



# Satisfacción laboral de los académicos de la licenciatura de cirujano dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México

Job satisfaction of the dental surgeon academics from the Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México

Alejandra Gómez-Carlos<sup>1</sup>, Olga Taboada-Aranza<sup>2</sup>, Juan Pablo Sánchez-García<sup>3</sup>

## RESUMEN

**Objetivo:** Conocer la satisfacción laboral en los académicos de la licenciatura de Cirujano Dentista del Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México en el período 2019. **Material y métodos:** Estudio observacional, prolectivo, transversal, descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 123 académicos, a los que se les aplicó un cuestionario de 20 ítems con respuestas en escala Likert ( $\alpha$  de Cronbach 0.845). **Resultados:** Del total de encuestados, el 45% (55) del sexo masculino, 55% (68) del femenino, con una media de edad de 36.5 ( $\pm$  9.6) años. El 48% (59) de los académicos se encuentran satisfechos con el trabajo docente que realizan, en contraste, el 25% (31) está muy insatisfechos. Entre los factores que influyen en la insatisfacción se encontró: La carga horaria, sobre todo los que tienen en turno mixto, el poco apoyo que la institución da para estudiar un posgrado, el estrés que conlleva la responsabilidad de supervisar a los estudiantes en el área clínica en la atención a pacientes. La insatisfacción se presenta en mayor proporción en académicos con una edad  $\geq$  50 años. **Conclusiones:** Los factores referidos que influyen en la insatisfacción son: el bajo salario, las inadecuadas instalaciones para impartir clase, la falta de apoyo para la capacitación por parte de la institución, el no reconocimiento al trabajo realizado. Llama la atención que, en la licenciatura de Cirujano Dentista donde el trabajo en equipo es de suma importancia, este no se dé o se dé muy pocas veces.

**Palabras clave.** Enseñanza, Satisfacción en el trabajo, Personal Docente, Evaluación del Rendimiento de Empleados, Odontólogos (DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To know the job satisfaction in the Dental Surgeon academics from the Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México, during 2019. **Methods:** Observational, prolective, cross-sectional, descriptive study. The study population consisted of 123 academics, to whom a 20-item questionnaire was applied with responses on the Likert scale (Cronbach's  $\alpha$  0.845). **Results:** Of the total number of respondents, 45% (55) were male, 55% (68) were female, with a mean age of 36.5 ( $\pm$  9.6) years. 48% (59) of the academics are satisfied with the teaching work they do, in contrast, 25% (31) are very dissatisfied. Among the factors that influence dissatisfaction, the following was found: The workload, especially those who have a mixed shift, the little support

<sup>1</sup> Doctora en Desarrollo Humano. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México.

<sup>2</sup> Maestra en Enseñanza Superior. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México.

<sup>3</sup> Doctor en Ciencias del Desarrollo Humano con especialidad en Organizaciones. Universidad Antropológica de Guadalajara. Guadalajara, México.

that the institution gives to study a postgraduate course, the stress that comes with the responsibility of supervising students in the area clinic in patient care. Dissatisfaction occurs in a higher proportion in academics aged  $\geq 50$  years. **Conclusions:** The referred factors that influence dissatisfaction are: low salary, inadequate facilities to teach classes, lack of support for training by the institution, non-recognition of the work done. It is striking that, in the Dental Surgeon degree where teamwork is of the utmost importance, this does not occur or occurs very rarely.

**Keywords.** Teaching, job satisfaction, Educational Personnel, Employee Performance Appraisal, dentists. (MeSH)

## INTRODUCCIÓN

En los últimos diez años se ha desarrollado el interés por conocer las condiciones laborales de los docentes debido a que, se percibe que la insatisfacción del profesorado se debe a las condiciones laborales. La insatisfacción del académico repercute en muchas de las acciones del quehacer docente, pero sobre todo en la didáctica. Actualmente existen investigaciones que analizan la satisfacción laboral de los trabajadores en las que se resalta que aproximadamente el 90% del profesorado se declara satisfecho con su actividad laboral, con lo cual el docente transmite emociones positivas a los estudiantes<sup>(1)</sup>.

Al revisar la literatura se obtienen aportaciones de diversos autores del concepto de satisfacción laboral, donde indican que, la satisfacción es una perspectiva positiva o negativa hacia determinados aspectos del trabajo, que implican una serie de procesos emocionales<sup>(2)</sup>. La satisfacción es inversamente proporcional al grado en que se cubren las necesidades personales del individuo; se conceptualiza como la relación entre la emoción y la evaluación que un individuo tiene hacia su actividad laboral y que se traduce en una conducta hacia ella, conformada sí por tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental<sup>(3)</sup>. Es una consecuencia emocional de un comportamiento interno, con enfoque positivo o negativo de los diferentes factores que componen a su sitio de trabajo e institución en que labora<sup>(4)</sup>.

