



# **SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO DOCENTE EN ESCUELAS SECUNDARIAS GENERALES. UN ESTUDIO DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES.**

**MARIELA SONIA JIMÉNEZ VÁSQUEZ**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA  
[msjimenez06@hotmail.com](mailto:msjimenez06@hotmail.com)

**MANUEL CAMACHO HIGAREDA**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA  
[manuelcamacho1@yahoo.es](mailto:manuelcamacho1@yahoo.es)

## **RESUMEN**

En esta ponencia se indaga el índice de satisfacción de los docentes en las dimensiones del trabajo global y específico en el contexto de la educación secundaria general, relacionándose con la movilidad horizontal en la trayectoria profesional de los docentes. El estudio cuantitativo que sobre la percepción de los informantes se llevó a cabo fue sometido a un ejercicio de triangulación con las valoraciones cualitativas que los mismos hicieron acerca de los aspectos de su trabajo docente que les causan satisfacción/insatisfacción. Un hallazgo fundamental es que el principal elemento de atención y de preocupación para los docentes de las escuelas secundarias generales son los alumnos y sus múltiples circunstancias escolares y personales.

**Palabras clave:** Satisfacción en el trabajo, trayectoria profesional, trabajo docente, movilidad ocupacional, educación media.

## **INTRODUCCIÓN**

La educación secundaria ha transitado por distintas reformas que han modificado sus contenidos curriculares, impactando los procesos de formación de los maestros diversificando sus condiciones laborales y su perfil profesional. La implementación en 2006 de la Reforma Integral de la Educación Secundaria estableció mayor integralidad y vinculación entre los niveles de la educación básica. Las condiciones del mercado de trabajo han sufrido cambios drásticos al surgir el concepto de flexibilidad





laboral (OCDE, 1986), ocasionando restricciones a las oportunidades de estabilidad y desarrollo profesional disminuyendo los indicadores de calidad del empleo.

De manera paralela, las políticas de evaluación impulsaron en la década de los noventa la aparición del programa de evaluación docente llamado “carrera magisterial”. A partir del año 2012, en el marco de la denominada “Reforma Educativa”, se estableció el Servicio Profesional Docente. Los ejes centrales son la implementación de mecanismos de ingreso y la promoción de docentes y directivos en la educación básica y media superior (SEGOB, 2013).

El escenario y la atmósfera escolares idealizados en los documentos de reforma y en sus respectivos lineamientos de operación se ven obstaculizados por las circunstancias que enfrentan los actores principales de la educación afectando el nivel de satisfacción de los docentes. 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 este trabajo de investigación se indaga y se describe el estado de satisfacción laboral de los docentes, analizando la influencia de factores derivados de la movilidad horizontal en sus trayectorias profesionales. El contenido se encuentra organizado en tres apartados: la revisión de antecedentes del tema; la estrategia metodológica y los resultados, la satisfacción específica y global.

## Satisfacción con el trabajo

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, 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 (2002:50), en extensión de la propuesta de Locke acerca de lo que ambos llaman Satisfacción en el trabajo (ST), afirma que “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”.

La valoración hacia el trabajo puede tener un sentido positivo/negativo. Al respecto, García (2003:68) 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”. 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 con Caballero (2002), la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, cuya ocurrencia se da a manera de facetas.

Los estudios de trayectoria se constituyen como un instrumento para describir el comportamiento de los sujetos en los ámbitos educativo, laboral o profesional (Jiménez, 2009; 2011), aspectos que al ser relacionados con la satisfacción laboral exponen un panorama de las percepciones y valoraciones de los sujetos acerca de las condiciones del trabajo. La movilidad como elemento de análisis en las trayectorias profesionales tiene alta vinculación con momentos de transición por los que atraviesan los docentes en la carrera profesional y en la educación secundaria (Jiménez, 2011; 2014). En la educación secundaria los docentes tienen dos posibilidades de movilidad interna ascendente: La primera es una movilidad vertical, dirigida a la ocupación de puestos de gestión en los cuerpos directivos de las escuelas; la segunda, es un mecanismo de movilidad horizontal ascendente en el programa de carrera magisterial, que vinculado con un trayecto formativo con estudios de cuarto nivel dirige a los docentes a una trayectoria de mayor profundidad en sus funciones. En términos de Boado (2001), esta movilidad les otorga una posición y distinción en su grupo.





