

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



“SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ESCUELA CONVENCIONAL Y DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEL GRAN BUENOS AIRES.”

Tesista: Roldán, Cecilia Fabiana

DNI: 36.413.680

Sede: Ituzaingó

Turno: Noche

Tutora: Justo, María Milagros

Nº DE LEGAJO: B00005692-P1

Título a obtener: Licenciada en Psicología

6 de Junio 2023

Resumen

La presente investigación busca conocer el Nivel de Satisfacción Laboral en docentes que trabajan en escuela Convencional (Inicial, Primario y secundario) y docentes que trabajan en Educación Especial en el Gran Buenos Aires. La misma es de tipo no experimental y transversal, a su vez, es un estudio descriptivo y presenta un enfoque cuantitativo. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre. Se seleccionó un muestreo no probabilístico accidental simple de 102 docentes, de los cuales el 76,5 % se identificó con el género femenino (n=78) y el 23,5% con el género masculino (n=24), con una edad media de 40 años (Mín.= 22 años; Máx.= 67 años). El 50% de los docentes trabaja en escuela Especial y el otro 50% en escuela común. Para realizar el análisis de datos se utilizó el software estadístico S.P.S.S en su versión 25.0.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral - Docentes - Educación Especial.

Abstract

The present investigation seeks to know the Level of Job Satisfaction in teachers who work in Level schools (Initial, Primary and secondary) and teachers who work in the Special Education Modality in Greater Buenos Aires. It is of a non-experimental and cross-sectional type, in turn, it is a descriptive study and presents a quantitative approach. The Mac Donald and Mac Intyre Generic Job Satisfaction Scale was used. A simple accidental non-probabilistic sampling of 102 teachers was selected, of which 76.5% identified as female (n=78) and 23.5% as male (n=24), with an age average of 40 years (Min.= 22 years; Max.= 67 years). 50% of the teachers work in a Special school and the other 50% in a Level school. To carry out the data analysis, the statistical software S.P.S.S in its version 25.0 was used.

Keywords: Job Satisfaction - Teachers - Special Education.

Introducción:

La Satisfacción Laboral es uno de los temas más relevantes en el ámbito de la Psicología Laboral, en la actualidad las personas y puntualmente los docentes se ven involucrados al desempeñarse en actividades que no cumplen con sus expectativas al momento de ejercer, enfrentándose situaciones como remuneración inadecuada, horas extras que no son remuneradas, sobre exigencias, falta de material para trabajar diariamente, las aulas superpobladas, entre otros. La satisfacción laboral de los docentes se presenta en la investigación educativa como un tema de gran interés (Cantón-Mayo & Téllez-Martínez, 2016).

La siguiente investigación tiene como objetivo describir el Nivel de Satisfacción Laboral en docentes que trabajan en escuelas convencionales y docentes que trabajan en la modalidad de Educación Especial. Para poder medir el Nivel de Satisfacción se utilizó en la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre, dicha Escala ya se encuentra validada en Argentina por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) Pontificia Universidad Católica Argentina - Universidad Nacional de Rosario Argentina. Tratándose de una herramienta sencilla y breve, apta para ser administrada a un amplio rango de ocupaciones.

Para Vallejo (2017) la Satisfacción Laboral consiste en la: Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, Dicha actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su contexto laboral; las mismas son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

El docente es un eslabón fundamental, en todos los niveles educativos, en la cadena productiva de un país y de la sociedad en general, su influencia y acción impacta el presente y futuro de niños, niñas, jóvenes, incluso, adultos, razón por la cual, su relación con el ambiente laboral debe ser analizada y evaluada en aras de garantizar su buen desempeño.

La Satisfacción Laboral se considera un activo estratégico por su impacto favorable sobre los resultados organizacionales y el bienestar de los trabajadores, Salessi & Omar (2016), define a la Satisfacción Laboral. En términos generales, su conceptualización ha fluctuado entre una perspectiva afectiva que enfatiza en los aspectos emocionales presentes en la satisfacción, y una perspectiva cognitiva que acentúa la dimensión evaluativa.

