



Investigación Administrativa

ISSN: 1870-6614

riarevistainvestigacion@gmail.com

Escuela Superior de Comercio y
Administración, Unidad Santo Tomás
México

Hernández Herrera, Claudia Alejandra

LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS
INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR

Investigación Administrativa, núm. 108, julio-diciembre, 2011, pp. 69-80

Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045339005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR

MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT TWO INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION MEDIA

Claudia Alejandra Hernández Herrera (1)

ABSTRACT

This paper presents the results of a comparative study that explores motivation and satisfaction in the context of an environment job of two Mexican Public High School located in Mexico City metropolitan area. Data were collected through a questionnaire applied to teachers of two schools, one of them was CECyT - IPN and the other one was CETIS.

This paper discusses the results of the job motivators and job environment factors based on the Frederick Herzberg (1968) and Peiró & Prieto (2002) theories. It was found that in both schools, the drivers of the job's content had a bigger influence over teacher's job motivation and job satisfaction, than their job environment factors.

Key words: Teachers, Job Motivation, Job Satisfaction, Motivators, Job Environment Factors.

69

RESUMEN

Este trabajo presenta los resultados del estudio comparativo de la motivación y satisfacción laboral en dos escuelas que pertenecen al subsistema de enseñanza media superior en el área metropolitana. Los datos fueron recabados a través de un cuestionario, el cual fue aplicado a los docentes de un CECyT del IPN y un CETIS. El artículo analiza los resultados de los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral a través de las miradas de Frederick Herzberg (1968) y Peiró y Prieto (2002).

Se encontró que en ambas escuelas los motivadores del contenido del trabajo tienen mayor influencia sobre la motivación y satisfacción laboral de los profesores que los factores del entorno laboral.

Palabras clave: Docentes, motivación laboral, satisfacción laboral, motivadores y factores del entorno laboral.

Clasificación JEL: I:21

(1) Doctora en Ciencias Sociales en Educación por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México D.F., Profesora de la Maestría en Administración de la Sección de Estudios de Posgrado e Investigación de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas SEPI-UPICSA. Correo electrónico: al9505@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La motivación y satisfacción de los docentes en la enseñanza media es el resultado de una investigación que se llevó a cabo en dos instituciones, para saber en qué forma los docentes perciben los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral. Para estudiar la motivación y la satisfacción laboral se debe tener en cuenta que cada institución tiene su personalidad propia, sus procesos y procedimientos, la organización del trabajo académico, los paquetes de prestaciones e incentivos, las formas de contratación y la permanencia de sus docentes. Por otro lado, se tiene al profesorado que percibe de formas distintas la diversidad de representaciones que integran su actividad laboral.

El Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT) del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y el Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) son dos instituciones públicas que pertenecen al subsistema de enseñanza media superior del sector tecnológico con presencia en el Distrito Federal, ambas atienden la demanda de jóvenes en edades que oscilan entre los 15 y los 19 años. En apariencia, las dos escuelas pueden tener ciertas semejanzas, sin embargo, la operación cotidiana de la institución, la dinámica laboral de los docentes, la percepción que tienen del trabajo que realizan y los elementos como la estabilidad laboral, sueldo, programas de estímulos, las relaciones interpersonales y la supervisión, parecen ser determinantes en la forma en que los maestros perciben su motivación y satisfacción hacia el trabajo.

El objetivo de la presente investigación fue realizar un estudio comparativo de motivación y satisfacción laboral en dos escuelas que pertenecen al subsistema de educación media superior en el área metropolitana, para saber qué población en estudio se encontraba más motivada y satisfecha con su trabajo.

La pregunta central de investigación fue: ¿cuáles son los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral que incrementan o disminuyen la motivación y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas en estudio?

El método que se trabajó fue cuantitativo de tipo transversal descriptivo. Los supuestos que se trabajaron fueron:

1. En ambas escuelas los profesores perciben de igual forma los motivadores y los factores del entorno, lo que significa que están motivados y satisfechos de manera similar.
2. Se supone que las actividades que desarrolla un docente son las mismas y no cambian de escuela a escuela.
3. Además, en ambas instituciones se tienen programas de prestaciones y estímulos parecidos.
4. La motivación y satisfacción laboral que percibe el profesorado varía de escuela a escuela.

MARCO TEÓRICO

Los estudios sobre motivación y satisfacción laboral tienen su origen en el movimiento de las relaciones humanas, el cual ganó gran notoriedad a partir de la realización de los experimentos efectuados por Elton Mayo en la Western Electric Company en Hawthorne, cuyos resultados demostraban que la atención hacia las personas aumentaba la moral y por ende se incrementaba la productividad (Perrow, 1991). Tales conclusiones les dieron la pauta para continuar con las investigaciones a Roethlisberger y Dickson, quienes analizaron exhaustivamente múltiples variables de los incentivos económicos. Sus resultados demostraron que la producción no aumentaba a pesar de los esfuerzos por incrementar los incentivos. Lo anterior era originado por la preocupación e incertidumbre que sentían los trabajadores por los despidos frecuentes que se daban en ese tiempo, producto de la Gran Depresión. Los argumentos giraron en torno a la concepción del hombre social, a quien le atribuían la búsqueda de una satisfacción fundamental basada en la pertinencia de grupos de trabajo estables.