Cuando se obtiene placer por el trabajo docente, la satisfacción laboral no solo tiene que ver con la actitud con la que se desempeña, influenciada por características de la propia personalidad, las cuales repercuten en su estabilidad emocional. La no satisfacción con el trabajo produce malestar, tensión, estrés, no solo en la vida profesional sino también en su vida privada<sup>(3)</sup>. En el académico, la motivación se origina de las condiciones de trabajo, esta se puede ver afectada incluso por factores como el no contar con los materiales o recursos necesarios para realizar su actividad docente.

Se considera que una persona con un alto nivel de satisfacción tiene actitudes positivas hacia su ocupación; mientras que una persona que está insatisfecha con su puesto desarrolla apatía y disgusto hacia su empleo, y al trasladarlo al ámbito escolar, la satisfacción laboral se conceptualiza como las conductas y actitudes que el académico tiene hacia su vida profesional y se refleja en el deleite que tenga de ella. La motivación se deriva de pensamientos internos o externos provenientes del ambiente o generados internamente por los procesos mentales del individuo que son condicionados por la capacidad del esfuerzo –motivo– para satisfacer alguna de las necesidades individuales, principal motor para generar un trabajo productivo y placentero<sup>(5)</sup>.

Para estudiar la motivación y la satisfacción laboral en el ámbito universitario se debe tener en cuenta que cada institución tiene sus propios procedimientos de organización del trabajo, por ejemplo, formas de contratación, de permanencia, paquetes de prestaciones e incentivos.

Son diversos los factores que fomentan la satisfacción laboral, entre ellos, el reconocimiento del valor humano, las capacidades del trabajador para avanzar y conseguir logros proveniente de sus compañeros y jefes, la posibilidad de avance o el apoyo percibido para su crecimiento personal y profesional dentro de la organización; factores higiénicos como, la retribución económica que le permita al trabajador satisfacer las necesidades esenciales de él y de su familia; condiciones ambientales como, nivel de ruido, índice de violencia en la zona, entre otros. Un factor que se ha observado para un alto nivel de descontento es el que se refiere al sistema de contratación y promoción<sup>(6,7)</sup>. Entre las buenas condiciones de trabajo que incrementan la motivación se encuentran, el desarrollo de relaciones humanas saludables, la reafirmación de valores, creación de objetivos y metas cumplidas.

Para que, en una institución educativa se trabaje con la filosofía de equipo y se tenga mejor productividad, se debe crear una relación entre la institución y sus

académicos, para que éstos tengan un desempeño docente de calidad y les permita crear habilidades que respondan a las necesidades del proceso de enseñanza aprendizaje de cada institución <sup>(8)</sup>.

En este contexto, el propósito de este trabajo fue, identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de la licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES Zaragoza) y los factores que influyen en ella.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional, prolectivo, transversal y descriptivo. De un universo de 244 académicos que constituyen la planta docente de la licenciatura de Cirujano Dentista de la FES Zaragoza, se tomó una muestra no probabilística por conveniencia constituida por 123 académicos. Como criterio de inclusión se consideró a docentes en activo, con por lo menos tres años de antigüedad, se excluyó a los académicos con puestos administrativos.

Para determinar el nivel de satisfacción se aplicó un cuestionario compuesto por 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: condiciones sociodemográficas (ítems 1, 2, 3 y 4); condiciones laborales (ítems 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15 y 16) y desarrollo humano (10, 14, 17, 18, 19, 20), de respuestas en escala Likert con opciones de: muy satisfecho, satisfecho y muy insatisfecho. El nivel de satisfacción se delimitó a partir de percentiles, considerando hasta el P25 “muy insatisfecho”, al P75 “satisfecho” y a partir del P76 “muy satisfecho”; el cual fue desarrollado a partir de la “Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente” de Barraza Macías A<sup>(9)</sup>.

