

# Condiciones laborales, motivación y bienestar docente: Exploración de la satisfacción laboral en telesecundarias de Michoacán, Zona Escolar 058, en 2024

## Working Conditions, Motivation, and Teacher Well-being: An Exploration of Job Satisfaction in Telesecundarias in Michoacán, School Zone 058, in 2024

José Antonio Salgado Martínez<sup>1</sup> y Edgar Escobar Gutierrez<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Contemporánea de las Américas, a\_salgado@inaesdi.com, <https://orcid.org/0009-0004-0291-978X>, México

<sup>2</sup>Universidad Contemporánea de las Américas, edgar.e.g@unica.edu.mx, <https://orcid.org/0009-0002-4237-6092>, México

### Información del Artículo

#### **Trazabilidad:**

Recibido 16-05-2025

Revisado 18-05-2025

Aceptado 08-06-2025

#### **Palabras Clave:**

Satisfacción laboral

Docentes de telesecundaria

Condiciones laborales

Calidad educativa

### RESUMEN

El presente estudio investiga la satisfacción laboral de los docentes que laboran en telesecundarias de la zona escolar 058 en Michoacán, un contexto principalmente rural y poco explorado en la literatura. La importancia de este análisis radica en que la satisfacción laboral impacta directamente en el bienestar físico y mental de los maestros, y de manera indirecta en la calidad educativa que reciben sus alumnos. La investigación se fundamenta en un enfoque positivista, utilizando hipótesis para evaluar cómo diferentes variables influyen en la percepción docente. Los resultados evidencian que los factores sociales, como el trabajo en equipo, la relación con los superiores y la realización personal, son los aspectos que mayor satisfacción generan entre los docentes. En contraste, los aspectos económicos, especialmente el salario, y la jornada laboral aparecen como fuentes significativas de insatisfacción. Esto indica que, aunque el salario tiene un impacto, su influencia es menor que la de otros factores sociales y de crecimiento profesional. Se recomienda desarrollar políticas y estrategias que aborden tanto la mejora de las condiciones económicas y laborales, como el fortalecimiento del ambiente social y las oportunidades de desarrollo profesional. Además, se sugiere continuar con estudios periódicos para monitorear la satisfacción laboral y su efecto en la calidad educativa, particularmente en contextos rurales. De esta manera, se busca promover un bienestar integral que beneficie tanto a los docentes como a las comunidades rurales en las que trabajan.

### ABSTRACT

The present study investigates the job satisfaction of teachers working in telesecundarias in the school zone 058 in Michoacán, a primarily rural context that has been little explored in the literature. The significance of this analysis lies in the fact that job satisfaction directly affects the physical and mental well-being of teachers, and indirectly, the quality of education received by their students. The research is based on a positivist approach, using hypotheses to assess how different variables influence teachers' perceptions. The results show that social factors, such as teamwork, relationships with supervisors, and personal fulfillment, are the aspects that generate the greatest satisfaction among teachers. In contrast, economic aspects, especially salary, and the length of the workday appear as significant sources of dissatisfaction. This indicates that although salary has an impact, its influence is less than that of other social and professional growth factors. It is recommended to develop policies and strategies that address both the improvement of economic and working conditions, as well as the strengthening of the social environment and opportunities for professional development. In addition, it is suggested to continue conducting periodic studies to monitor job satisfaction and its effect on educational quality, particularly in rural contexts. This approach seeks to promote comprehensive well-being that benefits both teachers and the rural communities in which they work.