## **ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

Se realizó un estudio descriptivo, valorativo, mixto. Los propósitos fueron identificar e interpretar los estados de satisfacción hacia el trabajo de los docentes de escuelas secundarias generales del estado de Tlaxcala. La muestra fue de 300 docentes de 68 escuelas de las 8 zonas escolares de este subsistema.

El instrumento de investigación se conformó por tres secciones, la primera y segunda aportan datos para el análisis cuantitativo y la tercera sección para el apartado cualitativo.

Los datos cuantitativos se analizaron con el programa SPSS22, un apartado descriptivo y uno valorativo (escala de Likert) que muestran el nivel de satisfacción con la profesión docente desde dos tipos de factores: externos e internos. La valoración se determinó de acuerdo al porcentaje de frecuencia relativa de las respuestas positivas. El análisis cualitativo se aplicó a las respuestas de cuatro preguntas abiertas, mediante 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).

## **RESULTADOS. LA SATISFACCIÓN LABORAL ESPECÍFICA Y GLOBAL**

La trayectoria profesional se caracterizó a partir de la movilidad horizontal ascendente de los docentes, en dos aspectos: el profesional y el laboral. Estos dos indicadores se relacionaron, estableciéndose tres categorías: ascendente media (carrera magisterial y estudios de posgrado), ascendente baja (carrera magisterial o estudios de posgrado) y nula o estancada (sin carrera magisterial y sin estudios de posgrado).

El doble ejercicio de vinculación de las dimensiones de la satisfacción con el trabajo docente y con las trayectorias profesionales de los docentes, y la triangulación de datos de la muestra, permitió algunos hallazgos que confirman las evidencias encontradas en otros trabajos.

Del apartado cuantitativo, por trayectoria profesional, los docentes que tienen trayectorias con movilidad ascendente media representan un grupo reducido (4%), lo cual es un indicador de las condiciones de exclusión imperantes en el mercado de trabajo de la educación secundaria. Presentan menores niveles de satisfacción con las dimensiones específicas del trabajo docente, pero mayor grado de satisfacción hacia la dimensión global de trabajo. Tienen mayor grado académico y realizan procesos de formación continua, así como también devengan mejores salarios en relación con la plaza laboral que han obtenido por su ingreso a carrera magisterial. Se manifestaron insatisfechos con aspectos





específicos como los materiales disponibles en las escuelas. También mostraron un bajo nivel de satisfacción con el salario y la propuesta pedagógica por competencias. El aprendizaje de sus estudiantes fue valorado como bajo, sin embargo son quienes más satisfechos se encuentran con el desarrollo profesional, y expresaron la decisión de volver a ser docente ya que no les genera tensión ser docentes. (Nivel de satisfacción alto). En la dimensión específica, la relación establecida con los compañeros, como se evidenció en los trabajos de Gil Antón (1996), Galaz (1996, 2002), Padilla, Jiménez y Ramírez (2008), también expuso un índice alto de satisfacción. Los docentes valoraron en un nivel de satisfacción media la relación con los directivos, el prestigio docente y las condiciones que ofrece el mercado laboral.

Los docentes adscritos a trayectorias profesionales con movilidad baja representan a casi la tercera parte de la población de estudio (28%). Tienen como características la realización de estudios de posgrado o la participación de procesos de formación continua en forma permanente. Tienen además la posibilidad de mejorar su salario a partir de la pertenencia al programa carrera magisterial o por desarrollar actividades laborales en otra institución educativa. La movilidad interna o externa les genera niveles de satisfacción media y alta en las facetas del trabajo docente, con excepción del rubro de disponibilidad de recursos en las escuelas que valoraron como bajo. El salario, la infraestructura de las escuelas y la relación con los directivos fueron valorados con índices de satisfacción media, como satisfacción alta se ubicaron las relaciones con los compañeros y la propuesta pedagógica por competencias. El aprendizaje de los estudiantes y la posibilidad de ser docente nuevamente, fueron valorados en un índice de satisfacción medio. Se identificaron niveles de satisfacción alta en indicadores de reconocimiento y desarrollo como el prestigio de la profesión docente, las condiciones del contexto laboral (es buen momento para iniciar la carrera docente) o la comodidad que perciben en la profesión docente (no genera tensión ser docente) (ver tabla 1).