Antecedentes previos, han indicado que: Dentro de las primeras investigaciones se ubica, Hilinger Montero, (2022). Con un enfoque cuantitativo esta investigación pretende medir la asociación entre Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes.

Participaron un total de 49 docentes, de quienes se recabaron ciertos datos sociodemográficos para así examinar si existen diferencias en las variables seleccionadas en función del género y la cantidad de tiempo que llevan desempeñando la labor de enseñar. Los resultados obtenidos vinculan la Satisfacción Laboral y Vital mientras que indican la ausencia de Burnout, también señalan al género femenino como el más satisfecho laboralmente. Sin embargo, los años de experiencia no determinan dichas variables.

En paralelo, los autores Castañeda-Santillán, Sánchez -Maciad, (2022) realizaron una investigación con el objetivo de describir el nivel de SL, la prevalencia del SB y su relación. Es una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental, encontraron que la SL de docentes se encuentra en un nivel medio, que los niveles de propensión al SB están entre leves y moderados. Además, el género, el puesto y el hecho de tener un segundo empleo como profesor condicionaron la SL. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la propensión al SB y la SL y se infiere que el contexto organizacional, el género y un segundo empleo inciden en el estrés y a su vez propician al SB.

Después, Vázquez Jiménez, (2022), se planteó como objetivo investigar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de Nivel Inicial y docente de Nivel primario, la muestra estuvo compuesta por 62 docentes de ambos niveles. La

investigación concluye que los niveles de Satisfacción Laboral son similares en ambas escuelas.

En Colombia, los autores Castro et al. (2021) se propusieron hacer un análisis de la satisfacción laboral de docentes en una institución de educación 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. 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 donde se concluye que los docentes han tenido algún tipo de afectación en su satisfacción laboral debido al cambio de la enseñanza presencial a la asistida por tecnologías digitales.

Por otro lado, Chávez Herrera, & Hurtado Velit, (2021) tenían como objetivo principal de la presente investigación comparar la Satisfacción Laboral en docentes del nivel primario y secundario de instituciones educativas estatales y particulares de Lima. Esta variable está definida a partir de la Teoría de Higiene - Motivacional de Herzberg, considerando los detalles de la teoría mencionada se empleó el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma (2005). Para el estudio se empleó una muestra probabilística, obtenida por procedimiento aleatorio simple. Se seleccionaron 330 docentes. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los docentes del nivel primario y nivel secundario de instituciones educativas estatales, en la que los docentes del nivel primario presentan mayor Satisfacción Laboral frente a sus condiciones de trabajo.

En Perú, Cortez-Silva et al. (2021) buscaron identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en Docentes durante el encierro por la pandemia de COVID-19. El estudio tuvo un diseño correlacional transversal. Los resultados indican una correlación

inversa estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de Burnout.

Simbron-Espejo & Sanabria- Boudri (2020) estudiaron sobre la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en la universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. El estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional, la muestra quedó conformada por 35 docentes. A partir de los datos analizados se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre los tres variables.

En México, Nakamura et al. (2018) realizaron un estudio cualitativo, en donde se buscó describir las condiciones laborales de los maestros y su relación con la satisfacción laboral. La satisfacción laboral y las condiciones laborales que le acompañan, ya que de acuerdo con la literatura el rendimiento del docente se debe a distintas variables organizacionales, normativas y personales que impactan con la satisfacción y bienestar y al mismo tiempo se relacionan en el desempeño laboral y como consecuencia se refleja en las condiciones laborales de los docentes. Allí se pudo encontrar entre los resultados obtenidos que las condiciones laborales se relacionan sistemáticamente con las obligaciones y derechos de los profesores, a partir de lo cual ellos reflejan su desempeño en su labor cotidiana en el acontecer de sus escuelas. El 75% de los maestros encuestados mencionó estar satisfecho en su trabajo.

En Chile, Vázquez Fonseca et al. (2018) realizaron un estudio cuantitativo, con una muestra representativa de 166 trabajadores, con el objetivo de investigar la relación entre SB y la SL , para la investigación se tuvieron en cuenta aspectos sociodemográficos, los cuales concluyen que no hay relación significativa. Quedando así por fuera los aspectos personales de los trabajadores, entre ellos el estado civil.