Para entender el significado de la motivación es necesario especificar que dicho concepto es visto como proceso, que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un

incentivo. La clave para entender el proceso de motivación reside en el significado de las necesidades, los impulsos, los incentivos y la relación entre ellos (Luthans, 2002, citado por Chiavenato, 2004).

La motivación se relaciona con procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta (Schein, 1982). La energía implica que el comportamiento tiene fortaleza, que es relativamente fuerte, intenso y persistente; la dirección significa que el comportamiento posee un propósito que está encaminado hacia el logro de una meta en particular. Reeve (2003) habla de la fuerza que posee el individuo, mientras que Schein (1982) explica que la voluntad que pone la persona para dirigir su conducta depende de situaciones como el género, la edad, el nivel socioeconómico y el ambiente familiar.

Para Schein (1982) las motivaciones y las necesidades de los individuos son establecidas por la forma en cómo perciben la situación en las que se encuentran y esa percepción está determinada por lo que el individuo ya ha aprendido con anterioridad.

Chiavenato (2004), estudioso de las organizaciones, menciona que la motivación es un proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación apoya para entender el comportamiento humano. Además, la motivación se refiere al esfuerzo que un individuo emplea para alcanzar sus metas.

Las necesidades son un elemento que acompaña al concepto de motivación, y de acuerdo con Maslow (1991) las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado. Maslow dividió las necesidades en una pirámide con cinco niveles: 1) las necesidades fisiológicas, 2) las necesidades de seguridad, 3) las necesidades sociales, 4) las necesidades de estima y 5) las necesidades de autorrealización. Las necesidades generan impulsos que conllevan a una acción, la cual está encaminada a conseguir la satisfacción.

La motivación y satisfacción no son conceptos sinónimos, pero se relacionan entre sí. La motivación se refiere al comportamiento dirigido a alcanzar metas e incentivos. La satisfacción se deriva del éxito que se alcance con el proceso de

motivación. La satisfacción es otra variable importante del proceso de motivación. La satisfacción significa realización personal en virtud de la experiencia provocada por diversas actividades y recompensas.

Distintas teorías han intentado estudiar el fenómeno de la motivación laboral y su relación con el comportamiento del individuo en el trabajo. Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970, citados por Peiró y Prieto, 2002:224) clasifican a las teorías en dos categorías: 1) las teorías enfocadas en el contenido y las teorías centradas en el proceso de la motivación. Las teorías de la primera categoría tratan de identificar los conceptos sustantivos que motivan la actividad, como por ejemplo las necesidades. Entre estas teorías cabe señalar las siguientes: la teoría de necesidades de Murray (1938, citado por Furnham, 2003:263), la teoría de necesidades de McClelland (1989), la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1991).

Las teorías centradas en el proceso, elaboran conceptos que intervienen en el proceso que hace posible la dirección y persistencia de la conducta laboral, hacen referencia a las expectativas, los valores, las intenciones o las atribuciones que realizan las personas sobre sí mismas o sobre los otros. Destacan la teoría de las expectativas y valencias (Vroom, 1964, citado por Keith Davis y Newstrom, 2003), la teoría del establecimiento y la teoría de la equidad de Adams (Hellriegel y Slocum, 2004).

La motivación y la satisfacción laboral son fenómenos que incluye diversidad de factores, los cuales son percibidos por los individuos dependiendo de las situaciones y el contexto en los que se desenvuelvan. El resultado de la percepción puede ser positivo o negativo.

En la investigación se hizo uso de tres grandes estudiosos del tema. El primero fue Frederick Herzberg (1968), con su teoría de los dos factores. El teórico resalta dos factores: 1) los factores de motivación y 2) los factores de higiene. El segundo fueron Peiró y Prieto (2002), que resaltan que la motivación y la satisfacción laboral se encuentran sumergidas en dos tipos de motivadores: 1) los motivadores del contenido del trabajo y 2) los motivadores del entorno laboral.

Para Frederick Herzberg (1968) los factores de motivación se relacionan: a) con los sentimientos positivos de las personas respecto al trabajo, b) con el contenido del trabajo y c) con las experiencias de logro, reconocimiento y responsabilidad de la persona. Peiró y Prieto (2002) hablan de los motivadores del contenido del trabajo y mencionan que son aquellos aspectos del trabajo relacionados de forma directa con la actividad requerida para su desempeño y los relacionan con: a) características de las tareas, b) autonomía para la realización de tareas, c) oportunidades para utilizar conocimientos, habilidades y destrezas y d) retroalimentación.

Los factores de higiene denominados así por Herzberg (1968) o motivadores del entorno laboral llamados así por Peiró y Prieto (2002), son factores externos que no pueden ser manipulados por el trabajador y forman parte de la dinámica en el trabajo. Los factores de higiene que se tomaron de Herzberg fueron seis: 1) salario, 2) prestaciones, 3) condiciones de trabajo, 4) supervisión, 5) relaciones interpersonales y 6) seguridad en el trabajo. Los motivadores del entorno laboral que se usaron de Peiró y Prieto fueron: 1) dinero, 2) estabilidad en el empleo, 3) oportunidades de ascenso y promoción y 4) condiciones de trabajo.

