

## Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado

Adla Jaik Dipp  
CIIDIR Unidad Durango-IPN  
adlajaik@hotmail.com  
Jorge Alberto Tena Flores  
CIIDIR Unidad Durango-IPN  
jorge@tena-flores.com  
Roberto Villanueva Gutiérrez  
CIIDIR Unidad Durango-IPN  
robertovillanueva@hotmail.com

### **Eje temático: Interrelaciones Educación-Sociedad. Educación y trabajo, ocupación e ingresos.**

*El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años, la psicología organizacional considera que juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo de la institución. El presente estudio se planteó como objetivo central identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de posgrado y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario con base en dos instrumentos validados (Barraza & Ortega, 2009 y Peña, 2005). Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.*

**Palabras clave: docentes, satisfacción laboral, compromiso institucional.**

### **Introducción**

Este estudio forma parte de un proyecto más amplio de investigación denominado “El desempeño docente y su relación con la salud mental y las actitudes laborales de los docentes de posgrado” que surge con la idea de que el desempeño docente no se circunscribe a presentar contenidos y evaluar en consecuencia, sino que existen muchos factores que pueden estar afectando un buen desempeño y que en la medida en que se exploren, identifiquen y describan, se podrán contextualizar y atender.

La Secretaría de Educación Pública, tiene políticas claras de fomento al desarrollo de estudios sobre el clima organizacional (CO) y las actitudes laborales a que da origen en los sujetos que se desempeñan en las instituciones de educación superior.

Entre los tópicos que incluye el CO se encuentra la satisfacción laboral (SL), entendida como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que está basada en creencias y valores que desarrolla de su propio trabajo y que influirán de manera significativa en su actuación y en sus resultados (Barraza & Ortega, 2009). El tema ha sido abordado por algunos autores teniendo como sujetos de estudio a los diferentes actores del proceso educativo (De Frutos, *et al.* 2007; Gimeno, 2004). Una teoría que ha influido en el área de la SL (Herzberg, 1959, en Martínez, 2007) es denominada teoría de los dos factores de la satisfacción. Supone la existencia de dos grupos de aspectos laborales: a) las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y b) las circunstancias del trabajo, entendidas como beneficios, reconocimiento, políticas, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, etc.

Otro tópico que incluye el CO es el de compromiso institucional (CI) de los profesionales respecto a su trabajo, que surge como una necesidad en esta época en que se está dando primacía al valor del rol de los sujetos en el desarrollo y éxito de una institución. Robbins (1999), lo define como el estado en el cual un sujeto se identifica con las metas de la organización y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. En el ámbito educativo se han desarrollado algunos trabajos que hablan de la importancia del clima organizacional y

las actitudes laborales en las instituciones (Esteve, 1984, Peña, 2005). Meyer y Allen (en Arias, 2001) caracterizan el CI en tres componentes principales: el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo.

Lo anterior dio la pauta para establecer las preguntas guía del estudio: ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral y de compromiso institucional que se presenta en los docentes de posgrado de la ciudad de Durango? ¿Cómo se relacionan la satisfacción laboral y el compromiso institucional presente en los docentes de posgrado de la ciudad de Durango?

## Metodología

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, es una investigación no experimental, transversal y descriptiva-correlacional. Para el acercamiento al objeto de estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Para recoger información sobre SL se utilizó como base el instrumento denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) que fue diseñado (Barraza & Ortega, 2009) a partir de ocho dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, factores organizacionales, valoración del trabajo desarrollado, participación, condiciones laborales, ambiente físico y equipo directivo. Para determinar el CI se tomó como base un instrumento para caracterizar el CO diseñado por Peña (2005), integrado por siete dimensiones: jerarquía, reglamentos del trabajador, ambiente físico y recursos materiales, motivación laboral y compromiso institucional, comunicación, oportunidades de desarrollo profesional, y dinámicas de trabajo.

La validez se evaluó a través de un juicio de cinco expertos que propusieron: reducir el instrumento de EMSLD y tomar para CI sólo las dimensiones de motivación y compromiso institucional y comunicación. La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach los siguientes índices de confiabilidad: para la EMSLD se obtuvo un .93, y para el de CI .90.