Por otro lado, De Frutos et al. (2017) han investigado sobre las condiciones de trabajo y la SL en docentes, con el objetivo de conocer sus condiciones de trabajo y el nivel de SL.

Concluyendo que un buen entorno laboral afecta a las personas, 405 docentes se muestran críticos con el trabajo cooperativo y en equipo. Refiere el artículo que son aspectos que se relacionan con la satisfacción laboral y el estrés.

Por su parte, Téllez Martínez & Cantón Mayo (2016) realizaron una revisión sobre la Satisfacción Laboral y profesional de los profesores. El objetivo de este trabajo es proceder a una revisión de los principales estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los profesores, partiendo de una conceptualización por autores y usando una visión determinada de la forma en que obtienen los datos y las categorías de medida. La metodología ha consistido en seleccionar tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las aportaciones de los últimos 10 años sobre el tema. Los resultados muestran una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador. Además, señalan la mayoría de mujeres en los niveles no universitarios y una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo.

Nieto & López-Martín (2015) llevaron a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, el estudio ha estado dirigido a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación secundaria con un interés centrado en aportar datos que sirvan para la adopción de medidas eficaces en pro de su mejora si ello resultara pertinente. La investigación ha contado con una muestra de 2943. Los resultados indican en el profesorado una satisfacción laboral global media, pero con fuerte discrepancia a nivel de dimensión y de faceta. Además del gusto con el trabajo actual, el gusto con la vida en el centro de trabajo, el deseo de cambio laboral y el deseo de jubilación anticipada, y ofrece resultados en función del género y de la antigüedad profesional de los profesores.

Tres años antes, en Chile, Jiménez Figueroa et al. (2012) analizaron la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en una muestra de 89 docentes pertenecientes a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Rengo. Allí se

observa que los docentes se encontraban altamente afectados por sintomatologías y presencia de Burnout. Sin embargo, presentaron altos niveles de Apoyo Social y Satisfacción Laboral, factores que amortiguaron las consecuencias nocivas del Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron relaciones significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable Apoyo Social como con Satisfacción Laboral. Finalmente, se reporta que el Apoyo Social y la Satisfacción Laboral se relacionan de manera directa.

Para concluir, en Colombia, Rojas Betancur et al. (2013) exploran las condiciones diferenciales en satisfacción laboral, relaciones de género y posible acoso laboral entre profesores y administrativos. Se realizó una investigación correlacional con una muestra estadística de 152 participantes. De los resultados se destaca la alta insatisfacción laboral, especialmente entre los hombres, las diferencias por sexo sobre la selección de personal, el acceso a cargos de poder, el mayor valor otorgado al trabajo masculino y la ausencia de democracia en la toma de decisiones en la universidad.

A consecuencia de lo anteriormente planteado, la pregunta de investigación que rige al presente estudio fué: ¿Cómo es el Nivel de Satisfacción Laboral de Docentes que trabajan en escuelas de Nivel y Docentes que trabajan en Educación Especial en el Gran Buenos Aires?.

Cuya justificación recae en que el presente estudio pretende llenar un vacío de conocimiento vigente hasta el momento, puesto que si bien en trabajos anteriores donde se indaga acerca de la Satisfacción Laboral en Docentes no se han comparado ambos grupos. Asimismo existe un vacío de investigaciones que analicen la relación entre dicho constructo en los docentes del Gran Buenos Aires. A su vez, dicho estudio posee gran relevancia para profesionales de la salud mental y/o trabajadores del sector público que se propongan generar un cambio con respecto a los Niveles de SL de los docentes que trabajan en la Modalidad de Educación Especial. Así mismo, que favorezcan a los docentes que trabajan en las escuelas de la modalidad de Educación Especial a través de la implementación de nuevas capacitaciones

dirigidas por un Lic. En Psicología especializado en el ámbito Laboral, estas estrategias estarán destinadas al Equipo de Conducción, Inspectores/as, Directores/as.