METODOLOGÍA

La metodología que se ocupó consistió en:

- 1) Identificar las variables conceptuales y operacionales a través del estudio de las diversas teorías.
- 2) Diseño del cuestionario tomando en cuenta los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral.
- 3) Estructura de la escala tipo Likert que apoya a la ubicación de los diferentes niveles de motivación y satisfacción laboral.
- 4) Aplicación del cuestionario a los profesores.
- 5) Determinar los niveles de motivación y satisfacción laboral del profesorado de cada institución educativa.

El cuestionario fue diseñado tomando en cuenta como indicadores a los motivadores del contenido del trabajo y los motivadores del entorno laboral. El cuestionario se trabajó en dos bloques. El primero apoya a resaltar el nivel de motivación y el segundo coadyuva a conocer el nivel de satisfacción laboral que perciben los

académicos. El cuestionario se aplicó en dos instituciones educativas de enseñanza media: el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT) del Instituto Politécnico Nacional, y el Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS). El IPN cuenta con 16 planteles de educación media en la zona metropolitana. La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial reporta 433 planteles en el territorio nacional, de los cuales 168 son CETIS y 265 CBTIS (Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios); en el Distrito Federal están 33 CETIS y 34 CBTIS. Se aplicaron en total 35 cuestionarios.

En el CECyT del IPN se obtuvieron 13 y en el CETIS 22 cuestionarios resueltos.² Se decidió considerar a un plantel de cada institución por tres razones: 1) cada una de las escuelas fue considerada como unidades de análisis independientes, 2) ninguna organización es igual a otra, por lo tanto, es factible estudiar a dos instituciones para efectuar el análisis y así lograr la comparación y 3) en el caso del CECyT-IPN, el investigador tenía acceso a los maestros, en el CETIS se enviaron correos de petición a diferentes planteles. Sólo se consiguió el apoyo de un director de la zona oriente del Distrito Federal.

En la aplicación se consideró que los profesores que respondieran el cuestionario tuvieran como características: 1) tener tiempo completo y 2) contar con base y nombramiento de titular con categorías A, B o C. Lo anterior permitió la estratificación de las poblaciones. El muestreo fue de tipo aleatorio simple.

Las respuestas del estudio fueron registradas sobre una escala tipo Likert. De tal forma que se obtuvieron cuatro niveles de motivación y satisfacción laboral, que fueron de: a) baja, b) media, c) buena y d) alta.

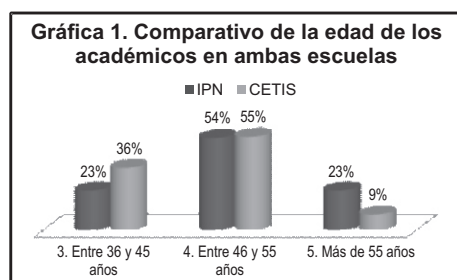
RESULTADOS

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROFESORADO DE LAS DOS ESCUELAS DE ENSEÑANZA MEDIA

(2) El cuestionario fue aplicado en los meses de marzo y abril de 2009. La aplicación fue un proceso complejo, la dinámica de las instituciones educativas y los factores que interactúan en éstas, en ocasiones obstaculiza los procesos de recolección de datos.

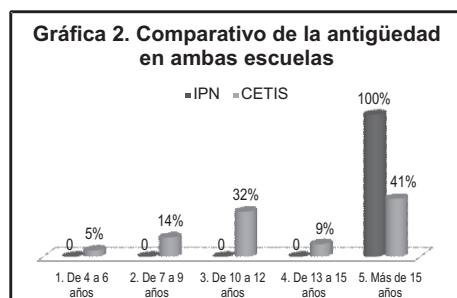
De los 35 cuestionarios que se aplicaron en los dos planteles, se tiene que 54.3% son hombres y 45.7% son mujeres. La edad promedio de los profesores se encontró entre los 46 y 55 años. En cuanto a la escolaridad promedio se observó que los profesores cuentan con título de licenciatura. La antigüedad promedio oscila de los 13 a los 15 años. El sueldo de los maestros se ubica en un promedio que va de los \$16,000 a los 18,000 pesos. Los datos arrojan que 82.9% de los maestros no tienen un segundo empleo, mientras que 17.1% menciona que sí cuenta con un segundo empleo.

El comparativo con respecto a la variable edad refleja que en ambas escuelas más de 50% de los profesores que participaron en el estudio cuentan con una edad que se encuentra entre los 46 y 55 años (véase la gráfica 1). Lo anterior, se traduce en una planta académica madura.



FUENTE: Elaboración propia.

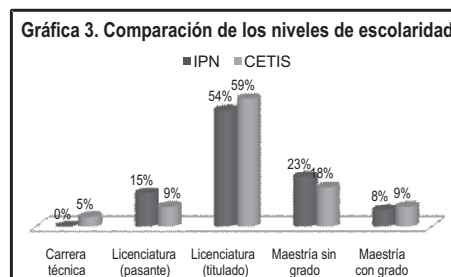
El 100% de los docentes encuestados del IPN tienen más de 15 años de servicio, y 41% de los académicos del CETIS también caen en esa antigüedad (véase la gráfica 2).



FUENTE: Elaboración propia.