#### **Keywords:**

Job satisfaction

Telesecundaria teachers

Working conditions

Educational quality

## **INTRODUCCIÓN**

El presente estudio se enfoca en analizar la satisfacción laboral de los docentes que laboran en las telesecundarias de la zona escolar 058 en Michoacán, un grupo que presenta características y condiciones particulares, pues se desempeñan principalmente en comunidades rurales pequeñas. El problema central radica en que, a pesar de la importancia que tiene la satisfacción laboral para el bienestar físico y mental de los trabajadores y su impacto en la calidad educativa, no existen estudios previos específicos que aborden esta temática para los docentes de telesecundaria en México, y mucho menos en el estado de Michoacán, lo que motiva la necesidad de llevar a cabo esta investigación para entender mejor las condiciones y factores que influyen en la satisfacción o insatisfacción de estos docentes. La justificación del estudio se fundamenta en la relevancia de conocer y comprender los elementos que favorecen una adecuada satisfacción laboral en los docentes, pues ésta no solo afecta la salud y el desempeño individual del profesorado, sino que influye directamente en la enseñanza que brindan a sus alumnos, así lo afirma Chiavenato “la satisfacción laboral en los docentes es un aspecto crucial, ya que no solo afecta la salud y el desempeño individual del profesorado, sino que influye directamente en la enseñanza que brindan a sus alumnos” (2009, p.24). Lo que a su vez repercute en el desarrollo educativo y social de las comunidades rurales donde trabajan. Identificar estos factores es crucial para diseñar políticas y estrategias que mejoren las condiciones laborales, fomenten el bienestar profesional y personal de los docentes, y promuevan una mejor calidad educativa en un sector poco explorado, menciona Robbins “identificar estos factores es crucial para diseñar políticas y estrategias que mejoren las condiciones laborales, fomenten el bienestar profesional y personal de los docentes, y promuevan una mejor calidad educativa en un sector poco explorado”(2013, p.98).

En cuanto a la delimitación de la investigación, ésta se circunscribe a la totalidad de docentes que integran la población de la zona escolar 058 de telesecundarias en Michoacán, la cual está compuesta por 39 docentes distribuidos en 902 escuelas, que atienden a un total de 48,752 alumnos según datos oficiales de la SEP. Esta delimitación es estratégica, pues permite focalizar el estudio en un contexto específico y representativo, facilitando el análisis detallado de las condiciones particulares y la percepción de satisfacción laboral en este colectivo docente. Los objetivos planteados en el estudio parten de un propósito general claro: medir la satisfacción laboral de los docentes de telesecundaria en la zona escolar 058 de Michoacán, donde actualmente Paramo et al. afirma que “Una forma reconocida de medir la satisfacción laboral de los docentes de telesecundaria es mediante la Escala General de Satisfacción Laboral desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979” (2016, p.14). Para alcanzar este propósito, se definieron objetivos específicos orientados a identificar y comprender cuáles son los factores relevantes que inciden en la satisfacción laboral de estos docentes, explorando sus percepciones y valoraciones respecto a diferentes dimensiones del trabajo, con el fin de identificar aquellos aspectos que contribuyen o limitan su bienestar laboral. Dentro de este marco, el estudio formula la siguiente hipótesis relacionadas con variables claves que se consideran potencialmente relevantes para la satisfacción laboral. La primera variable, el diseño de trabajo, plantea como hipótesis nula que este diseño sí es relevante para la satisfacción laboral (H0) y como alternativa que no lo es (H1). Finalmente, la relación con los superiores se analiza como otra dimensión crucial del trabajo, aunque para esta variable el texto no especifica hipótesis formales, se destaca su importancia para el entendimiento integral del fenómeno. En conjunto, estas hipótesis buscan determinar cuáles aspectos afectan realmente la percepción que los docentes tienen sobre su satisfacción laboral, permitiendo así identificar áreas de oportunidad para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar en este grupo docente fundamental para la educación básica rural. Este análisis se torna especialmente relevante en un contexto donde la movilidad de los docentes es limitada y sus características formativas y laborales presentan particularidades propias de la telesecundaria en comunidades de Michoacán.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La metodología científica empleada en esta investigación se enmarca en el paradigma positivista, que sostiene que la realidad es objetiva y puede ser conocida mediante la observación empírica y la verificación de hipótesis, como afirma Creswell “El positivismo sostiene que la realidad está formada por hechos observables y medibles, independientes del investigador, y que las leyes generales pueden descubrirse mediante la observación empírica y el razonamiento lógico” (2014, p.55). Evitando sesgos y favoreciendo la objetividad. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, basado en métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, que permiten analizar rigurosamente los datos obtenidos, según Hernandez Sampieri “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (2014, p.44). El diseño de la investigación es descriptivo, no experimental y transversal, ya que busca identificar