A partir de ello, los objetivos que delimitaron el estudio fueron: Objetivo General, a) Conocer el nivel de Satisfacción Laboral de los docentes que trabajan en escuelas convencional y Docentes que trabajan en escuelas de Educación Especial del Gran Buenos Aires, Objetivos específicos, b) Identificar el Nivel de Satisfacción Laboral en docentes que trabajan en Escuela convencional , c) Conocer el Nivel de Satisfacción Laboral en docentes que trabajan en la Modalidad de Educación Especial y e) Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas

Cuyas hipótesis fueron: **H1:** Los docentes que trabajan en escuela convencional presentan mayor Nivel de Satisfacción Laboral que los docentes que trabajan en la Modalidad de Educación Especial, **H2:** Los docentes que tienen entre 22 y 35 años poseen mayor Satisfacción Laboral que los docentes que tienen 67 años, próximos a jubilarse, **H3:** Las docentes del género femenino presentan mayor Satisfacción Laboral que los docentes del género Masculino, **H4:** Los docentes solteros presentan mayores Niveles de Satisfacción Laboral que el resto de los Estados Civiles e **H5:** Los docentes que trabajan en escuela de Nivel Secundario presentan mayores Niveles de Satisfacción Laboral, con respecto a los demás niveles.

Metodología

Diseño

La presente investigación es de tipo no experimental y transversal. A su vez, es un estudio descriptivo y presenta un enfoque cuantitativo (Hernández Sampieri, et. al 2014).

Participantes

La muestra fue seleccionada adoptando un muestreo no probabilístico, intencional (Hernández Sampieri, et. al 2014).

La misma estuvo conformada por 51 (50%) docentes de escuela convencional y 51 (50%) docentes que trabajen en Educación Especial, en el Gran Buenos Aires, Argentina, 76,5% de los docentes pertenece al género femenino y el 23,5% al género masculino.

En cuanto a los criterios de inclusión para el estudio, se solicitó que los participantes: Ser docentes, trabajar en Escuela de Educación Especial, tener más de 18 años, ser Argentino y de la Provincia de Buenos Aires, y los criterios de exclusión que trabajen únicamente en un tipo escuela, ya sea convencional o de Educación Especial y tener un diagnóstico Psicológico

Instrumentos

Cuestionario Socio demográfico:

Se confecciono un cuestionario ad hoc, que está compuesto por los siguientes ítems: Edad, Sexo, Estado Civil, Nivel educativo, si se encuentra trabajando actualmente, Nivel en el que trabaja y Tipo de escuela en la que trabaja.

Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyere (1997: adaptación argentina: (Salessi y Omar, 2016).

Este instrumento es medianamente breve, mide la Satisfacción Laboral independientemente del tipo de actividad del empleado, fue administrado a una muestra de 328

trabajadores de diferentes empresas. Fue valorada con una escala tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo). Análisis factoriales exploratorios y confirmatorios desarrollados previamente en Argentina (Salessi & Omar, 2016). Por último, para facilitar la interpretación de los datos los rangos percentilares se han clasificado en tres grupos. En el caso de Argentina, los rangos son: (a) satisfacción laboral baja, de 7 a 24 puntos; (b) satisfacción laboral moderada, de 25 a 28 puntos y; (c) satisfacción laboral alta, de 29 a 35 puntos. Este modelo quedó integrado por 7 ítems y la confiabilidad del instrumento alcanzó valores satisfactorios, demostrando que los 7 ítems contribuyen significativamente a medir el constructo.

Procedimiento

Se realizó de manera virtual, vía Google Forms , dicho formulario fue enviado por diversos dispositivos tecnológicos, a personas que trabajan en escuelas de Nivel Inicial, Primario, Secundario y en escuelas de Educación Especial, se les pidió a dichas personas que completen y reenvíen a sus contactos, para lograr aumentar los participantes. Incluyendo en primera instancia un consentimiento informado, donde se aclaró el carácter voluntario de la participación en la investigación y asimismo se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos, explicitando que la información derivada de esta investigación solo iba a ser utilizada con fines exclusivamente académicos, sin brindar luego devolución alguna. La duración del cuestionario fue de 5 y 10 minutos aproximadamente. Presentando primero un cuestionario confeccionado ad hoc de variables sociodemográficas, luego la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre. La consistencia interna, mantiene un Alfa de Crombach de 0.898, que explicita un coeficiente de alfa apto para su utilización.