La escolaridad del profesorado de ambas escuelas se centra en la licenciatura. No existe

variación significativa con relación a los niveles de posgrado. Sólo 8% de los académicos del IPN cuentan con el grado de maestría y 9% de los docentes del CETIS señalan tener el posgrado (véase la gráfica 3).



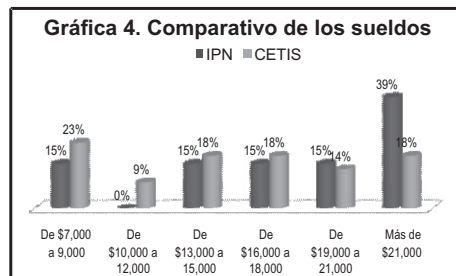
FUENTE: Elaboración propia.

Los datos dan a conocer que se tienen variaciones con respecto al sueldo que perciben los docentes. El IPN es la escuela que tiene un mayor porcentaje de académicos que ganan más de \$20,000 pesos con respecto al profesorado del CETIS (véase la gráfica 4). Se debe considerar que las condiciones de trabajo de los profesores en ambas escuelas son disímiles y que los sueldos varían por los quinquenios que reciben los trabajadores, además de la categoría que el profesor puede ir obteniendo ya sea por los procesos de promoción o por los años de servicio que se van logrando. Algo que se debe resaltar, es el número de horas que los docentes laboran. En el IPN un académico con 40 horas de base y con la categoría de titular trabaja como máximo 12 horas frente a grupo. Mientras que en el Cetis un profesor con las 40 horas en propiedad en ocasiones tiene que laborar más de 30 horas frente a grupo.

El trabajar muchas horas frente a grupo puede ser detonante de estrés y de la pérdida de interés por parte del docente hacia su labor cotidiana, teniéndose como resultado clases con escaso o excesivo contenido, actividades irrelevantes o confusas para los alumnos, evaluaciones poco flexibles que ocasionan que los jóvenes desvíen su objetivo en concluir su bachillerato y en ocasiones la terrible deserción.

El exceso de trabajo frente a grupos repletos de alumnos trae graves consecuencias en la calidad de la educación que reciben los adolescentes. Con tantos alumnos a los que hay que atender, se desdibujan las figuras del alumnado, que

comienza a irse de las aulas. El profesor pierde la capacidad de ayudar y retener a los adolescentes.

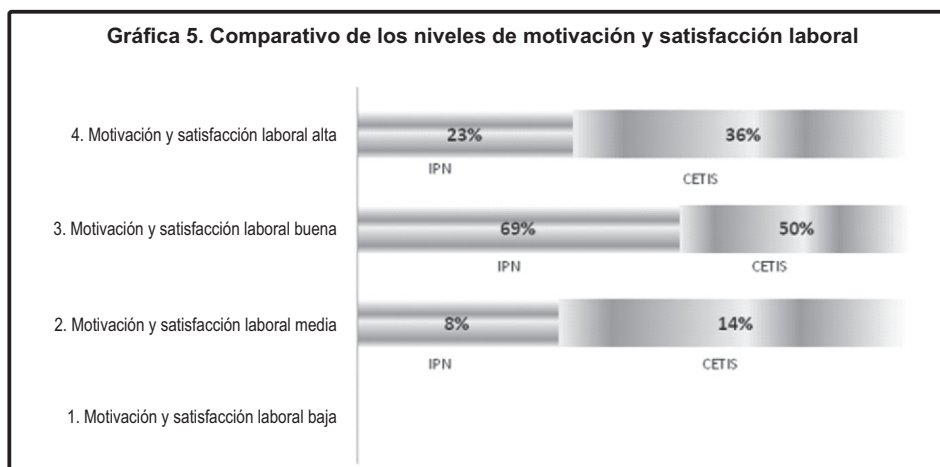


FUENTE: Elaboración propia.

LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

La motivación y satisfacción laboral de los docentes permite conocer a grandes rasgos la intensidad con la que perciben los profesores los factores intrínsecos y extrínsecos que envuelven el desempeño, interés, voluntad y la intención de realizar el trabajo. A su vez, coadyuva a la construcción de escenarios organizacionales que apoyan a comprender la dinámica de los maestros dentro de las instituciones.

Los resultados reflejan que 57.1% de la población cuenta con una motivación y satisfacción "buena" y 31.4% "alta". El IPN es la escuela en donde 69.2% de los académicos se sienten motivados y satisfechos en una escala de "buena" y 23.1% en "alta". Le sigue el CETIS con 50% de sus académicos que tienen una motivación y satisfacción laboral "buena" y 36.4% en "alta" (véase la gráfica 5).

