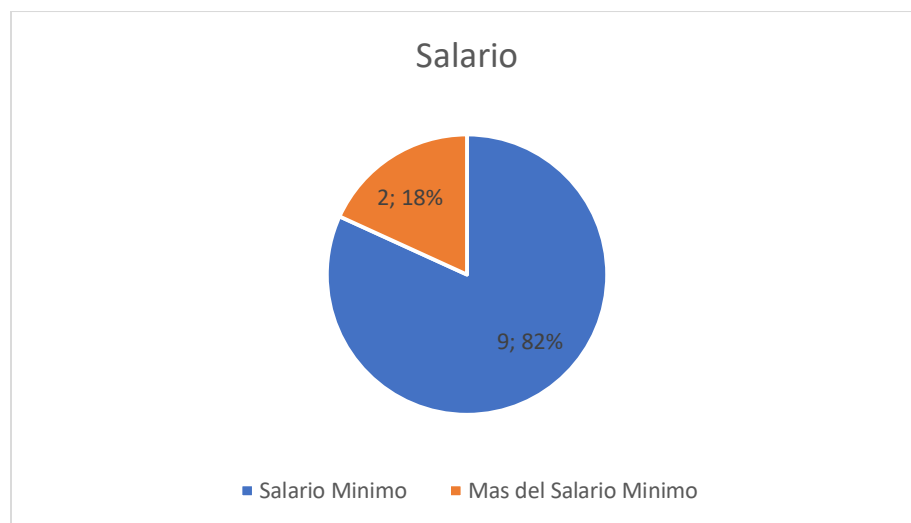
Indique cuantas horas diarias de trabajo



Esta grafica nos arroja que del 100% de los docentes encuestados el 73% labora las 8 horas diarias estipuladas por el ministerio de trabajo, y que el 27% labora dos horas menos de trabajo ya sea por el recorrido desde su lugar de residencia hasta el lugar donde labora.

Figuro 8

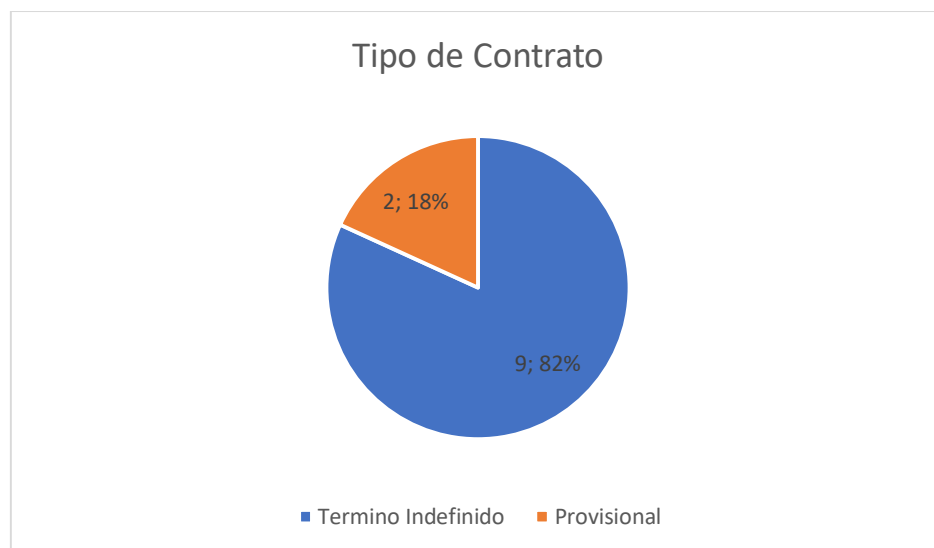
Indique el tipo de salario que recibe



El 82% de los encuestados refirió que se gana el salario mínimo que está establecido por la ley, y el 18% dice que se gana más de un salario mínimo, lo que refleja un salario no apropiado a su perfil académico aun teniendo en cuenta el escalafón docente.

Figura 9

Tipo de contrato actual



El 82% de los docentes encuestados se encuentran a término indefinido y que el 18% se encuentran en una provisionalidad indefinida, esto nos quiere decir que si tienen una estabilidad laboral.

En la realización de la entrevista o encuesta a los docentes expresaron otras situaciones que guardan relación con la encuesta mas no aparecen de forma explícita en las misma, cabe aclarar que la escala de la encuesta no permite establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo, si no que radica en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto de diferentes aspectos del entorno laboral incondicionado de las propias características de las personas.