El instrumento final (SLyCI) quedó estructurado con un total de 36 ítems de los cuales, 23 se refieren a la SL, 13 al CI, más 10 ítems que indagaron los siguientes datos sociodemográficos: edad, género, licenciatura, nivel de estudios, antigüedad, régimen de la institución, plaza, estímulo al desempeño, relación de pareja y número de hijos.

Se recopiló la información de 13 programas de posgrado que accedieron a participar, tanto públicos como privados, con un total de 36 docentes voluntarios. Los programas participantes fueron de diversas orientaciones: medicina, educación, veterinaria, gestión ambiental, planeación, TIC's, biomedicina, ingeniería de alimentos y administración.

## Análisis de datos y discusión de resultados

*Caracterización de la muestra.*- Los datos sociodemográficos capturados en el cuestionario de SLyCI arrojan la siguiente información: El 70% de los docentes son del género masculino. La edad fluctúa entre 33 y 65 años. El 78% tienen grado de doctor, un alto porcentaje (45%) corresponden al área técnica. El 64% de las instituciones participantes son de sostenimiento público. En las instituciones particulares no hay docentes de tiempo completo, ni disfrutan de algún estímulo. El 25% tiene una antigüedad de más de 20 años (todos ellos en instituciones públicas), y el 44% tiene entre 5 y 10 años de antigüedad. El 94% tiene pareja estable y el 42% tiene 2 hijos.

*Análisis de las variables sociodemográficas en relación a las variables teóricas.*- Se realizó un análisis con las diez variables sociodemográficas que se abordaron en el presente estudio a través de los estadísticos  $r$  de Pearson,  $t$  de students y ANOVA de una sola vía, según el caso, y no se advierte correlación ni diferencia significativa entre los grupos, salvo en la variable tipo de licenciatura, que se sometió al estadístico ANOVA de una sola vía,

agregando la prueba de Duncan, y sí presentó diferencia significativa en las dos variables estudiadas según se aprecia en la Tabla 1, favorables para los docentes con una carrera humanista; Los docentes que tienen una formación técnica se perciben con una menor SL y CI en relación a los otros profesionistas.

**Tabla 1.** Diferencia de medias con respecto al tipo de licenciatura

Licenciatura	SL	CI
Humanista (.39)	3.7 <sup>b</sup> (.40)	3.8 <sup>b</sup>
Técnica (.32)	3.1 <sup>a</sup> (.28)	3.3 <sup>a</sup>
Normalista (.76)	3.4 <sup>ab</sup> (.43)	3.6 <sup>b</sup>

Los valores con diferente literal dentro de la misma columna son estadísticamente diferentes ( $p < .05$ )

*Análisis de ítems.*- Los tres ítems que presentan la media más alta (Tabla 2) son de CI y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad; con el gusto por el trabajo que realizan; y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución.

**Tabla 2.** Medias más altas de los ítems

Planteamiento		
Estoy comprometido (a) a trabajar con calidad en la institución	.9	17
Me gusta el trabajo que actualmente realizo en la institución	.8	38
Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta institución	.8	38

Hellriegel, *et al.* (1999) manifiestan que una característica del CI es la disposición para desarrollar un esfuerzo importante en beneficio de la institución. En un estudio reciente presentado por Edel, *et al.* (2007) reporta que los docentes de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana, en promedio, se ubican con una actitud favorable hacia el CI.

Los ítems que presentan las medias más bajas (Tabla 3) son de SL y corresponden a la ventilación del espacio físico; a la remuneración económica que perciben; y a la forma de supervisión de los directivos. De acuerdo con Herzberg (1959, en Martínez, 2007) las insatisfacciones manifestadas por los participantes se ubican tanto en el grupo de las circunstancias personales del sujeto, como en el grupo de las circunstancias del trabajo tales como: beneficios, políticas institucionales, entorno físico, entre otros.

**Tabla 3. Medias más bajas de los ítems**

Planteamiento		
Estoy satisfecho (a) con la forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	.0	.0
Estoy satisfecho (a) con la ventilación del espacio físico donde laboro	.8	.0
Estoy satisfecho (a) con la remuneración económica que percibo	.9	.79

Olivares *et al.* (2007) reporta que la SL por la remuneración fue regular en docentes universitarios de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana. En un estudio realizado por Rossell (2003) sobre el grado de SL de los egresados de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, reporta que el 50% obtuvo un nivel de satisfacción regular en el área de satisfacción económica.