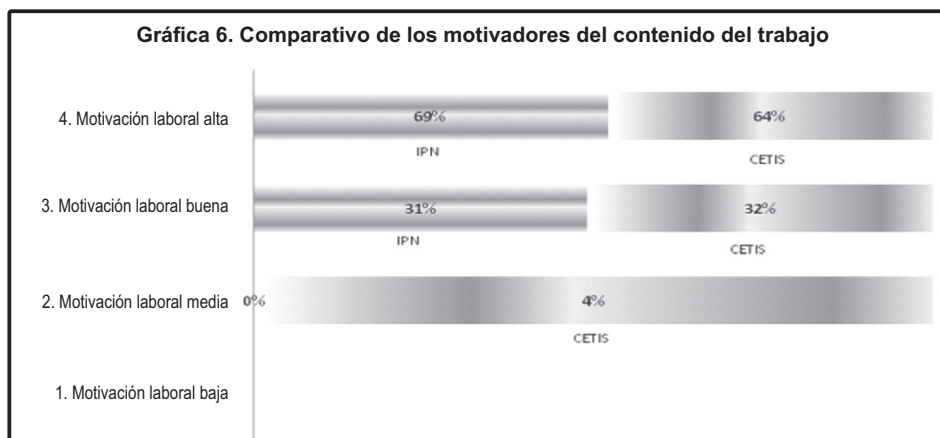


FUENTE: Elaboración propia con base en los cuestionarios aplicados a los profesores del CECyT-IPN y del CETIS, 2009.

COMPARATIVO DE LOS MOTIVADORES DEL CONTENIDO DEL TRABAJO

Los motivadores del contenido del trabajo se refieren al conjunto de atributos y características que posee la actividad del trabajo en sí misma, tienen que ver con los aspectos intrínsecos de la actividad laboral. Los motivadores que se estudiaron en las dos escuelas fueron los propuestos por Herzberg (1959) y Peiró y Prieto (2002) y son: 1) realización personal, 2) autonomía, 3) trabajo en sí, 4) avance en la carrera y 5) retroalimentación.

En los resultados hay dos hallazgos. El primero, los profesores de las dos escuelas obtienen puntuaciones aceptables en el rubro de los motivadores del contenido del trabajo, lo que significa que están por encima de los motivadores del entorno laboral. El segundo es que hay mayor porcentaje de profesores con tendencia a tener una motivación laboral "alta". En el IPN los docentes obtuvieron 69% y el CETIS 64% en la categoría más alta. (véase la gráfica 6).



FUENTE: Elaboración propia con base en los cuestionarios aplicados a los profesores del CECyT-IPN y del CETIS, 2009.

El motivador uno tiene que ver con la realización personal y se integró por siete ítems, los cuales analizan los indicadores relacionados con: a) sentimiento de orgullo, b) el trabajo docente es valorado y reconocido, c) la creencia de que la falta de trabajo los orilló a dedicarse a la docencia, d) la posibilidad de abandonar el trabajo, e) satisfacción con nivel de estudios alcanzados, f) encontrar retos en el trabajo docente y g) el trabajo es rutinario y aburrido.

El profesorado en las dos escuelas considera estar orgulloso de trabajar como docente en sus instituciones. Además, 53.84% de los académicos del IPN y 72.73% CETIS sienten que su trabajo es valorado y reconocido. En el IPN, 81.82% y 100% de los profesores encuestados del CETIS no están de acuerdo con la idea de que la falta de trabajo relacionado con su profesión los haya orillado a dedicarse a la docencia. El 100% de los trabajadores académicos de las dos escuelas no han pensado en cambiar de empleo. Los años de permanencia en las instituciones, las prestaciones ganadas y su estabilidad laboral es posible que los haga sentir la protección en el trabajo que todo individuo desea después de los años vividos en la organización.

La satisfacción con el nivel de escolaridad alcanzado arroja que 72.73% de los encuestados del CETIS se sienten conformes con el nivel de estudios que han obtenido. En el caso del IPN, 46.15% de los docentes creen estar satisfechos. Se debe considerar que en ambas escuelas el

nivel promedio de escolaridad es de licenciatura, sin embargo, los académicos deben ponderar que la formación académica es un compromiso no sólo que tiene que ver con las expectativas de crecimiento individual, sino también con el ámbito profesional. Es difícil pensar en un profesor que tenga en promedio más de 15 años de antigüedad que no haya procurado considerar estudiar algún posgrado.

La realización personal en el trabajo tiene que ver de forma directa con los retos que se presentan en el desarrollo cotidiano del empleo. En este sentido, 92% del grupo de encuestados del IPN y 90% del CETIS manifiestan estar de acuerdo con que su trabajo les ofrece nuevos retos. El profesorado del IPN y del CETIS considera que su trabajo no es rutinario ni aburrido.

El motivador interno dos, la autonomía, arroja como resultado que en las dos escuelas los profesores sienten libertad para tomar decisiones relacionadas con la forma de planear, organizar, ejecutar y evaluar sus sesiones de clase.

El motivador interno tres, que evalúa el trabajo en sí, indica que los académicos de las dos instituciones tienen claras sus funciones y objetivos.

El motivador interno cuatro, avance en la carrera, es un elemento que permite analizar el sentimiento de los maestros hacia el progreso que están teniendo en su vida laboral como

académicos. En la investigación se tomaron en cuenta dos aspectos: a) oportunidades de desarrollo y b) el uso de conocimientos adquiridos en la profesión. Los promedios obtenidos reflejan que la planta docente del IPN y del CETIS perciben de forma adecuada las posibilidades de desarrollo profesional que les ofrece cada una de sus instituciones. Además, consideran que pueden aplicar sus conocimientos adquiridos en su profesión.