Resultado encuesta NTP 394 de Satisfacción Laboral

Después de aplicar la encuesta a 11 docentes de las instituciones educativas de la zona rural del municipio de Riofrío, se procede a tabular los resultados teniendo en cuenta tres tablas de resultados, tabal de resultado de satisfacción general, tabla de resultado de satisfacción extrínseca y tabla de resultados de satisfacción intrínseca.

Tabla de resultado de satisfacción general

la interpretación que nos indica la escala de satisfacción de la NTP 394 es la siguiente:

Tabla 3

Interpretación encuesta NTP 394

Media 70,53

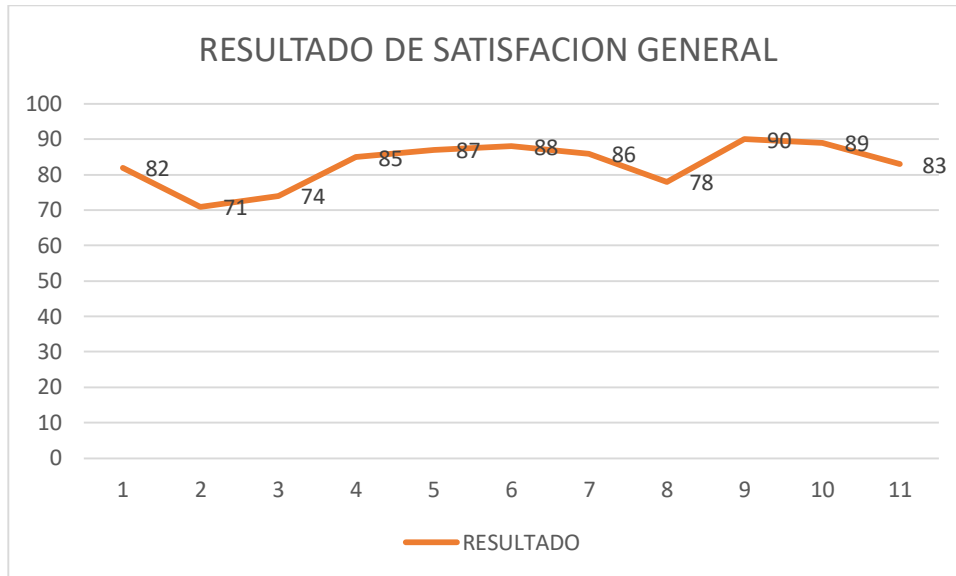


Desviación típica 15,42
Coefficiente alpha entre 0,85 y 0,88
Test-retest a 6 meses 0,63.

Tabla 4

Nuestros resultados arrojan lo siguiente:

GENERAL	
ENCUESTADOS	RESULTADO
1	82
2	71
3	74
4	85
5	87
6	88
7	86
8	78
9	90
10	89
11	83



Si tenemos en cuenta que la media es de 70,53 según la gráfica podríamos decir que el 100% de la población se encuentra satisfecho de manera general con los diferentes aspectos del entorno laboral cuestionado en las preguntas.