y explicar los factores relacionados con la satisfacción laboral docente en un momento específico sin manipulación de variables ni seguimiento longitudinal. Establece Hernandez y Fernandez (2022) El diseño no experimental se da cuando no se manipulan deliberadamente variables y se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. En el diseño transversal, los datos se recolectan en un solo momento, en un tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El método aplicado corresponde al método científico experimental, compuesto por las fases de observación, formulación de hipótesis, deducción de teorías y verificación mediante contraste con la realidad, asegurando la validación y replicabilidad de los resultados. Afirma Kerlinger que “Una investigación experimental es una investigación en la que el investigador manipula deliberadamente una o más variables independientes para observar su efecto sobre una o más variables dependientes, manteniendo el control sobre otras variables que podrían influir en el resultado” (2022, p7). Los datos se recolectaron a través de encuestas validadas aplicadas a una muestra representativa, y el análisis se realizó utilizando software especializado como SPSS, lo que facilitó la interpretación y contrastación de hipótesis. Se garantizaron asimismo aspectos éticos fundamentales, como el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato de los participantes, fortaleciendo la legitimidad y aceptación ética del estudio. En conjunto, esta metodología proporciona la rigurosidad, validez y confiabilidad necesarias para aportar conocimiento significativo sobre la satisfacción laboral en el contexto educativo.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de medición a una muestra conformada por 39 docentes de telesecundarias pertenecientes a la Zona Escolar 058 del estado de Michoacán, México. La selección de los participantes se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico, dirigido exclusivamente a docentes en servicio dentro de dicha región educativa, lo que asegura la pertinencia y representatividad de la muestra en relación con el objeto de estudio. Durante el proceso de recolección de datos se consideraron los principios éticos fundamentales, tales como la obtención del consentimiento informado y la garantía de confidencialidad de los participantes, lo que favoreció un entorno adecuado para la participación voluntaria. Este marco contextual y metodológico permite obtener información significativa que refleja de manera precisa las condiciones y percepciones sobre la satisfacción laboral docente en esta región educativa específica.

Se inicia con la variable correspondiente a la edad de los docentes encuestados, cuyos resultados se detallan a continuación.

**Tabla 1:** Estadística de edad

	Edad
N	39
Media	39.44
Des. Estándar	8.98
Mínimo	26
Máximo	64

La edad media de los docentes es 39 años, con un mínimo de 26 y un máximo de 64 años, por lo que podemos caracterizar al grupo como docentes expertos.

**Tabla 2:** Estadística de genero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Hombre	26	66.7	66.7	66.7
Mujer	13	33.3	33.3	100
Total	39	100		

Se indica que dentro del cuerpo docente analizado en la zona 058, el 66.7% son hombres, lo que significa que hay una mayoría significativa de profesores masculinos en comparación con las mujeres, que representan el 33.3% restante. Esto muestra una predominancia del género masculino en el perfil del profesorado de esta zona, reflejando una distribución desigual en cuanto al sexo de los docentes.

**Tabla 3:** Grado académico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Licenciatura	27	69.2	69.2	69.2
Maestría	4	10.3	10.3	79.5
Maestría pasante	4	10.3	10.3	89.7
Doctorante	2	5.1	5.1	94.9
Doctorado	2	5.1	5.1	100
Total	39	100		

La interpretación señala que el 69.2% de los docentes en la zona 058 tienen como mínimo un grado académico de licenciatura. Esto implica que la mayoría del profesorado posee una formación universitaria básica, lo que garantiza un nivel académico adecuado para ejercer la docencia en telesecundarias. Además, el resto de los docentes cuenta con grados superiores como maestría y doctorado, pero la base mayoritaria es la licenciatura, mostrando así un cuerpo docente profesionalizado y con preparación formal suficiente para su función educativa.