Aspectos Éticos:

En cuanto a los aspectos éticos la investigación sigue la Declaración de Helsinki, Asociación Médica Mundial. (2000), para investigación médica en seres humanos.

Análisis de datos

Para el análisis de datos del presente estudio, se emplearon estadísticos descriptivos e inferenciales, a través del software SPSS en su versión 25.0.

Luego, se realizó un preprocesamiento de los datos, descartando los que cumplían los criterios de exclusión, como también los outliers.

En consecuencia, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para examinar la distribución que presentan las variables y se manifestó la presencia de variables que siguen un patrón de distribución no normal. Por otra parte, se realizó una prueba de correlación para evaluar el vínculo entre los constructos estudiados; al seguir un patrón de distribución no normal, se aplicó Rho de Spearman y se encontró que no existe una relación significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Edad, y Satisfacción Laboral y Nivel Educativo.

Por último, se realizó una comparación de grupos entre las los tipos de docentes y además con variables sociodemográficas como: Sexo, Estado Civil, si se encuentra trabajando actualmente y Nivel en el que trabaja. Se utilizó la prueba de H de Kruskall Wallis, y arrojó un resultado estadísticamente no significativo.

Resultados

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos y caracterización de la muestra

Variables	Valores	N	Porcentajes
Género	Femenino	78	76,5%
	Masculino	24	23,5%
Estado Civil	Soltero	29	28,4%
	Casado	29	28,4%
	En pareja	41	40,2%
	Viudo	3	2,9%
Nivel Educativo	Terciario Completo	11	10,8%
	Terciario Incompleto	59	57,8%
	Universitario Completo	10	9,8%
	Universitario Incompleto	22	21,6%
Se encuentra trabajando actualmente	Sí	100	98,0%
	No	2	2,0%
Nivel en el que trabaja	Inicial	2	2,0%
	Primario	69	67,6%
	Secundario	31	30,4%
Tipo de institución en la que trabaja	Especial	51	50,0%
	Convencional	51	50,0%

Nota= N 102

Para iniciar, se llevó a cabo un análisis de tipo descriptivo para realizar una caracterización de la muestra. La misma estuvo conformada por 102 sujetos de Género Masculino y Femenino, que trabajen en escuela de Convencional y Especial.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de la variable Satisfacción Laboral

Variable	M	DT	Mínimo	Máximo
Satisfacción Laboral	26,00	6,498	7	35

Tabla 3.

Descripción de los niveles de Satisfacción Laboral en la muestra encuestada

Variable	Docentes de Escuela Convencional		Docentes de Escuela Especial		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
Satisfacción Laboral	Niveles de Satisfacción Laboral Bajos	19	37,3%	15	29,4%
	Niveles de Satisfacción Laboral Moderados	9	17,6%	17	33,3
	Niveles de Satisfacción Laboral Altos	23	45,1%	19	37,3%

En la presente tabla se puede observar que los docentes que trabajan en Escuela Convencional y Especial, poseen Niveles de Satisfacción Laboral Altos.

Tabla 4

Relación entre la Satisfacción Laboral, con respecto a las variables sociodemográficas Edad y Nivel

Variables	Satisfacción Laboral	p.
Edad	-0.064	0,525
Nivel Educativo	-0,076	0,446

Estadístico Utilizado: Rho de Spearman

En lo que respecta a la tabla 4, cabe destacar que no se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral, con respecto a las variables sociodemográficas Edad y Nivel Educativo.

Tabla 5

Diferencia de grupo entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Género

	Femenino (n=78)		Masculino (n=24)		p.
	Mdn	RP	Mdn	RP	
Satisfacción Laboral	26,50	50,64	28,00	54,29	0,595

Estadístico Utilizado: U de Mann Whitney

A partir de los datos presentados en la tabla, se evidencia que, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Género.

Tabla 6

Diferencia de grupo entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Se encuentra trabajando

	Sí (n=100)		No (n=2)		p.
	Mdn	RP	Mdn	RP	
Satisfacción Laboral	27,00	51,53	26,00	50,25	0,952

Estadístico Utilizado: U de Mann Whitney

La presente tabla arroja que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Se encuentra trabajando.