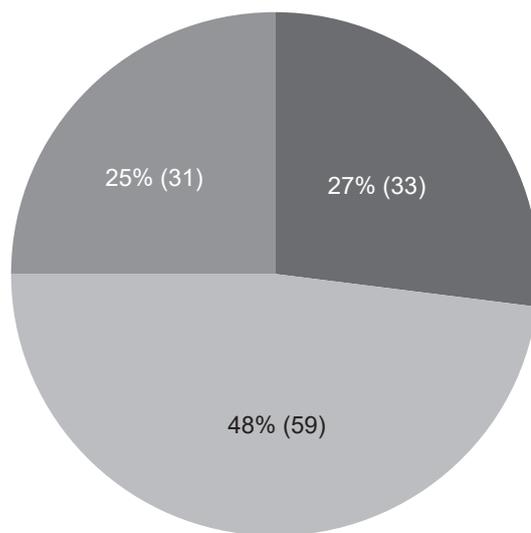
La confiabilidad del cuestionario se realizó en tres etapas: 1) De contenido, a partir de la revisión de la literatura científica –sobre el tema– se estructuraron 20 preguntas, 2) De criterio, a través de juicio de expertos, para lo cual se solicitó la revisión del cuestionario a, un Maestro en Pedagogía, un Cirujano Dentista profesor de tiempo completo y un Especialista en Organizaciones, 3) La confiabilidad se obtuvo a partir del pilotaje del cuestionario a 20 docentes de la licenciatura (no considerados para el estudio) con la que se obtuvo una  $\alpha$  de Cronbach de 0,845.

La participación de los académicos fue de manera anónima en su lugar de trabajo, los cuestionarios se recopilaron el mismo día en que fueron aplicados.

Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS v20 con el cual se obtuvo la estadística descriptiva de las variables de estudio. Las pruebas de significancia estadística para las variables cualitativas nominales fue la Chi cuadrado y para las cualitativas ordinales la prueba U de Mann Whitney, con un nivel de confianza al 95% ( $p < 0,05$ ).

## RESULTADOS

Se observó que el 25% (31) de los participantes se encuentran muy insatisfechos, 27% (33) muy satisfechos y 48% (59) satisfechos (Figura 1). En relación a las características de los docentes, el 55% (68) son del sexo femenino: la edad que predomina en la muestra, se encuentra en el rango 50 a 59 años con un 30% (36), el estado civil de la población con predominio son casados con 52% (64), y el nivel de escolaridad con mayor frecuencia es el de licenciatura 43% (53) (Tabla 1). El 42% (52) corresponde a profesores definitivos, 39% (48) a profesores de 11 a 30 años de antigüedad, 56% (69) pertenece a horario mixto, el 49% (60) ejerce la docencia en el área clínica, el 54% (66) considera injusto el sueldo que percibe, 46% (57) indica que siempre cuenta con instalaciones adecuadas, 52% (64) considera que siempre existe capacitación por parte de la institución, 46% (56) apunta a que siempre cuenta con permiso para capacitación externa; 85% (104) reportó contar con autonomía laboral y el 41% (50) dice tener oportunidad de ascenso (Tabla 2).



■ Muy Satisfechos ■ Satisfechos ■ Muy Insatisfechos

**Figura 1.** Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la licenciatura de Cirujano Dentista de la FES Zaragoza.

En relación al desarrollo humano se reporta que el 46% (57) indica que su salario siempre cubre necesidades básicas y de entretenimiento, 39% (48) indica que siempre existe reconocimiento laboral, 72% (88) siempre tiene cordial relación entre compañeros,

por lo que el 39% (48) favorece el trabajo en equipo, 73% (90) contempla que siempre existe disponibilidad de tiempo de convivencia y 45% (55) siempre existe la oportunidad de desarrollo personal.

**Tabla 1.** Nivel de satisfacción laboral por características sociodemográficas.

	n	Nivel de satisfacción					
		Muy satisfecho		Satisfecho		Muy insatisfecho	
		%	n	%	n	%	n
<b>Sexo</b>							
Masculino	55	7	9	26	32	11	14
Femenino	68	20	24	22	27	14	17
<b>Edad</b>							
≤ 29	3	1	1	2	2	0	0
30 - 39	27	7	8	12	15	3	4
40 - 49	27	5	7	11	14	5	6
50 - 59	36	10	12	11	13	9	11
> 60	30	4	5	12	15	8	10
<b>Estado civil</b>							
Soltero	50	7	9	20	25	13	15
Casado	64	16	20	22	28	14	17
Unión libre	9	2	2	5	6	1	1
<b>Nivel de escolaridad</b>							
Licenciatura	53	13	16	20	24	11	13
Especialidad	33	8	10	12	15	6	8
Maestría	28	3	4	13	16	6	8
Doctorado	9	3	3	3	4	12	2
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>25</b>	<b>31</b>