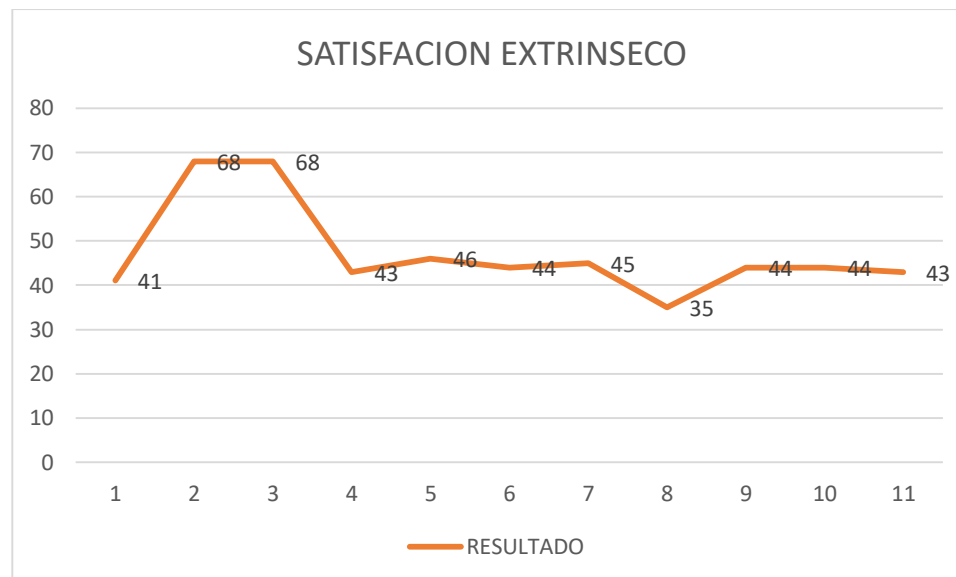
Resultados Satisfacción Extrínseco

Según la subescala de factores extrínsecos los cuales indagan sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo, la tabla nos revela los siguientes resultados:

Tabla 5



ENCUESTADOS	RESULTADO
1	41
2	68
3	68
4	43
5	46
6	44
7	45
8	35
9	44
10	44
11	43



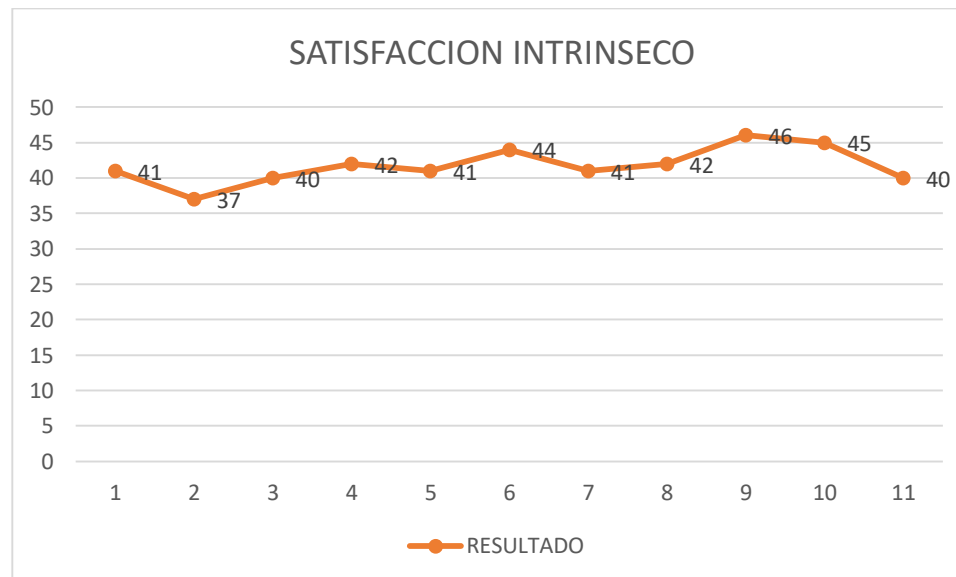
Teniendo en cuenta que la media para la satisfacción extrínseca es de 38,22, la gráfica refleja que solo un encuestado se encuentra por debajo de la media, y la gran mayoría superan la media, es decir que se encuentran satisfechos con respecto a los factores extrínsecos.

Resultado De Satisfacción Intrínseco.

Según la subescala de factores intrínsecos los cuales indagamos sobre la satisfacción del trabajador en los aspectos relativos a reconocimiento, responsabilidad, promoción entre otros, la tabla nos revela los siguientes resultados:

Tabla 6

ENCUESTADO	RESULTADO
1	41
2	37
3	40
4	42
5	41
6	44
7	41
8	42
9	46
10	45
11	40



De acuerdo a la media para los aspectos intrínsecos la cual es de 32,74 podemos evidenciar en la gráfica que el 100% de los encuestados supera la media reflejando satisfacción en los factores intrínsecos.

Conclusiones

Se caracterizó la población considerando que podría existir una relación entre la satisfacción de los docentes y algunos factores como la edad, el lugar de residencia, tiempo, horas de trabajo, salario y tipo de contrato, sin embargo, ninguno de estos factores fue determinante en la influencia de la satisfacción laboral de los docentes encuestados.

Se concluye que los docentes de la zona rural se encuentran satisfechos de forma individual y colectiva con las labores que realizan y su trabajo en general, lo cual incluye factores intrínsecos y extrínsecos, estos fueron evaluados dentro de la investigación obteniendo resultado de 11 encuestados satisfechos.