*Análisis de las variables teóricas.*- El valor de la media obtenido para la variable satisfacción laboral es de 3.3 ( $s=.52$ ) y para compromiso institucional es de 3.5 ( $s=.39$ ).

Para interpretar la SL se utilizó el baremo de tres niveles (Barraza & Ortega, 2009): 0 a 33% bajo; 34% a 66% medio; y 67% a 100% alto, y el puntaje obtenido por los docentes de posgrado de la ciudad de Durango, lo ubica en el nivel alto. Este resultado coincide con Barraza y Ortega (2009) quienes reportan un alto nivel de SL en académicos de las instituciones formadoras de docentes. También se coincide con De Frutos *et al.* (2007), quienes afirman que en general los docentes muestran una gran SL.

El CI se interpretó con el baremo 1 a 2 bajo; 2.1 a 3 medio; y 3.1 a 4 alto, resultando que los docentes de posgrado de la ciudad de Durango tienen un nivel alto. El resultado coincide con el estudio realizado por Barraza y Acosta (2008) en el que afirman que los docentes de la Escuela Preparatoria Diurna de la Universidad Juárez del Estado de Durango presentan un fuerte CI; y difiere del reportado por Barraza (2008) con docentes de la ciudad de Canatlán, en el estado de Durango, en el que se reporta un nivel moderado.

*Análisis de correlación.*- Se determinó la relación entre SL y CI de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango a través de estadístico  $r$  de Pearson y se observa una correlación positiva y altamente significativa ( $r=.852$ ,  $p<.01$ ) entre las variables SL y CI, entre mayor es la SL, más compromiso siente el docente con su institución. El resultado coincide con Aranda y Ormeño (2003, en Barraza, 2008) quienes afirman que entre SL y CI existe una alta y significativa correlación positiva. realizada con los profesores básicos de las escuelas municipalizadas de la comuna de independencia, en Santiago de Chile, en la que

## Conclusiones

De las diez variables sociodemográficas incluidas en el estudio, solo la variable tipo de licenciatura presentó diferencia significativa en las dos variables teóricas estudiadas.

Los tres ítems que presentan la media más alta son de CI y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución, y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución.

Los tres ítems que presentan las medias más bajas son de SL y corresponden a la ventilación del espacio físico donde laboran, a la remuneración económica que perciben, y a la forma de supervisión de los directivos.

El puntaje obtenido de SL por los docentes de posgrado de la ciudad de Durango utilizando un baremo de: 0 a 33% bajo; 34% a 66% medio; y 67% a 100% alto, lo ubica en un nivel alto.

El CI que manifiestan los docentes de posgrado de la ciudad de Durango, interpretado con el baremo 1 a 2 bajo; 2.1 a 3 medio; y 3.1 a 4, corresponde a un nivel alto.

El análisis de los datos permite afirmar que hay una correlación positiva y altamente significativa ( $r=.852$ ,  $p<.01$ ) entre las variables SL y CI de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

De acuerdo a los resultados obtenidos y los estudios revisados se observa que se sigue presentando una relación poco clara e inconsistente entre las variables CI y SL en relación con las variables sociodemográficas, por lo que se considera necesario continuar la investigación al respecto.

## Referencias

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. Recuperado el 8 de junio de 2009, de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Barraza, M. A. (2008), Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio, en *Avances en Supervisión Educativa, No. 8* Asociación de Inspectores de Educación en España.
- Barraza, M. A. & Acosta, Ch. M. (2008), Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa, Vol. 8*, No. 45, pp.21-35
- Barraza, M. A. & Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Ignacio Peña, J. I. & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.
- Edel, N., García, S. & Casiano B. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita*. Texto completo Recuperado el 27 de septiembre de 2009, de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Esteve, J. M. (1984). *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.
- Gimeno, X. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil). Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Martínez, T. O. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Olivares, P. J., Quintana Del Solar, M. G., Matta Morales, C. O., Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W. J., De las Mercedes, M., Maldonado Mendoza, M. M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev. Estomatol Herediana*;16(1):21-25, ene.-jun.
- Peña, V. (2005). Diseño de un instrumento para caracterizar el clima organizacional unidades académicas de la Universidad de Colima. Tesis de Maestría en Pedagogía.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va edición). México Prentice Hall.
- Rossell K. (2003). Nivel de satisfacción de los egresados de la Facultad de Estomatología de la UPCH que trabajan Dependientemente. Tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.