**Tabla 2.** Nivel de satisfacción laboral por condición laboral.

	n	Nivel de satisfacción						
		Muy satisfecho		Satisfecho		Muy insatisfecho		
		%	n	%	n	%	n	
<b>Categoría contractual</b>								
Interino		47	12	15	20	24	7	8
Definitivo	52	11	13	20	25	11	14	
Tiempo completo		24	4	5	8	10	7	9
<b>Antigüedad Docente (en años)</b>								
≤ 5		22	7	8	8	10	3	4
6 - 10	18	2	3	10	13	2	2	
11 - 15		11	2	3	4	5	2	3
16 - 20		12	3	4	5	6	2	2
21 - 25		11	0	0	6	7	3	4
26 - 30		14	5	6	2	2	5	6
35 - 40		14	2	2	5	6	5	6
>40		21	6	7	8	10	3	4
<b>Horario laboral</b>								
Matutino	38	7	9	15	18	9	11	
Vespertino		16	2	2	7	9	4	5
Mixto		69	18	22	26	32	12	15
<b>Área académica</b>								
Clínica		60	9	11	29	36	11	13
Biológica		35	10	13	11	13	7	9
Social		12	6	7	2	2	2	3
Clínica-biológica	12	2	2	4	5	4	5	
Clínica-social		4	0	0	2	3	1	1
<b>Percepción del salario obtenido</b>								
Injusto*		66	8	10	25	31	20	25
Justo		57	19	23	23	28	5	6
<b>Instalaciones adecuadas</b>								
Nunca		22	2	2	2	2	14	18
A veces	44	6	8	22	28	7	8	
Siempre		57	19	23	23	29	4	5
<b>Capacitación por parte de la institución</b>								
Nunca		20	1	1	4	5	11	14

ARTICULO ORIGINAL / ORIGINAL ARTICLE

A veces					39	2	3	19	23	11	13
Siempre					64	24	29	25	31	3	4
Permiso para cursos externos											
Nunca					26	0	0	9	11	12	15
A veces					41	6	7	18	22	10	12
Siempre	56				21	26	21	26	3		4
Autonomía laboral											
Nunca	4				0	0	0	0	3		(4) (8) (19)
A veces		15			1	1	5	6	7		8
Siempre		104			32	32	43	53	15		19
Oportunidad de ascenso											
Nunca	35				0	0	13	16	15		19
A veces		38	2		2	21	26	8	10		
Siempre		50	25		31	14	17	2	2		
Total	123	27	33	48	59			25			31

\* Prueba U de Mann Whitney,  $p < 0.0001$

**Tabla 3.** Nivel de satisfacción laboral por Desarrollo Humano.

	n	Muy satisfecho		Nivel de satisfacción			
		%	n	Satisfecho	Muy satisfecho		n
				%	n	%	
Salario cubre necesidades básicas y entretenimiento							
Nunca	34	3	4	10	12	14	18
A veces	32	5	6	15	19	6	7
Siempre	57	19	23	23	28	5	6
Existe reconocimiento laboral							
Nunca	38	2	2	9	11	20	25
A veces	37	4	5	22	27	4	5
Siempre	48	21	26	17	21	1	1
Relaciones entre compañeros							
Nunca	13	0	0	3	4	7	9
A veces	22	3	4	7	9	7	9
Siempre	88	24	29	38	46	11	13

Se favorece trabajo en equipo							
Nunca	29	1	1	5	6	18	22
A veces	46	6	7	27	33	5	6
Siempre	48	20	25	16	20	2	3
Disponibilidad de tiempo convivencia							
Nunca	9	0	0	2	2	6	7
A veces	24	3	3	10	13	7	8
Siempre	90	24	30	36	44	14	16
Oportunidad de desarrollo personal							
Nunca	24	0	0	8	10	11	14
A veces	44	4	5	21	25	11	14
Siempre	55	23	28	20	24	3	3
Total	123	27	33	48	59	25	31

## DISCUSIÓN

Esta investigación, en la que se encuestaron a 123 docentes, se observó que, el nivel de satisfacción laboral de los docentes es medio, con predominio en el sexo femenino 55% (68), esto coincide con los resultados obtenidos en el estudio realizado por Güell<sup>(1)</sup>, quien mostró que, la mayor frecuencia de da en el sexo femenino, y el 57% de los docentes obtuvieron una autopercepción de satisfechos. Donde se difiere es, en la edad de los docentes, ya que su resultado indica, que su población docente es menor a 40 años, mientras que en los resultados en esta investigación los docentes son mayores a 40 años.

