

Introducción

La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976), y constituye un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, siendo por tanto determinante en el clima psicosocial de la organización.

Factores ligados a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos (condiciones medioambientales en las que se desarrolla el trabajo) y funcionales pueden ser fuentes generadoras de insatisfacción en el sector educativo.

Objetivos

- Determinar los niveles de satisfacción laboral en el marco de la enseñanza no universitaria, de la Región de Murcia. Este estudio forma parte de un proyecto más amplio sobre la determinación de las fuentes de estrés en personal docente, actualmente en proceso de elaboración.
- Analizar las posibles asociaciones entre los niveles de satisfacción y determinadas variables sociodemográficas y profesionales.

Material y método

POBLACIÓN: Profesores de niveles no universitarios (infantil a bachillerato), de centros públicos, con plaza en propiedad, siendo un total de 12.135.

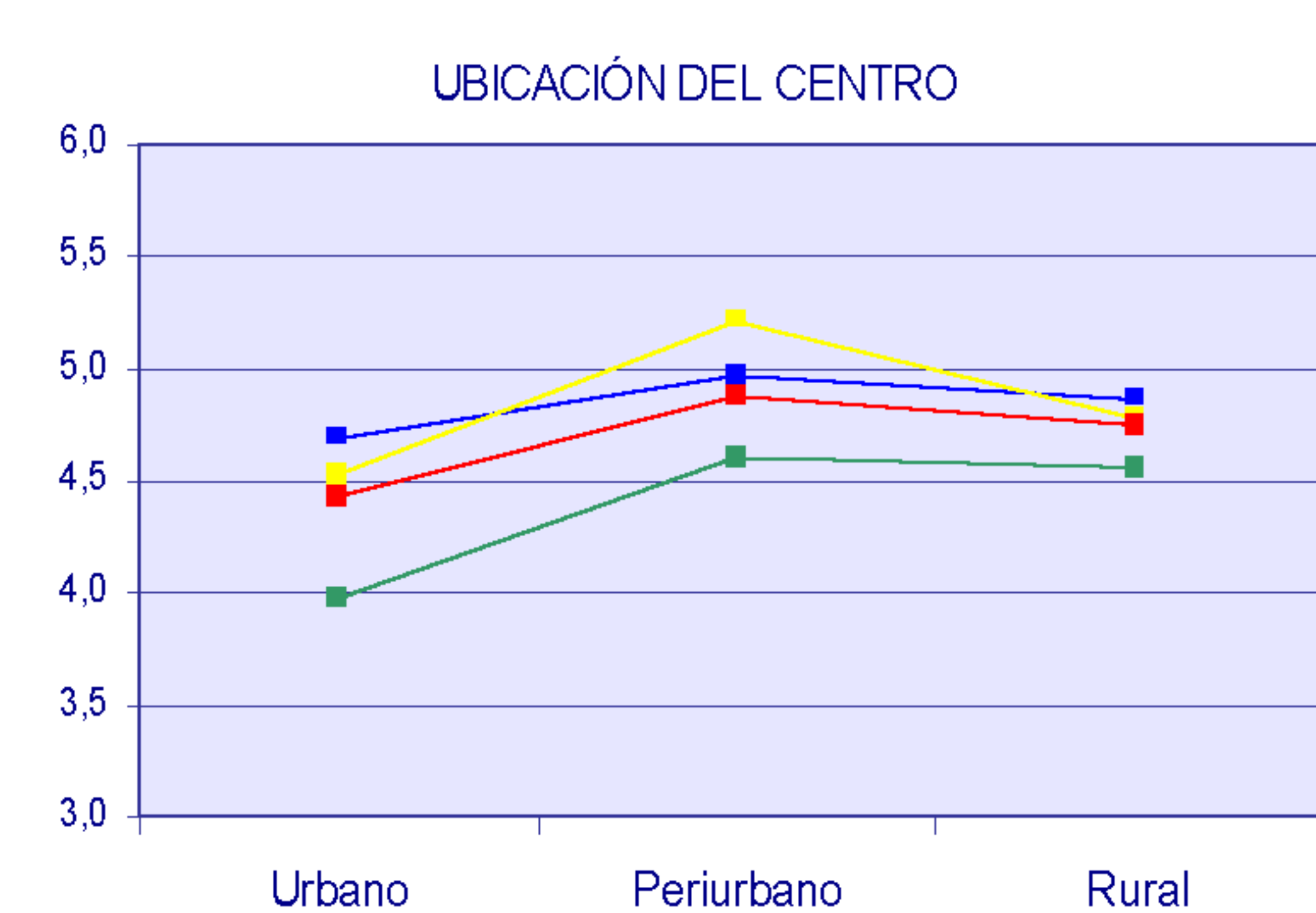
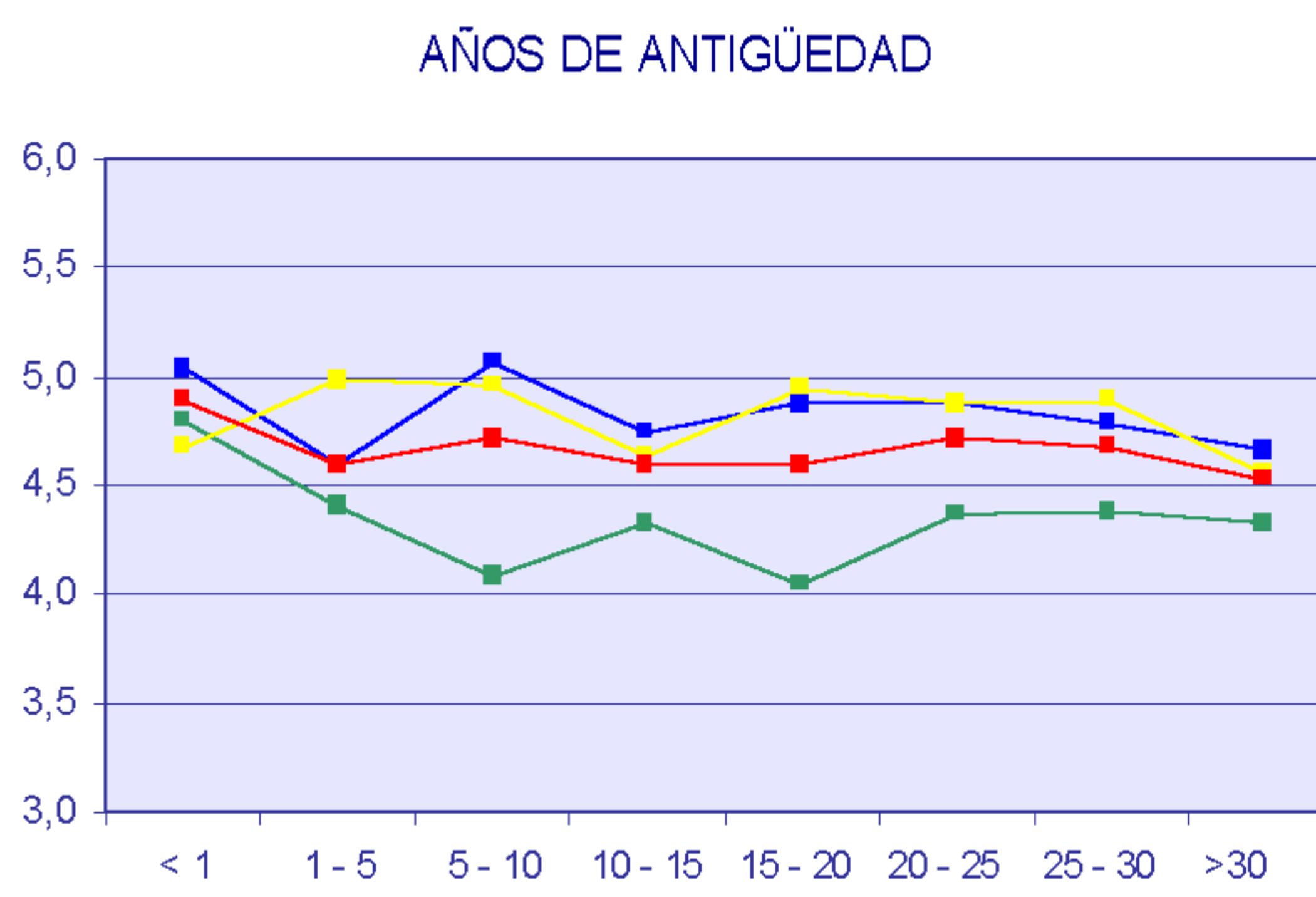
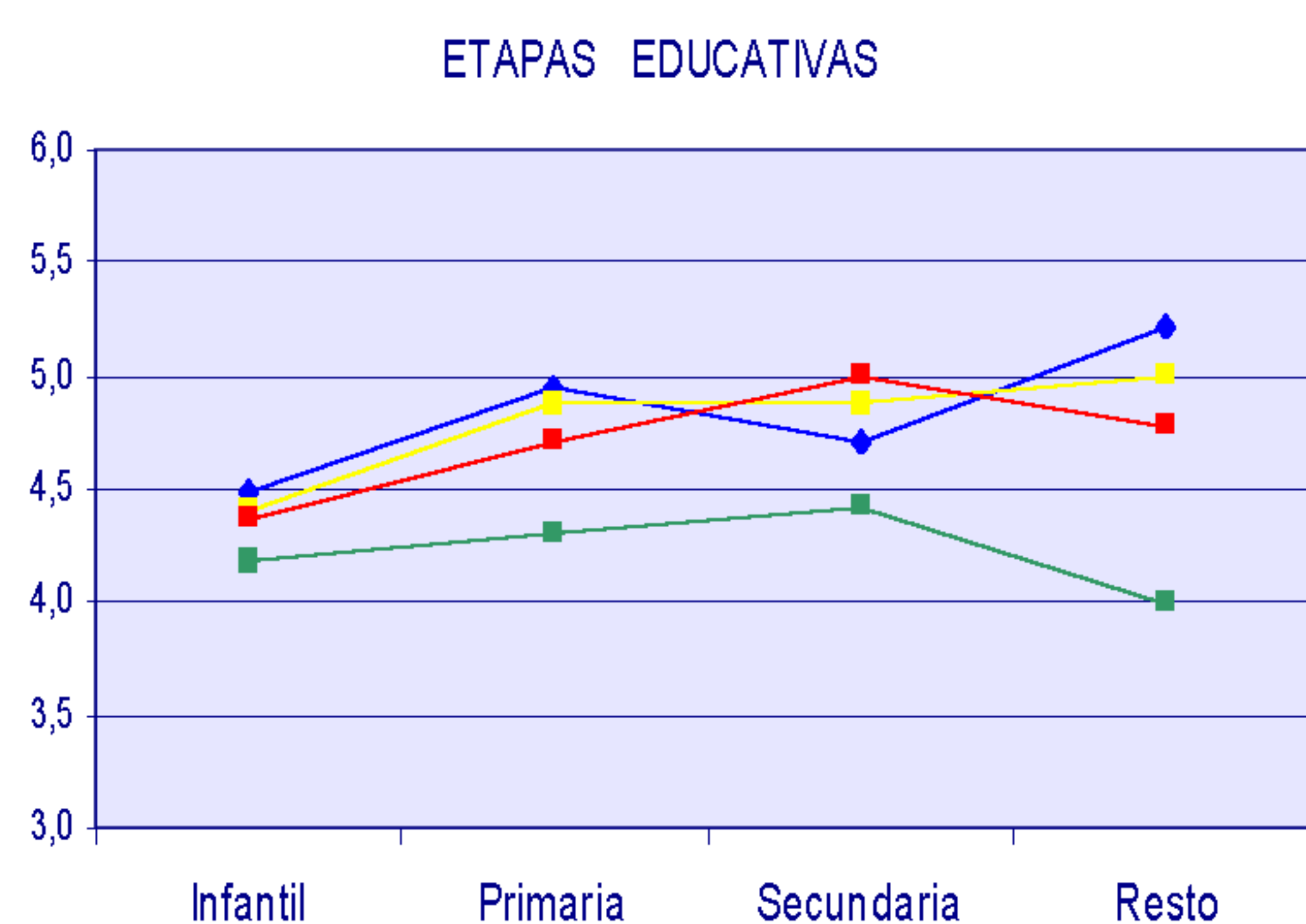
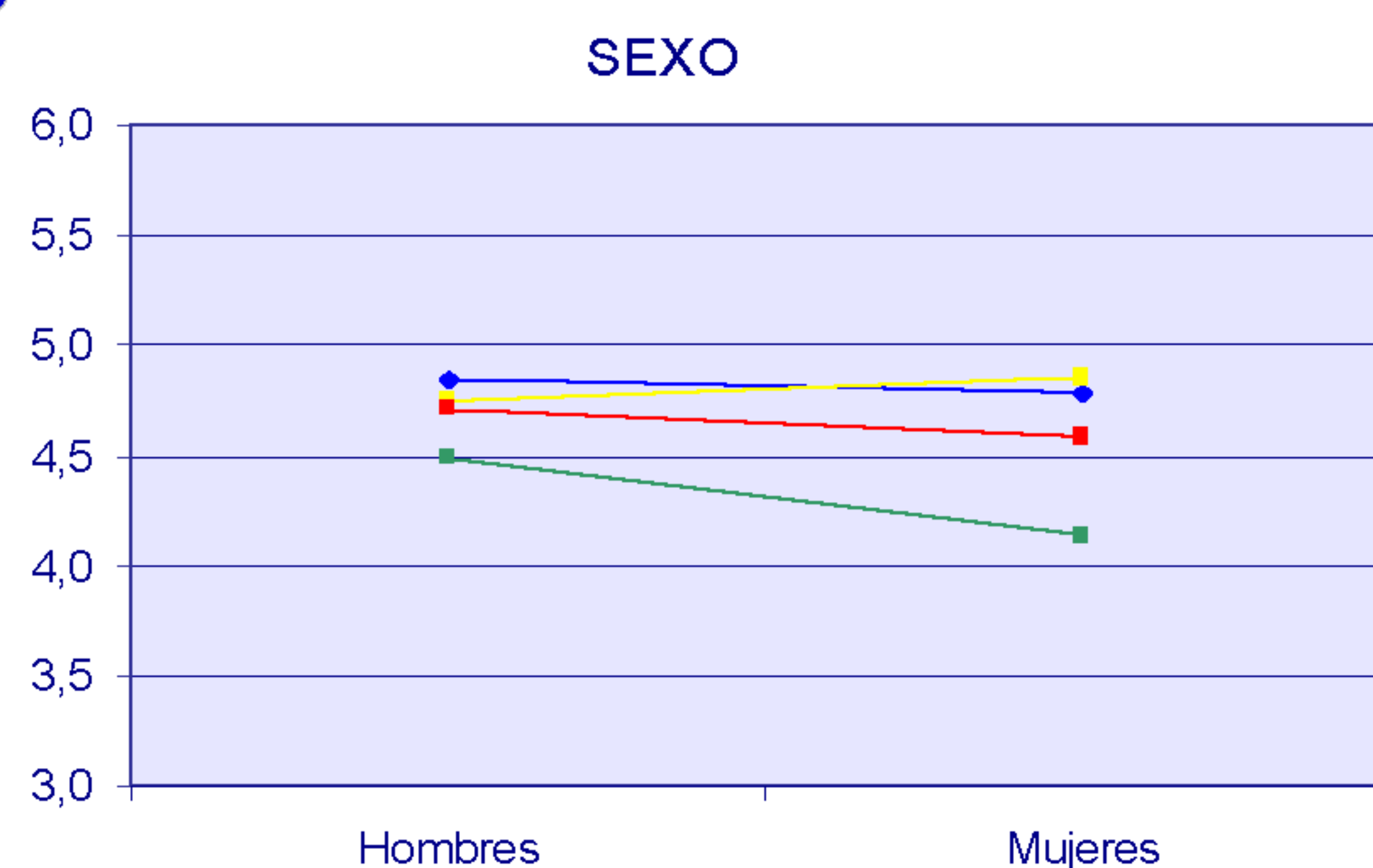
MUESTRA: La muestra del estudio se ha obtenido mediante un sistema de muestreo sistemático y esta compuesta por 388 docentes de la Región de Murcia (error de estimación 5%) de un total de 714 cuestionarios enviados. Las características de la misma son las siguientes: el 42% son varones y el 58% mujeres; la edad media es de 42 años (rango 23-65); el 11% imparte enseñanza en infantil, el 28% en primaria, el 51% en secundaria y el 10% imparte otras enseñanzas; el 51% desarrolla su trabajo en un centro urbano, el 36% en un centro periurbano y el 13% en un centro rural.

