

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE Y SUS IMPLICACIONES EN LA CALIDAD EDUCATIVA

TEACHERS' JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATIONS IN EDUCATIONAL QUALITY

Natzuya Meza¹

RESUMEN

La investigación se centra en estudiar la relación existente entre la satisfacción laboral del docente y sus implicaciones en la calidad educativa cómo interactúan estas variables. Metodológicamente se enmarcará en un estudio de campo, de carácter transversal, tipo correlacional descriptivo, con el propósito de determinar la relación existente entre las variables, satisfacción laboral del docente y compromiso organizacional, las cuales serán examinadas entre sí, se tomarán en cuenta aspectos como sexo, edad, años de experiencia docente. En cuanto a la población estará conformada por cuarenta y cinco (45) docentes pertenecientes a tres centros de educación inicial adscritos a la parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas del estado Barinas, durante el año escolar 2016-2017. Para la recolección de los datos se hará uso del instrumento de medición, el mismo está basado en el inventario de estrés para maestros (versión del Teachers Stress Inventory de Boyle y Borg, 1995). De igual manera, se realizará un análisis factorial mediante la técnica de componentes principales y la confiabilidad del instrumento se examinará a través del coeficiente alfa de Cronbach, para determinar la consistencia interna del mismo en su conjunto y de los distintos factores. Se aplicará también el análisis de varianza factorial, mediante la opción Modelo Lineal General Univariante que ofrece el SPSS. Para finalizar se puede inferir que el compromiso organizacional debe fluir de manera continua; porque en la mayoría de los casos se impone obligaciones y responsabilidades ajenas a sus funciones, es decir, elementos que impiden, obstaculizan y extralimitan las acciones laborales lo que deriva en el desgano, falta de motivación ante el trabajo diario reflejando un alto grado de insatisfacción en los sujetos analizados.

Palabras Claves: Malestar laboral, docente, implicaciones, calidad educativa.

ABSTRACT

The research focuses on studying the relationship between teachers' job satisfaction and its implications on educational quality and how these variables interact with each other. Methodologically it will be part of a cross sectional descriptive field research with the purpose of determining the relationship between the variables, teacher's work satisfaction and organizational commitment, which will be examined among each other, aspects like sex, age, years of working experience will be taken into consideration. In regards to the population it will consist of forty-five (45) teachers belonging to three initial education centers

attached to the Corazón de Jesús parish of the Barinas municipality of the Barinas state, during the 2016-2017 school years. For data collection, the measurement instrument will be used, based on the stress inventory for teachers (Teachers Stress Inventory version by Boyle and Borg, 1995). Similarly, a factorial analysis will be performed using the main components technique and the reliability of the instrument will be examined through Cronbach's alpha coefficient, to determine the internal consistency as a whole and its different factors. The factorial variance analysis will also be applied through the Univariate General Linear Model option offered by the SPSS. Finally, it can be inferred that the organizational commitment must flow continuously; because in most cases it imposes obligations and responsibilities outside their functions, that is, elements that impede, hinder and exaggerate the labor actions resulting in the lack of motivation to work daily reflecting a high degree of dissatisfaction in the analyzed subjects.

Keywords: *job discomfort, teacher, implications, educational quality.*

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral del docente es una temática de discusión actual en diferentes escenarios, esto debido a las distintas aristas que la temática implica. En el momento histórico que se vive en Venezuela, la educación se presenta como la punta de lanza para salir delante de la crisis, es decir, la preparación integral de las generaciones de relevo descansa en los hombros del docente del siglo XXI. Desde esta perspectiva, la praxis pedagógica del profesional de la educación en ocasiones se ve comprometida cuando se presentan altos índices de insatisfacción en la labor que desempeñan.

Asimismo, transitando el contexto educativo institucional se percibe el docente como una figura modelo, culto, ejemplo a seguir, pero sobre todo capaz de romper paradigmas e innovar en las formas de enseñanza. No obstante, al hacerse presente los problemas sociales, económicos y los factores psicosociales en el aula de clases el maestro tiende a desplegar todos sus conocimientos para abordar los distintos escenarios, sin embargo, en ocasiones pierde la objetividad, no consiguiendo dar respuestas a estas variantes, perdiendo el control emocional reflejando frustración e insatisfacción en su quehacer diario.