El motivador número cinco, la retroalimentación, se evalúa a través de la percepción de los académicos hacia el jefe directo y cómo éste proporciona la información sobre el desempeño y la calidad de la información para saber si ésta ayuda a conocer los puntos que se puedan mejorar. En las dos escuelas el resultado que se obtuvo es que los maestros tienen una apreciación positiva hacia las formas de retroalimentación que llevan a cabo los jefes directos.

COMPARATIVO DE LOS FACTORES DEL ENTORNO LABORAL

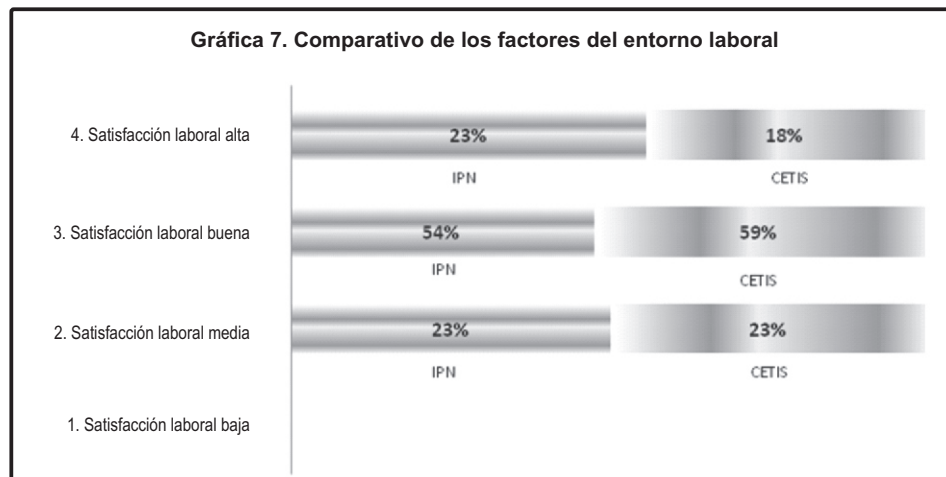
Los factores del entorno laboral hacen referencia a las características del ambiente donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza social. Herzberg (1968) los denomina factores

higiénicos y se refieren a las condiciones que rodean a la persona cuando trabaja y que incluyen las condiciones físicas y ambientales de trabajo. La actividad laboral que desarrollan los maestros no se da en un espacio vacío, sino en un contexto que hace referencia a aquellas tareas, situaciones, objetos, actividades, personas y políticas, que de algún modo están influyendo en la activación, esfuerzo y mantenimiento de la conducta proactiva del profesorado en el trabajo.

Los motivadores del entorno laboral que se emplearon para el estudio fueron: 1) estabilidad laboral, 2) sueldo, 3) condiciones de trabajo, 4) supervisión, 5) prestaciones e incentivos, 6) promoción y 7) relaciones interpersonales.

Las puntuaciones obtenidas en el bloque de los factores del entorno laboral, muestran que el mayor porcentaje de profesores tiende a sentirse satisfecho sobre un nivel "bueno". Los casos estudiados del CETIS permiten deducir que es la planta de académicos que percibe de mejor forma los factores externos: 59% de los encuestados externan sentirse satisfechos en su trabajo en un nivel de "bueno". En el caso del IPN fue de 54% y se ubicó en la intensidad también de "bueno" (véase la gráfica 7).

Gráfica 7. Comparativo de los factores del entorno laboral



FUENTE: Elaboración propia con base en los cuestionarios aplicados a los profesores del CECyT-IPN y del CETIS, 2009.

El factor uno, estabilidad laboral, se enfoca a estimar si el trabajo proporciona seguridad y oportunidad de contar con un empleo duradero.

En el IPN y en el CETIS se encontró que los maestros perciben que tienen un trabajo que les ofrece grandes beneficios relacionados con la

estabilidad laboral. De los académicos que fueron encuestados, 100% cuenta con plaza, lo que indica que no sienten temor de perder su empleo. Sin embargo, la seguridad laboral es probable que no se traduzca en calidad en el desempeño de los maestros y esto sólo se puede evaluar a través de factores como los avances académicos de los alumnos.

El segundo factor es el sueldo. Aquí se estudia la percepción del profesor con respecto al dinero que obtiene con relación a las horas que trabaja. En el IPN, 53.84% de la planta académica que participó en responder el cuestionario está de acuerdo con que el sueldo que recibe es justo con relación a las horas que trabaja. En el CETIS, 72.73% de catedráticos dice percibir un sueldo justo de acuerdo con las horas trabajadas. Este hallazgo es curioso para la investigación, primero porque como se ha dicho con anterioridad en el CETIS el profesor de tiempo completo trabaja más horas frente a grupo que el docente que labora en el IPN. El resultado que tal vez se esperaba obtener consistía en que los profesores del IPN estuvieran mucho más satisfechos. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que se tienen otros factores que rodean la naturaleza del trabajo que el académico realiza frente a grupo, por ejemplo, las características del grupo, la asignatura y los años de impartirla, las expectativas del profesor en cuanto a los objetivos de aprendizaje que desea alcanzar, el ambiente de trabajo con los compañeros y el nivel de exigencia en las actividades desempeñadas en el tiempo de descarga académica.