Se propone generar encuestas personalizadas que abarquen por individual cada factor intrínseco y extrínseco profundizando de manera personal mayor cantidad de preguntas, teniendo en cuenta particularidades propias de cada organización

Recomendaciones

El nivel de satisfacción de los docentes vale la pena resaltarlo ya que las variables fueron positivas donde la calificación de toda la muestra poblacional fue satisfactoria, por lo que se sugiere mantener la relación que existe entre el sistema de gestión y la educación para brindar cada vez un mejor servicio y mantener el grado de satisfacción más alto.

Teniendo presente que la satisfacción laboral es una percepción basada en las experiencias vividas se puede deducir que para los docentes hablar de la satisfacción en su empleo les generaría más interés si las personas encardas tienen claras las visitas donde se Programan actividades con personal calificado generando estrategias que le permita sostener el nivel de satisfacción obtenido y que se realicen actividades de promoción, prevención, dirigidas a mantener el ambiente y el clima laboral lo más óptimo posible.

Referencias

- Avendaño, W. R., Luna, H. O., y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bedoya, E.A., Carillo M.S., Severiche, C.A.y Espinosa, E.A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*,39 (2),1-14. <https://core.ac.uk/download/pdf/199463837.pdf>
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Da Silva Mello, W. (2021). *El trabajo docente en tiempos de pandemia, educación remota y desigualdad educativa: percepciones, discursos y prácticas de los y las profesores/as de escuelas secundarias de Florencio Varela en el año 2020*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de La Plata]. Base de datos scopus
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2048/te.2048.pdf>

Ecured. (2022, 10, 03). *Educación*. Ecured. <https://www.ecured.cu/Educaci%C3%B3n>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717–739.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Gomez Sanchez, R. (2019). *La reflexión docente como estrategia para adquirir Conocimiento práctico: interacciones de supervisión en el Prácticum* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Base de datos scopus.
https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/tesis/TESIS_DEFINITIVA1.pdf

Locatelli, R. (2018). La educación como bien público y común. Reformular la gobernanza de la educación en un contexto cambiante. *Perfiles Educativos*, 40(162), 178-196.
<https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2018.162.59195>

Márquez, E. (2021,07,11). *Cuáles son los tipos de satisfacción laboral y qué la causa*. Mi Trabajo. <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Cuales-son-los-tipos-de-satisfaccion-laboral-y-que-la-causa-20210711-0002.html>

Murillo, F, J. Y Martínez, C. (2019). Una Mirada a la Investigación Educativa en América Latina a partir de sus Artículos. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17 (2), 5-21. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.2.001>

Patiño, L. (2018). *Teorías y métodos conductismo y enfoque cognitivo*. Fundación Universitaria del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3530/68%20TEOR%C3%83%20AS%20Y%20M%C3%83%E2%80%B0TODOS%20CONDUCTISMO%20Y%20ENFOQUE%20COGNITIVO.pdf?Sequence=1&isallow>

Pérez Porto, J., Gardey, A. (2011,04,05). Definición de satisfacción laboral - Qué es, Significado y Concepto. <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Pujol, L y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Rabanal, H.C.R., Navarro, E.R., Meléndez, L.V., Merino, T.R, Carranza, N.R., y Mora, E.M.M. (2021). Factores de satisfacción laboral en docentes de secundaria, instituciones públicas y privadas de una región peruana. *Revista chipriota de ciencias de la educación*, 16 (6), 3317–3328. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>.

Salgado García, E. (2015). La enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y profesores de posgrado [Tesis de doctoral, Universidad Católica de Costa Rica]. Base de datos scopus.

[Https://www.academica.org/edgar.salgado.garcia/2](https://www.academica.org/edgar.salgado.garcia/2)

Significados. (2022,10,03). *Qué es Público*. Significados.

<https://www.significados.com/publico/#:~:text=P%C3%BAblico%20hace%20referencia%20a%20algo,a%20%E2%80%9Ccosa%20del%20pueblo%E2%80%9D>.

Sum Mazariegos., M.I. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Trabajo de grado, Universidad Rafael Landívar]. Base de datos scopus.

<Http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tomas, J.M., De los santos. Y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*,28 (2), 63-76.

<Https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

Velásquez. A. Y Arzate. J. (2015). Evaluación cualitativa de la satisfacción de los ciudadanos usuarios de un programa municipal de regularización de la tenencia de la tierra.

Redalyc.org,18(43),109-131.<https://www.redalyc.org/pdf/676/67642415006.pdf>.