Tabla 7

Diferencias de grupo entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Estado Civil.

	Satisfacción Laboral		H	p.
	Mdn	RP		
Soltero	27,00	50,40	0,327	0,955
Casado	26,00	50,03		
En pareja	28,00	53,51		
Viudo	26,00	48,83		

Estadísticos Utilizados: H de Kruskal Wallis y Games Howell

La tabla demuestra que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral y la variable sociodemográfica Estado Civil.

Tabla 8

Diferencias de grupo entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Nivel en el que trabaja

Satisfacción Laboral			H	p.
	Mdn	RP		
Inicial	26,00	45,00	0,236	0,889
Primario	28,00	52,36		
Secundario	26,00	50,00		

Estadísticos Utilizados: H de Kruskal Wallis y Games Howell

La tabla demuestra que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral y la variable sociodemográfica Nivel en el que trabaja.

Tabla 9

Diferencia de grupo entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Tipo de institución en la que trabaja

Especial (n=51)			Convencional (n=51)		p.
	Mdn	RP	Mdn	RP	
Satisfacción Laboral	27,00	51,66	27,00	51,34	0,957

Estadístico Utilizado: U de Mann Whitney

La presente tabla arroja que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Tipo de institución en la que trabaja.

Conclusión y Discusión

La presente investigación partió del objetivo de Conocer como es el nivel de Satisfacción de los docentes que trabaja en escuelas Convencional y Docentes que trabajan en escuelas de Educación Especial del Gran Buenos Aires, como consecuencia se planteó la hipótesis de que los docentes que trabajan en escuelas de Nivel presentan mayor Nivel de Satisfacción Laboral que los docentes que trabajan en la Modalidad de Educación Especial, esto se pudo refutar a partir de los datos brindados en los resultados.

Asimismo, las conclusiones obtenidas con respecto a la primera hipótesis están en consonancia con los planteos de De Frutos et al. (2007), que mencionan que los docentes se ven competentes para realizar sus labores, y sus preocupaciones generales se deben al armado de programas y las actualizaciones de este para que los alumnos tengan una mayor satisfacción en el proceso educativo.

Por otro lado, se explicita que todos los docentes muestran una gran satisfacción laboral, ofrecida por su trabajo amén de la escuela en la que trabajan, y que esto se debe a que en el mismo logran inculcar una gran cantidad de creencias y valores, que por consecuente generan motivaciones y expectativas de logro para los alumnos, considerando así, poseer una labor valiosa, con responsabilidad y ansias por mejorar.

Por consiguiente, Castro et al. (2021) mencionan que el cambio de enseñanza presencial a la asistida por tecnologías digitales ha traído consecuencias para los docentes, ya que los mismos debieron adaptarse rápidamente al nuevo paradigma y concentrarse en utilizarlo lo mejor posible, dicho cambio se realizó en todas las escuelas del país, ya sean especiales o de nivel, incrementando los esfuerzos de los docentes, más aún, si se considera que muchos no estaban preparados para el uso de competencias tecnológicas, ni contaban o cuentan con los recursos, influyendo directamente en la satisfacción laboral de todos por igual. Por otra parte, es importante destacar que los autores concluyen que existe una

satisfacción subjetiva, para ellos esta se encuentra condicionada por factores intrínsecos personales, es decir que el mismo profesor o docente posee sobre su trabajo y dicha percepción es la que arroja si existe o no satisfacción laboral, por encima de la institución en la que trabaje.

En cuanto al objetivo de Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas, se formularon las siguientes hipótesis. La primera menciona que los docentes que tienen entre veintidós y treinta y cinco años poseen mayor nivel de Satisfacción Laboral que los docentes que están próximos a jubilarse, dicha hipótesis también se ha refutado a partir de los resultados.