**Tabla 4:** Análisis de variables independientes

	Diseño de trabajo	Condiciones de trabajo	Realización personal	Relación con superiores	Salario	Equipo de trabajo	Jornada laboral
Valido	39	39	39	39	39	39	39
Perdido	0	0	0	0	0	0	0
Media	21.85	23.90	24.87	27.28	14.56	27.67	18.03
Desviación	4.51	3.60	4.15	5.32	3.95	5.08	4
Mínimo	13	18	16	18	8	13	11
Máximo	35	31	32	35	21	35	30

Esto indica que, entre las variables estudiadas que afectan la satisfacción laboral de los docentes, los aspectos con las medias más altas, es decir, con mayores niveles de satisfacción son el "Equipo de trabajo", la "Relación con superiores" y la "Realización personal". Esto significa que los docentes perciben favorablemente la colaboración con sus compañeros, la interacción y respeto recibido de sus superiores, así como la identificación con su profesión y la consecución de sus expectativas laborales. Por otro lado, las variables con medias más bajas en satisfacción son el "Salario" y la "Jornada laboral". Esto indica una insatisfacción o valoración negativa respecto a la remuneración económica y al tiempo o condiciones de trabajo diario, lo que sugiere que estos factores son fuentes de descontento entre los profesores. En conjunto, estas diferencias apuntan a que factores sociales y de crecimiento personal son valorados positivamente mientras que aspectos económicos y de tiempo laboral son motivos de insatisfacción.

Cuando el número de encuestados es inferior a 50, para evaluar si los datos siguen una distribución normal (paramétrica) se utiliza la prueba estadística Shapiro-Wilk. Esta prueba contrasta dos hipótesis:

1. Hipótesis nula (H0): Los datos tienen distribución normal (paramétrica).
2. Hipótesis alternativa (H1): Los datos no tienen distribución normal (no paramétrica).

El criterio para aceptar o rechazar estas hipótesis se basa en el valor de significancia (p-valor):

1. Si el p-valor es mayor a 0.05 ( $> 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula (H0), indicando que los datos tienen distribución normal y, por tanto, se pueden usar pruebas estadísticas paramétricas.
2. Si el p-valor es menor o igual a 0.05 ( $\leq 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa (H1), determinando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se deben aplicar pruebas no paramétricas para el análisis posterior.

**Tabla 5:** Contraste de normalidad

Shapiro -Wilk				
Variable	Estadístico	Df	Sign	Normalidad
Diseño de trabajo	0.97	39	0.36	H <sub>0</sub>
Condiciones de trabajo	0.96	39	0.18	H <sub>0</sub>
Realización personal	0.96	39	0.19	H <sub>0</sub>
Realización con superiores	0.92	39	0.01	H <sub>1</sub>
Salario	0.95	39	0.07	H <sub>0</sub>
Equipo de trabajo	0.92	39	0.12	H <sub>0</sub>
Jornada laboral		39	0.01	H <sub>1</sub>

La correlación de Spearman se aplica cuando los datos no cumplen con la normalidad necesaria para usar la correlación lineal de Pearson. En el contexto del documento, dado que algunas variables no presentan distribución normal (según la prueba Shapiro-Wilk), se emplea la correlación de Spearman, que es una prueba no paramétrica. Esta correlación evalúa la relación monotónica entre dos variables ordinales o entre variables que no cumplen con los supuestos paramétricos. Spearman mide el grado en que una variable tiende a aumentar o disminuir cuando la otra variable también lo hace, sin suponer que dicha relación sea lineal ni que la distribución de los datos sea normal. Por lo tanto, la correlación de Spearman es adecuada para analizar la asociación entre variables cuando la normalidad no está presente y los datos son ordinales o no paramétricos como sucede en este caso para determinar la relación entre variables independientes y la satisfacción laboral garantizando resultados estadísticamente válidos.