El tercer factor son las condiciones físicas de trabajo. Los datos muestran que 69.23% del profesorado del IPN y 68.18% del personal académico del CETIS dice estar de acuerdo con el hecho de que cuentan con un lugar acondicionado para preparar sus clases. La ventilación, luz, espacio e higiene del área de trabajo (salones) obtiene resultados aceptables en las dos escuelas. El acceso a recursos como computadoras, Internet, libros, proyectores, material didáctico, tiene puntuaciones no pasables. En el caso del IPN, 61.54% de los docentes dice estar en desacuerdo, lo que significa que el acceso a los recursos es complicado; pero en el CETIS, 77.27% percibe lo contrario, es decir, es más fácil conseguir los recursos. La realidad que viven ambas escuelas no está lejana a la que podrían tener la diversidad

de instituciones que conforman el subsistema de enseñanza media en México: la pobreza de los recursos, los escasos materiales, el equipo y la tecnología obsoleta, complica la labor docente.³ Al respecto, Rousell (1963) señala que la ausencia de recursos y condiciones laborales adecuadas pueden convertirse en una fuente limitadora de la actividad humana y puede afectar la ejecución de tareas, es decir, produce desmotivación.

El cuarto factor es la supervisión. Según Valencia (2001) es una función básica de la dirección, a través de la cual se establece el enlace afectivo y humano entre los jefes y subordinados. En el CETIS, 69.23% de los profesores opina estar de acuerdo con la supervisión que reciben, lo mismo perciben los académicos del IPN con 90.91%. Torres (2006) señala que la administración y la supervisión que tiende a ser burocratizante contribuye a desalentar al profesorado en su trabajo cotidiano.

El quinto factor, las prestaciones y los incentivos. Las prestaciones son consideradas como las adiciones a los sueldos y salarios de los trabajadores docentes. El IPN y el CETIS son organizaciones cuyos empleados docentes perciben de forma favorable el sistema de prestaciones. Sin embargo, el mayor porcentaje de catedráticos que perciben de mejor manera el paquete de prestaciones son los trabajadores del IPN con 78.92%, en el CETIS sólo 59.09% de los encuestados dicen estar de acuerdo con la aseveración.

El sexto factor tiene que ver con la percepción que los maestros tienen en el otorgamiento de las promociones. Aquí se encontró que en ambas escuelas el profesorado no está de acuerdo con los procesos de asignación de promociones. En el IPN, 53.85% y en el CETIS 63.63% están en desacuerdo.

El séptimo y último factor son las relaciones interpersonales, se desea conocer si los compañeros de trabajo fomentan una sana interacción que induzca a pensar que se cuenta con su apoyo en la realización del trabajo o, en caso contrario, si existen fricciones entre ellos. El

(3) Durante la aplicación de los cuestionarios se observó las carencias con respecto a libros, material y equipo. Además, son con todos los espacios con los que se cuentan para que los profesores trabajen.

gregarismo es importante para el estudio de la motivación humana, pues la gente funciona mejor, muestra más resistencia al estrés y manifiesta menores dificultades psicológicas cuando sus relaciones interpersonales satisfacen su necesidad de gregarismo (Cohen, Dherrod y Clarck, 1986, citados por Reeve, 2003:118).

Las fricciones que se presentan entre los compañeros de trabajo son posibles manifestaciones que se pueden dar en cualquier ambiente laboral. El 61.53% del personal académico del IPN está de acuerdo con el hecho de que existen fricciones en el ambiente laboral que comparte con sus compañeros. En el caso del CETIS, 50% de los encuestados percibe la existencia de los posibles roces con sus pares. Con respecto al apoyo que reciben por parte de los compañeros, 69% del profesorado siente que cuenta con sus compañeros para la realización de su trabajo cotidiano. En el caso del CETIS, sólo 50% de los docentes perciben el soporte de sus homólogos.

CONCLUSIONES

El estudio comparativo de motivación y satisfacción laboral en el IPN y en el CETIS permitió conocer los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral de mayor presencia en los dos grupos de académicos analizados. El estratificar a las poblaciones permitió centrar el estudio en profesores que tuvieran las siguientes características: tener tiempo completo de base y con la categoría de titular.

En la investigación se encontró que en las dos instituciones los motivadores del contenido del trabajo obtienen mayores puntuaciones que los factores del entorno laboral. Dichos resultados confirman las investigaciones realizadas por Herzberg (1968) y Peiró y Prieto (2002). Los motivadores del contenido del trabajo como la realización personal, la autonomía, el trabajo en sí, el avance en la carrera y la retroalimentación son factores que alimentan de forma positiva la motivación intrínseca hacia el trabajo que los académicos sienten en el momento de desempeñar sus tareas. Los motivadores del entorno laboral (Peiró y Prieto, 2002) o los factores de higiene (Herzberg, 1968) son variables que no puede manipular el académico, ya que son extrínsecas a él. En el estudio se

descubrió una disminución con respecto a los puntos que se obtienen en los motivadores del contenido del trabajo.