Dimensiones del trabajo docente	Ítem	Trayectoria ascendente Media %	Trayectoria Ascendente Baja %	Trayectoria Estancada %	Valoración General %/índice de satisfacción
	Salario	36/ Bajo	58/ Medio	48/ Medio	46/ Medio
	Infraestructura	41/ Medio	43/ Medio	43/ Medio	42 /Medio
	Materiales	19/ Muy bajo	31/ Bajo	51/ Medio	33/ Bajo
	Relación con profesores	73/ Alto	78/ Alto	81/ Muy alto	77/ Alto
Específicas (52%)	Relación con directivos	52/ Medio	58/ Medio	65/ Alto	58/ Medio





Satisfacción media	Propuesta pedagógica	36/ Bajo	65/ Alto	75/ Muy alto	57/ Medio
Global (58%) Satisfacción media	Aprendizaje de los estudiantes	33/ Bajo	48/ Medio	48/ Medio	43/ Medio
	Prestigio docente	56/ Medio	75/ Alto	64/ Alto	65/ Alto
	Ser docente nuevamente	69/ Alto	56/ Medio	59/ Medio	61/ Alto
	Condiciones para iniciar docencia	56/ Medio	64/ Alto	68/ Alto	63/ Alto
	No es tenso ser docente	62/ Alto	60/ Alto	53/ Medio	58/ Medio

*Tabla No. 1 Satisfacción con las dimensiones del trabajo docente. En porcentaje de respuesta positiva y escala de valoración.*

La mayoría de los profesores de este estudio (68%), están adscritos a trayectorias estancadas, sin movilidad horizontal, situación que refleja las condiciones generales del mercado de trabajo y un perfil profesional básico. Sin embargo, a pesar de que son los profesores que tienen las condiciones laborales más precarias son quienes presentan en promedio un mayor porcentaje de respuesta positiva a la mayoría de los indicadores. La mayoría de las facetas de las condiciones contextuales del trabajo docente fueron valoradas en un índice medio de satisfacción, como el salario, la disponibilidad de los materiales y la infraestructura, mientras que el ambiente de trabajo fue valorado como alto (las relaciones con los directivos) y muy alto (las relaciones con los compañeros), así como valoraron en un índice de satisfacción alto la propuesta pedagógica por competencias. La dimensión global del trabajo docente es valorada en su mayoría con un índice de satisfacción medio: el prestigio docente, ser docentes nuevamente y es buen momento para iniciar la carrera docente, así como el indicador de naturaleza del trabajo docente: no genera tensión ser docente. Se valoró en un nivel bajo de satisfacción el aprendizaje de los estudiantes, aspecto altamente relacionado con el propio desempeño profesional de los docentes (ver tabla 1).

En el apartado cualitativo se establecieron categorías de significados en relación con 3 grandes dimensiones: Insatisfacción con el trabajo docente, Satisfacción con el trabajo docente y Mejoría del trabajo docente en los últimos 5 años. Se hizo una reflexión, con base en cada categoría emergente, acerca de la manera en que tales dimensiones cobran presencia en el discurso de los informantes.





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.

La dimensión “Insatisfacción” se asocia con, por ejemplo, las nociones de “Infraestructura” y “Materiales” mediante la palabra “Falta”, usada en los sentidos de “carencia”, “insuficiencia”, “ausencia de”. Es decir, los docentes se manifiestan insatisfechos con la falta de infraestructura y de materiales, en los sentidos ya referidos.