De allí, sea necesario ahondar investigativamente para prevenir o intervenir eficazmente en la insatisfacción laboral que sufren los docentes, pues se requiere

determinar hasta qué punto están siendo afectados, para posteriormente diseñar propuestas preventivas, de intervención, entrenarlos en distintas técnicas de comunicación efectiva, asertividad, así como también en el manejo o resolución de conflictos, que le permitan afrontar con éxito las múltiples exigencias derivadas del ejercicio de la profesión docente.

En relación con lo antes descrito, (Esteve, 1999:58), consideró que el tópico “malestar laboral en los docentes se usa para describir los efectos permanentes negativos que afectan a las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia”. A su juicio, el estudio de las condiciones en que se ejerce la docencia, desde un enfoque psicológico, revela un aumento de ansiedad, estrés en los educadores desvirtuándose la vocación de servicio declinado en experiencias contrarias a la satisfacción del mismo en su desempeño.

Al respecto, Chiang y Otros (2010:151) señalan “la satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo...”. Significa entonces, que el buen sentir del docente contempla distintos factores que engloban desde el clima de trabajo, la vocación de servicio y las relaciones con sus semejantes. Es conveniente señalar, que a estos aspectos se le suman otros que en la actualidad dificultan el efectivo accionar del profesor en el aula que muchas veces los lleva a repensar su futuro en esta loable carrera.

Por lo tanto, se considera el enfoque sociológico que se interesa por los cambios significativos en los últimos años en la sociedad y los problemas actuales de la profesión docente. De tal manera, que la violencia en las aulas, las conductas disruptivas cuyo aumento en las escuelas es incuestionable, sumado al agotamiento físico aunado a las deficientes condiciones de trabajo necesarias para una auténtica mejora de su praxis pedagógica.

Como lo señala (Navarro, 2001:14), “Cada día se acumulan más responsabilidades, exigencias sobre los docentes; implicando una modificación de su rol y supone una importante fuente de malestar para muchos de ellos, ya que

no han sabido acomodarse a las nuevas exigencias”. Asimismo, otro elemento que contribuye la insatisfacción laboral en los educadores es el problema del continuo avance del saber, siendo este uno de los aspectos que conduce al mismo a una constante actualización y capacitación de conocimientos para impartirlos, es decir apropiarse del uso de las tecnologías de información y comunicación, lo que resulta algo difícil para algunos de ellos quienes se manifiestan renuentes al cambio, afectando su confianza en el trabajo.

Es evidente entonces que, el malestar laboral en los docentes constituye no solo un elemento catalizador del conflicto en la escuela y/o una fuente potencial de conflicto en la misma, sino también que puede lesionar el compromiso organizacional. En relación a este último, Zamora (2009:87), indicó, “La psicología laboral se ha referido al compromiso institucional como el grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo”, lo que se traduce en la interiorización e identificación con los objetivos organizacionales, producto que el trabajador observa una correspondencia entre estas metas y sus objetivos personales.

Es de resaltar que, el compromiso organizacional continuativo se caracteriza porque la intención de permanencia se basa en contrapesar los costos que el sujeto asocia con dejar la organización en la que trabaja. Si el mercado le ofrece mejores beneficios, en especial los salariales probablemente se reducirán la intención de permanencia. Es un hecho público y notorio que los docentes de educación inicial del país atraviesan por una situación económica crítica, dados los bajos salarios que perciben no logran satisfacer sus necesidades básicas.

Ahora bien, el abordaje de las variables principales de este estudio: satisfacción laboral docente y calidad educativa, guían a la investigadora a inferir que el profesional en cuestión al no sentirse pleno en su sitio de trabajo ya sean por factores intrínsecos o extrínsecos tiene un efecto dominó en cuanto al compromiso organizacional, y en consecuencia, tales factores pudieran alterar el comportamiento del mismo ante hechos que generan distorsión en sus emociones.