Esto se encuentra en línea con las contribuciones de Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri (2020), que mencionan la satisfacción en los trabajadores educativos, no se da por estar próximos a una jubilación o ser ingresantes, si no que se debe a factores ambientales para promover la satisfacción, entre ellos se pueden encontrar: las óptimas condiciones pedagógicas, el trabajo colaborativo, políticas educativas claras, fluidez financiera, comunicación proactiva, entre otras. Para las autoras, la satisfacción se da como consecuencia directa de un positivo entorno social.

Por su parte Nieto & López-Martí (2015) mencionan que el deseo de jubilación no se debe considerar como un aspecto negativo, ya que suele estar asociado a factores psicológicos como fatiga, estrés, cansancio, entre otras por parte del trabajador, si no que posee grandes consecuencias positivas en el mismo aumentando su bienestar general; esto se debe a que el poder culminar con sus labores y que le retribuyan sus años de ejercicio profesional provoca una realización a nivel personal, por lo cual la satisfacción aumenta notablemente.

Por último, en cuanto la tercera hipótesis que alude que las docentes del género femenino presentan mayor Satisfacción Laboral que los docentes del género Masculino, se refutó.

Esto se da según lo planteado por Rojas Betancur et al. (2013) que menciona, que si bien actualmente el ámbito educativo, social y laboral se encuentra en proceso de regulación la equidad de género y las condiciones laborales igualitarias, aún existen desigualdades y sesgos en cuanto al género, en donde el trabajador masculino posee mayor satisfacción laboral por el simple hecho de normalizar y naturalizar la inclinación de la participación masculina en campos específicos, valorando más la posición del hombre sobre el de la mujer.

Por consiguiente, Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías (2022) explicitan que el género tiene relación con la satisfacción y el trabajo, y que esto se debe a que los hombres están más satisfechos y las mujeres están menos satisfechas con la forma en que realizan el trabajo. Esto se da a consecuencia de que las docentes tienden a estresarse más a la hora de llevar a cabo sus tareas, generándoles estados de fatiga o frustraciones reiteradas producidas por la falta de retribución emocional. A su vez, explicitan que se debe tener en cuenta, que esto genera en ellas una sobrecarga de exigencias en el uso de energías laborales.

Posteriormente, se formuló la hipótesis cuatro de que los docentes solteros presentan mayores niveles de Satisfacción Laboral que el resto de los Estados Civiles, la misma se refutó a partir de los datos obtenidos. Esto se condice con lo mencionado por Vásquez Fonseca et al. (2018), en donde no encontraron datos estadísticamente significativos, con respecto a la Satisfacción Laboral y el estado civil, arrojando que no existe una diferencia entre los grupos. Para ellos esto se da a causa de que las variables sociodemográficas no son influyentes en la Satisfacción del trabajador, si no que la misma se produce por factores externos al trabajador, característicos de las organizaciones, entre ellos se puede mencionar, la presión, sobrecarga, estrés, mal clima laboral, entre otras, dejando los factores personales de lado.

Por otro lado, en lo que respecta a la hipótesis cinco, que explicita que los docentes que trabajen en escuela de Nivel Secundario presentan mayores Niveles de Satisfacción Laboral, con respecto a los demás niveles, se refutó. Según Vásquez Jiménez, (2022), la

Satisfacción Laboral no se relaciona al tipo de Nivel en el que trabaje el docente, ya que se debe considerar a la Satisfacción como una fuerza impulsora, que genera motivación en los trabajadores, produciendo comportamientos que suelen afectar de forma directa los resultados laborales, los mismos se ven afectados sin tener en cuenta en donde trabaje el docente.

Finalmente, como limitaciones del presente estudio se evidencia que la muestra tiene un tamaño chico, y que los grupos no son homogéneos, que la muestra fue no probabilística, y no permite realizar generalizaciones del estudio, y que se tomó en un momento único, imposibilitando la comprensión evolutiva de las variables.

En cuanto a las recomendaciones, se aconseja aumentar el número muestral y homogeneizar los grupos, realizar un estudio longitudinal tomando los cuestionarios al menos dos veces en los docentes, tomar las encuestas en formato papel para tener un mayor alcance y obtener las opiniones de las personas sin acceso a wifi.