Al analizar las respuestas a la pregunta sobre “Mejoría de la práctica docente en los últimos cinco años”, se percibió una presencia notoria de la palabra “cursos”. Se tomó como referencia la propuesta pedagógica por competencias, distintiva de la reforma, y se concluyó que dicha propuesta ha contribuido a generar una percepción de mejoría en la práctica docente. Sin embargo, 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).

## **CONCLUSIONES**

Los docentes de educación secundaria general del estado de Tlaxcala presentan un nivel de satisfacción media. Sin embargo, la relación de factores como los estudios de posgrado y la pertenencia a carrera magisterial permiten diferenciar a través de la movilidad horizontal, niveles de satisfacción global y específica con las distintas facetas del trabajo docente.

En ambas aproximaciones (cuantitativa y cualitativa), resulta evidente que, a medida que se incrementa la preparación profesional (mediante estudios de actualización continua o de posgrado), los docentes se tornan más exigentes hacia las condiciones institucionales y hacia su actuar profesional y personal. De igual modo, el ambiente de trabajo debe gestionarse con base en estilos de liderazgo compartidos pues se manifestó como relevante que las relaciones con los distintos actores (directivos,





docentes, alumnos y padres de familia) pueden compensar los estados de insatisfacción generados por otras facetas del trabajo docente. Sin embargo, aparece como incontestable el hecho de que el principal elemento de atención y de preocupación para los docentes de las escuelas secundarias generales son los alumnos y sus múltiples circunstancias escolares y personales.

## Referencias bibliográficas

- 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].
- BOADO, M (2001) Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Notas para una investigación. Artículo de internet, página: <http://www.rau.edu.uy/fes/soc/revista/boado.html> . Fecha de consulta 03/05/2014
- 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.
- GIL Antón, M. (1996), "The Mexican academic profession", en P. G. Altbach (ed.), *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*, Princeton, NJ, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, pp. 305-337.





- 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]
- JIMÉNEZ, M. (2009) *Trayectorias laborales y movilidad ocupacional. Un estudio de los Biólogos Agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. México, Bonilla Artigas Editores. ISBN-978-607-7588-07-8
- JIMÉNEZ, M. (2011) "Movilidad ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de maestrías en educación del posgrado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx)" en *Revista Iberoamericana de la Educación Superior*, Núm. 3, Vol. II. Universia IISUE, en línea <http://ries.universia.net> [Fecha de consulta: 03/12/ 2014]
- JIMÉNEZ, M. (2014) "Trayectorias profesionales de egresados de doctorado en educación de la UATX. Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico" en *Perfiles Educativos*. ISSN 0185-269800020
- KRIPPENDORFF, K. (2013) *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*, 3rd Edition, Thousand Oaks, CA: Sage, 441 pp.
- ORGANIZACIÓN de Cooperación y Desarrollo Económico —OCDE— (1986). *Labour market flexibility. A report by a high level group of experts to the Secretary General*. Paris, mayo.
- PADILLA, L, Jiménez, L y Ramírez, M.D. (2008) "La satisfacción con el trabajo académico: motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal" en *Revista mexicana de investigación educativa* vol.13 no.38 México jul./sep. 2008, [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-666620080003000008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-666620080003000008&script=sci_arttext) [Fecha de consulta: 13 /02/ 2015]
- ROBBINS, S.P. y Coulter, M. *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996.
- SANTOS DEL REAL, A. (2000). *La Educación Secundaria: Perspectivas de su demanda*. Aguascalientes: Universidad Autónoma de Aguascalientes. Tesis del Doctorado Interinstitucional en Educación.
- SECRETARIA de Gobernación (2013) "Decreto de reforma de los artículos 3º. y 73º", en *Diario Oficial, Poder Ejecutivo*, primera sección, 23 de febrero de 2013. México. Consultado en





[http://www.inee.edu.mx/images/stories/2014\\_organos/marconormativo/decreto\\_2013.pdf](http://www.inee.edu.mx/images/stories/2014_organos/marconormativo/decreto_2013.pdf). [Fecha de consulta: 10/02/14].

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-cGMyZNu37gYAL&usg=AFQjCNHe5Bmw2LzR6bz73CZIQXkSSVg-2w> [Fecha de consulta: 23/02/14].