Es así, como el ausentismo laboral, abandono de cargos, y la evasión de sus responsabilidades son las respuestas más comunes de los docentes en los recintos educativos afectando de manera directa la calidad educativa.

A la luz de los planteamientos realizados, es preciso denotar que la situación en estudio amerita ser evaluada a corto o mediano plazo, pues requiere de un análisis exhaustivo, minucioso que pueda estudiar la relación existente entre la satisfacción laboral de docente, implicaciones en la calidad educativa y cómo interactúan estas variables. De igual manera, se tiene dentro de los objetivos específicos diagnosticar el criterio que prevalece en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes en su ambiente de trabajo; asimismo, identificar los elementos que obstaculizan su buen desempeño de sus funciones y por último analizar la relación existente entre el grado de satisfacción laboral del docente y su nivel de compromiso organizacional.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Entre los antecedentes que respaldan la investigación se encuentra la propuesta de Castenilli (2010), quién realizó un estudio titulado “La gerencia: un elemento para satisfacción laboral en Educación”, para optar al título de Doctor en Educación para el Desarrollo presentado ante la Universidad Rafael Urdaneta. El propósito del mismo se centró en determinar la relación entre las habilidades gerenciales del director y la satisfacción laboral de los docentes.

Por lo que se recomendó incorporar estrategias novedosas al director y formación permanente para realizar una gestión que evidencie habilidades, conceptuales, técnicas y humanas para lograr motivar al docente y generar satisfacción en el trabajo que desempeñan. La investigación anteriormente enfocada aporta referentes metodológicos acerca de los instrumentos de recolección de datos utilizados en el presente estudio.

El citado antecedente se considera pertinente con el estudio, pues aborda la satisfacción de los docentes desde la gerencia institucional. En ese sentido,

destaca que la efectividad del director institucional radica en un liderazgo positivo compartido, en la comunicación y en las buenas relaciones interpersonales con sus trabajadores. Por lo tanto, la valoración por las opiniones de los pares académicos, la iniciativa, participación y el consenso, para resolver los problemas de violencia u hostigamiento que se les puede presentar en las aulas de clases son elementos que apoyan una gerencia efectiva en los recintos educativos, hecho que fortalece la satisfacción laboral de los docentes al sentirse apreciados y tomados en cuenta a la hora de emitir sus puntos de vista en pro de una convivencia armónica. Razón de ser del estudio en desarrollo.

Satisfacción Laboral del Docente

El entorno laboral encierra un sin número de indicadores que permiten al trabajador sentirse en bienestar pleno, cuando éste va acompañado de la adecuada carga de trabajo, compañeros de trabajo y jefes que coadyuvan a crear un clima organizacional adecuado, aunado a una retribución económica de acuerdo a las responsabilidades y tareas que desempeña. Sin embargo, no siempre predominan este tipo de organizaciones, más aún, cuando se sabe que cada día el ser humano espera mejorar su calidad de vida, siendo el empleo un canal para lograrlo.

En opinión de (De la Torre, 2010), cuando se habla de insatisfacción laboral del docente se hace referencia a un fenómeno que afecta a una buena parte del profesorado y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a estos profesionales en el marco educativo. Lo descrito, alude a elementos condicionantes que predisponen al educador al estrés y al malestar emocional en sus labores.

Es por ello, que la sobrecarga de trabajo ha sido subrayada por diversos autores, donde por su parte, (Ahart, 2004:57) considera “El comportamiento hostil de los alumnos representa un papel fundamental en el origen y desarrollo del malestar laboral del docente”. Es de hacer notar, según (Oramas, 2013), el estrés laboral es un fenómeno colectivo condicionado socialmente a través de los

procesos organizacionales y culturales, en los que se encuentra inmerso el trabajador y que en última instancia, condiciona también la forma de afrontar la realidad.

Contraria a esta postura, cuando un individuo siente satisfacción hacia el trabajo que desempeña, se identifica con él, es colaborador, coopera con sus compañeros, busca el cambio mediante mejoras en el proceso, cumple con el horario establecido, planifica y organiza adecuadamente sus actividades, respeta las normas de la institución con sentido de pertenencia, y es comunicativo con los demás compañeros, se refleja dentro de ese ambiente de trabajo un clima organizacional agradable, que permite el logro efectivo de los objetivos propuestos por la institución.