INSTRUMENTO: El instrumento utilizado se compone de una hoja de elaboración propia para recoger los datos sociodemográficos y profesionales y del CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S10/12 de Meliá y Peiró (1989). El cuestionario consta de 12 ítems que describen 3 factores: satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico y con las prestaciones recibidas. Las respuestas siguen una valoración tipo Likert de 7 puntos, desde 1: Muy insatisfecho a 7: Muy satisfecho. La consistencia interna muestra un alpha 0.88 y buenos niveles de validez.

Resultados

(Puntuaciones obtenidas)

	Nuestro estudio	Meliá y Peiró (1989)
	MEDIA (DE)	MEDIA (DE)
■ SUPERVISIÓN	4.88 (1.62)	4.49 (1.42)
■ AMBIENTE FÍSICO	4.35 (1.73)	4.72 (1.30)
■ PRESTACIONES RECIBIDAS	4.89 (1.62)	4.21 (1.70)
■ GLOBAL	4.70 (1.68)	4.52 (1.83)



Conclusiones

1. Globalmente, los niveles de Satisfacción son similares a los obtenidos por otros autores (Meliá y Peiró, 1989). Por factores, la mayor diferencia entre ambos (0.68) se produce en "Prestaciones Recibidas", siendo mayor en nuestro estudio. El hecho de que nuestra población esté compuesta exclusivamente por funcionarios fijos, cuya estabilidad laboral está asegurada, podría explicar esta diferencia frente a la obtenida por Meliá y Peiró cuya población estaba compuesta en su mayor parte (62,6 %) por personas que trabajaban en empresas privadas.
2. Analizando los resultados obtenidos en nuestro estudio, la puntuación media en Satisfacción Laboral es de 4.70 (DE=1.68) lo que interpretamos como una satisfacción moderada. El factor más insatisfactorio es el "Ambiente Físico" con una puntuación media de 4.35 (DE=1.73). Este hecho puede ser debido a que la totalidad del colectivo realiza su trabajo en lugares carentes de climatización.
3. De la distribución de los niveles de satisfacción según las variables analizadas se desprende lo siguiente:
 - El nivel de satisfacción es inferior en mujeres (puntuación media 4.56) que en hombres (puntuación media 4.71).
 - Infantil (puntuación media 4.37) es la etapa educativa que genera más insatisfacción laboral.
 - El grupo cuya antigüedad es > 30 años (puntuación media 4.53) presenta un menor nivel de satisfacción.
 - Los centros situados en zona urbana (puntuación media 4.43) presentan un menor nivel de satisfacción.