Los niveles de motivación y de satisfacción laboral que se hallaron en la investigación, denotan que el punto de comparación es mínimo. En el caso de los motivadores del contenido del trabajo se obtuvo que 69% del profesorado encuestado del IPN alcanzó una motivación en un nivel de "alta". En el caso del CETIS, 50% también se posicionaron en el nivel de "alto". Lo anterior indica que los docentes se encuentran fortalecidos en su motivación de tipo intrínseca. De ambas escuelas se puede decir que tienen trabajadores académicos que se encuentran orgullosos de pertenecer a sus instituciones, lo que engrandece el sentido de pertenencia. Además, ellos no han pensado en cambiarse de trabajo, cuentan con libertad de cátedra, sus oportunidades de desarrollo están acordes con sus expectativas de índole personal y la retroalimentación que reciben de su jefe puede ser considerada como adecuada.

Los resultados que se obtuvieron en la satisfacción laboral indican que no hay diferencia significativa con respecto a los promedios obtenidos por ambas escuelas. Los porcentajes se encontraron en los niveles de satisfacción "buena" y "alta". El profesorado de las dos escuelas reconoce que cuenta con estabilidad laboral, percibe que la supervisión que recibe es la adecuada, sumado a estar de acuerdo con sus paquetes de prestaciones. Las condiciones físicas de trabajo son pasables, pero el acceso a los recursos como libros, proyectores, material didáctico se denota limitado para los profesores del IPN.

En el IPN y en el CETIS los académicos consideran que existen fricciones con sus compañeros de trabajo. No obstante, existe en una intensidad adecuada para realizar el trabajo cotidiano.

Los supuestos que se trabajaron en la investigación se establecieron con base en la igualdad o variación de porcentajes encontrados de la motivación y satisfacción laboral que percibían los docentes en ambas escuelas y esto podría depender de la percepción de los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral. Se concluye que de acuerdo con los datos analizados, los profesores

perciben de forma diferente los motivadores y los factores del entorno laboral, debido a que cada escuela tiene características propias de su ambiente de trabajo, además cada profesor tiene sus diversas formas de sentir cada elemento estudiado y esto depende del contexto en el que se encuentra viviendo y está interrelacionado con su experiencia laboral. Por lo anterior, se acepta la diferencia y se rechaza la igualdad entre la motivación y satisfacción encontrada en cada una de las instituciones.

Se reconoce la necesidad de efectuar investigaciones que den cuenta de la percepción que tienen los alumnos con respecto al trabajo que realizan los docentes. De igual forma es necesario buscar los factores que pueden influir en el desempeño académico de los jóvenes y si estos están relacionados con el trabajo académico del profesorado.

Los factores que no se tomaron en cuenta en la presente investigación fueron: 1) la percepción que tienen los maestros del sindicato y 2) los alumnos como factor extrínseco de motivación o desmotivación. El estudiar al sindicato es una situación compleja y no forma parte de los objetivos de la presente investigación. Apesar de ello se reconoce que el sindicato tiene una fuerte influencia en el trabajo que realizan los profesores. El sindicato es un factor clave en donde se pueden negociar las horas, las promociones y un sinfín de beneficios, pero también son grupos de choque en donde se gestan diversidad de intereses grupales e individuales.

El estudiar la motivación laboral de los docentes es un factor clave para diagnosticar las percepciones de los trabajadores académicos con respecto a la institución escolar a la pertenecen. La información que se obtiene es muy útil para reestructurar las estrategias encaminadas al desarrollo de planes de mejora que tengan como partes integrantes al profesorado, el alumnado y autoridades.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thompson.
- Dirección General de Educación Tecnológica e Industrial (S.A.) *Normas que regulan las condiciones específicas del personal docente de la DGETI*. Recuperado el 4 de mayo de 2010, de http://www.snte.org.mx/pics7pages/snte_legislacion_base/normas-dgeti.pdf
- Furnham, A. (2003). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega.
- Hellrriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*, México: Thompson.
- Herzberg, F. (1968, enero-febrero). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar los salarios o evadir tareas. *Harvard Business Review*. Recuperado el 25 de febrero de 2008, de <http://www.excelencia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administración/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Ibarra, E. (2001). *La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. México: UNAM, UAM y Unión de Universidades de América Latina.
- Instituto Politécnico Nacional. (1995). Reglamento de las condiciones interiores de trabajo del personal académico del Instituto Politécnico Nacional. *Gaceta Politécnica*, 360.
- Keith, D. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo, volumen I. La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo, volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis Psicológica.

- Perrow, C. (1991). *Sociología de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y Emoción*. México: Mc Graw Hill. (3a. ed.).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. (8a. ed.). México: Prentice Hall.
- Rojo, J. V. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: TÉBAR.
- Rousell, A. (1963). *Psicología del trabajo*. Madrid: Morata.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. México: Pearson.
- Torres, J. (2006). *La desmotivación del profesorado*. Madrid: Morata.
- Valencia, M. C. (2001). Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería. Recuperado el 10 de julio de 2009, de la *Revista de enfermería del IMSS*: http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/CC05EF80-5B9B-4A7D-85BA-04D86A62D468/0/2_8184.pdf

IA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

ISSN: 1870-6614

LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES DE
ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR

MOTIVATION ANDO JOB SATISFACTION OF
TEACHERS AT TWO INSTITUTIONS OF HIGHER
EDUCATON MEDIA

Claudia Alejandra Hernández Herrera

Recibido: 26/Marzo/2011

Aceptado: 04/Abril/2011

Clasificación JEL: I:21

Número 108, año 40

pags. 69-80