Existen factores que influyen en el conflicto trabajo-familia, como es el tiempo de convivencia familiar, en un estudio realizado por Padilla<sup>(10)</sup>, con el propósito de estudiar la corresponsabilidad familiar, el apoyo organizacional y la satisfacción laboral percibida hacia la familia –en relación a la presencia y ausencia de estrategias que convengan a la vida familiar y laboral–, los resultados muestran que, la conciliación trabajo-familia tiene una percepción media del apoyo otorgado por la empresa, coincidencia con los resultados de esta investigación, donde el 73% (90) de los docentes, indicó que existe disponibilidad para la convivencia familiar en el trabajo que desempeñan. Así mismo, dentro de su investigación, explica que la profesión docente como parte de un mercado laboral, tiene procesos de contratación, que puede ser

temporal (asignatura) o fijo (definitivo), factores que repercuten en la satisfacción laboral, ya que a menor estabilidad menor satisfacción laboral, sus resultados con esta investigación no coinciden, debido a que tanto académicos definitivos como interinos de la FES Zaragoza se encuentran medianamente satisfechos.

Con respecto a la categoría contractual, Pujol<sup>(11)</sup> y Padovan<sup>(12)</sup>, puntualizan que los profesores parecieran tener mayores niveles de satisfacción en relación a su estado contractual, y describe que los que tienen la categoría de profesores son más satisfechos que los de categoría de ayudantes, debido a que en este nombramiento influye en el aumento del salario, rol de dirección o mando dentro de la clase, lo que implica una participación en la toma de decisiones. En esta investigación los docentes de la FES Zaragoza dentro de la categoría de interino y definitivo se encuentran satisfechos en una proporción semejante, por lo que no existe una coincidencia con Pujol.

Sánchez y García<sup>(8)</sup>, indican que, al investigar la relación de la satisfacción laboral con respecto a la capacitación de dos empresas, los trabajadores en ambas se encuentran satisfechos, coincidiendo con nuestra investigación en la que siempre existe capacitación por parte de la Facultad y con una tendencia de muy satisfechos a satisfechos.

En el estudio realizado por Olivares<sup>(6)</sup>, con el objetivo de conocer la satisfacción laboral de docentes

universitarios, los resultados revelan respecto al factor de remuneración que los docentes obtuvieron una media de 8,5, esto es un calificativo de regular, lo que no coincide con los resultados obtenidos en la población académica de la FES Zaragoza, debido a que la percepción que tienen del salario percibido es injusto, y su nivel de satisfacción alterna de satisfecho a muy insatisfecho.

**Conflicto de intereses:** los autores no tienen conflicto de interés con este informe.

**Financiamiento:** Autofinanciado

**Contribuciones de los autores:** todos los autores contribuyeron a este manuscrito.

### Correspondencia:

Alejandra Gómez-Carlos

Dirección: Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Carrera de Cirujano Dentista. Universidad Nacional Autónoma de México.

Av. Guelatao 66, Ejército de Oriente, Alcaldía Iztapalapa, C.P. 09230 CDMX.

Celular +52 55 6788 7359

Correo electrónico: alejandragomezcarlos@gmail.com

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Güell Malet L. Estudio de la satisfacción laboral de los maestros [Tesis doctoral]. [España]: Universitat Internacional de Catalunya; 2014.
2. Vicente Coronado MS, López Arroyo P, Trejo Martín C, González Ballester S. Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *Rev INFAD Psicol Int J Dev Educ Psychol.* 2019;3(1):37-56.
3. Cantón Mayo I, Téllez Martínez S. La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Rev Lasallista Investig.* 2016;13(1):214-26.
4. Alegre Morales A, Barrientos Montellanos R, Milla Rotta M. Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. *Rev EDUCA UMCH.* 2015;(10):165-76.
5. Robbins SP, Judge T. Comportamiento organizacional. 17.a ed. Pearson Educación; 2017. 701 p.
6. Olivares Preciado J, Quintana del Solar M, Matta Morales C, Choy Lisung J, Ronquillo Herrera W, Maldonado Mendoza M de las M. Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev Estomatológica Hered.* 2006;16(1):21-5.
7. Freire P. Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido. 2.a ed. México DF: Siglo XXI Editores México; 2014.
8. Sánchez Trujillo MGS, García Vargas MDLE. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Sci Tech.* 2017;22(2):161-6.
9. Barraza Macías A. Escala Multidimensional de satisfacción laboral docente. *Prax Investig ReDIE Rev Electrónica Red Durango Investig Educ.* 2009;1(1):53-5.
10. Padilla González LE, Jiménez Loza L, Ramírez Gordillo M de los D. La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educ.* 2013;35(141):8-25.
11. Pujol Cols L. Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU Rev Docencia Univ.* 2016;14(2):261-92.
12. Padovan I. Teorías de la motivación. Aplicación práctica [Tesis de Licenciatura]. [Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2020.

**Recibido** 19-08-2021

**Aceptado** 10-10-2022