Como futuras sugerencias se plantean incluir variables como el Síndrome de Burnout, Clima Organizacional y Liderazgo y sumar en el cuestionario sociodemográfico las variables: Antigüedad Laboral, Años de Ejercicio Profesional, Años Faltantes para la Jubilación, Tiempo de Jornada, entre otras.

Referencias Bibliográficas

- Nieto, D. A., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018
- Carrillo Béjar, J. L. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020. <https://doi.org/10.19083/tesis/633468>.
- Castañeda-Santillán, L. L., Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castro, W. R. A., Pereira, H. O. L., & Vera, G. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Chávez Herrera, N. J., & Hurtado Velit, A. L. (2021). Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/908>
- Cordero Diaz, P., & Vargas Sánchez, A. S. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres. <https://doi.org/10.56891/acpp.v6i1.340>

- Cortez-Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocco, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3).
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- De Frutos, J. A. A., González, P., Cañadas, A. M., Torre, J. I. P., & González, M. R. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, (17), 9-42.
- Factores de satisfacción laboral: el caso de una empresa serbia. *Económico*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.
- Hilinger Montero, E. M. (2022). Satisfacción con la vida, satisfacción laboral y síndrome de Burnout: un estudio en docentes. <https://doi.org/10.14201/gredos.149466>
- Locke, EA (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. (Ed.), Manual de Psicología Industrial y Organizacional. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- Muñoz, D. B. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Trabajo. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 11.
<http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/166>
- Nakamura, D. A., Díaz, C. C. G., & López, S. R. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
<https://doi.org/10.33010/recie.v1i1.486>
- Nieto, D. A., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
<https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>

- Nosiglia, M. C. (2007). *El proceso de sanción y el contenido de la Ley de Educación Nacional* N° 26206: continuidades y rupturas.
- Padin, G. (2013). La Educación especial en Argentina: desafíos de la educación inclusiva. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 7(2), 47-61.
<https://doi.org/10.4067/s0718-73782022000100017>
- Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 3(40), 204–215. Recuperado a partir de
<http://34.231.144.216/index.php/RevistaUCN/article/view/458>
- Ruiz, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6077>
- Salessi, S. (2016). *Predictores de satisfacción laboral: Un estudio con trabajadores santafesinos (Tesis Doctoral inédita)*. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de la Plata, Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., & Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*, 23(4), 1-10. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002

Vasquez Jimenez, S. A. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98020>

Anexos

Consentimiento Informado

Universidad Abierta Interamericana - Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Mi nombre es Cecilia Fabiana Roldán, soy estudiante de quinto año de la carrera de Lic. en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana y quisiera invitarlo(a) a colaborar (de manera ANÓNIMA) en esta investigación, realizada en el marco de mi tesis de grado. Esta breve encuesta no le llevará más de 10 minutos y su participación será de suma importancia. Se agradece su predisposición y tenga plena confianza que la información suministrada será confidencial y sólo utilizada para los fines académicos ya mencionados.

Consentimiento Informado Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad acerca de la investigación académica a la cual he sido invitado(a) a participar, y que actúo libre y voluntariamente como colaborador(a).

Cuestionario Sociodemográfico**Edad:**_____**Sexo**

1. Femenino
2. Masculino

Estado Civil

1. Soltero
2. Casado
3. En pareja
4. Viudo

Máximo nivel Educativo alcanzado

1. Nivel Terciario Completo
2. Nivel Terciario Incompleto
3. Nivel Universitario Completo
4. Nivel Universitario Incompleto

¿Se encuentra trabajando actualmente?

1. Sí
2. No

Nivel en el que trabaja

1. Inicial

2. Primario
3. Secundario

Tipo de Institución en la que trabaja

1. Especial
2. Escuela de Nivel

Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyere

Las opciones de respuesta de la presente escala son:

1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Ni en Desacuerdo ni en Acuerdo**
4. **De acuerdo**
5. **Totalmente en acuerdo**

Ítems	1.	2.	3.	4.	5.
1.En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades					
2.En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño					
3.Me siento bien trabajando en esta empresa					
4.Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
5.Mi trabajo me da seguridad Laboral					
6.Mi salario es apropiado					
7.Considerándolo, en términos generales tengo un buen trabajo					