**Tabla 6:** Satisfacción laboral variables independientes

Variable	Correlación de Spearman	Significancia	Interpretación
Diseño de trabajo	0.72	0.000	Correlación positiva considerable
Condiciones de trabajo	0.52	0.001	Correlación positiva considerable
Realización personal	0.66	0.001	Correlación positiva considerable
Relación con superiores	0.83	0.000	Correlación positiva muy fuerte
Salario	0.39	0.015	Correlación positiva media
Equipo de trabajo	0.76	0.000	Correlación positiva muy fuerte
Jornada laboral	0.61	0.000	Correlación positiva considerable

La interpretación indica que se utilizó una tabla de referencia proporcionada por Mondragón (2014, p. 100) para evaluar los resultados de la correlación entre varias variables y la satisfacción laboral. Con base en dicha tabla, se concluye que las hipótesis planteadas que plantean la relevancia de diferentes factores para la satisfacción laboral se cumplen, es decir, existe una correlación significativa entre cada una de esas variables y la satisfacción laboral. Sin embargo, aunque todas las variables están correlacionadas, el grado de correlación varía entre ellas. En particular, la variable "salario" presenta el valor más bajo de correlación en comparación con las otras variables, lo que implica que, si bien el salario influye en la satisfacción laboral, su impacto o asociación es menor que el de las otras variables analizadas, como la relación con superiores, condiciones de trabajo, trabajo en equipo, etc.

## CONCLUSIÓN

La satisfacción laboral de los docentes de telesecundaria en la zona escolar 058 de Michoacán está influenciada principalmente por factores sociales y de realización personal, como el trabajo en equipo y la relación con los superiores, que presentan altos niveles de valoración positiva; sin embargo, aspectos económicos como el salario y la jornada laboral generan insatisfacción, evidenciando que aunque el salario influye en la satisfacción laboral, su impacto es menor en comparación con otras variables. Esto sugiere la

necesidad de implementar estrategias integrales que mejoren las condiciones económicas y laborales, al mismo tiempo que se fortalezcan los factores sociales y de crecimiento profesional, para promover un bienestar integral que repercuta favorablemente en la calidad educativa ofrecida por estos docentes en contextos rurales.

**Sugerencias inferidas:**

1. Diseñar políticas y estrategias específicas que mejoren las condiciones económicas (como el salario) y las condiciones de trabajo (jornada laboral) para reducir factores de descontento entre los docentes.
2. Fomentar y fortalecer los aspectos sociales y de realización personal que se valoran positivamente, como el trabajo en equipo, la relación con superiores y oportunidades de crecimiento profesional.
3. Continuar con investigaciones y mediciones regulares para monitorear la satisfacción laboral y su impacto en la calidad educativa, especialmente en contextos rurales y de telesecundarias.

**AGRADECIMIENTOS**

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a Ma. Cecilia y a mis hijos José Antonio, Edgar Iván, Cecilia y Celinda Paloma, quienes son mi razón de vivir.

De igual manera, agradezco a mis maestros, quienes señalaron el rumbo en mi formación académica: la Dra. Elia Astorga Mendoza, la Dra. Jeni Bolaños Rebolledo, la Dra. Sandra Luz García Sánchez, la Dra. Andrea Mayorga Martínez, el Dr. David Augusto Trejo Aguilar, el Dr. Zacarías Esaú Torres Olguín, la Dra. María Fernanda Vázquez Méndez Martínez y la Dra. Lucero Way Méndez.

Finalmente, agradezco de manera especial al Dr. Edgar Escobar Gutiérrez por su paciencia y guía decidida durante todo el proceso.

**REFERENCIAS**

- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill.
- Creswell, J. (2014). Diseño de investigación: Enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto. Editorial Gedisa.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.
- Hernandez, R., y Fernandez Collado. (2022). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill.
- Paramo, D., Flores Hernandez, C., y Diaz de Leon, V. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. Ciencia y Trabajo, 57, 173-176. <https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>.