Calidad Educativa

Cuando se habla de calidad, se hace referencia a un atributo que posee determinado bien o servicio, bajo esta consideración, la educación tomando como referencia los resultados de ciertas prácticas educativas desde los puntos de vista de la efectividad, eficacia y eficiencia, se atreve a hablar de escuelas efectivas, dando con ello prueba del complejo campo de acción que abarca esta definición. Para poder determinar los factores que describen a la calidad educativa es importante recordar a Mendoza (2007:64), quien afirma que:

La eficiencia nace del docente y se refleja indudablemente en, expresado en la excelencia académica de sus estudiantes. Por su parte, la efectividad recae sobre el estudiante, puesto que él debe demostrar cuánto ha aprendido. Por lo que sigue, la eficacia le corresponde a la institución educativa y se expresa en la relación de las metas alcanzadas parcialmente.

Como puede inferirse, la calidad educativa es la suma de eficiencia que refleja la excelencia como consecuencia de la efectividad, lo que significa que dicha calidad está condicionada a las conductas que pueden o no asumir los actores educativos, siendo los únicos responsables de que la institución se

distinga de las demás por la diligencia y atención que se dedica a sus procesos.

MATERIALES Y METODOS

La investigación se enmarcará dentro del paradigma positivista, en la naturaleza cuantitativa, en una tipología de campo, de carácter transversal, correlacional descriptiva, con el propósito de determinar la relación existente entre las variables, satisfacción laboral del docente y calidad educativa, las cuales serán examinadas entre sí. En cuanto a la población y muestra objeto de estudio, las mismas estarán integradas por cuarenta y cinco (45) docentes pertenecientes a tres Centros de Educación Inicial adscritas a la parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas del estado Barinas, durante el año escolar 2015-2016, lo que se denomina una muestra censal.

Los instrumentos de recolección de datos que serán utilizados para la medición de las variables son los siguientes: El Teacher Stress Inventory Este instrumento está basado en el Inventario de estrés para maestros (versión del Teachers Stress Inventory de Boyle y Borg, 1995), que ha sido traducido y adaptado lingüística y culturalmente para los docentes de países de habla hispana (Oramas, 2003; Oramas et al., 2007), del cual se eliminaron y/o modificaron los ítems referidos al trabajo con los alumnos en el aula. Estos ítems serán sustituidos por otros pertinentes a las funciones de los directivos y al trabajo que desarrollan en los centros de educación inicial, con base en la revisión de la literatura, los antecedentes investigativos y la asesoría de expertos.

En cuanto al instrumento diseñado por la autora para medir la satisfacción laboral del docente, una versión preliminar del mismo se someterá a un estudio piloto con una muestra de 10 sujetos de otras instituciones similares pertenecientes a otra parroquia del municipio Barinas, para evaluar su comprensión, consistencia y confiabilidad. Se realizará un análisis factorial mediante la técnica de componentes principales y la confiabilidad del instrumento

se examinará a través del coeficiente alfa de Cronbach, para determinar la consistencia interna del mismo en su conjunto y de los distintos factores.

Se aplicará también el análisis de varianza factorial, mediante la opción Modelo Lineal General Univariante que ofrece el SPSS, para evaluar el efecto estadístico individual y conjunto de dos o más factores sobre una variable dependiente cuantitativa. Y para las comparaciones múltiples post-hoc, en el caso de varianzas iguales se usará la prueba de Scheffe, y en caso contrario, la de Games-Howell. Se utilizará el nivel de significación de $\alpha = .05$.

CONCLUSIONES PREVIAS

Dentro de las consideraciones que se proveen en el desarrollo total del estudio se toman las siguientes: Es necesario conocer el perfil socio demográfico (sexo, edad, antigüedad, experiencia) de los docentes; de igual forma se requiere identificar el criterio que prevalece en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes en su ambiente de trabajo; abordar los elementos que obstaculizan su buen desempeño de sus funciones, como una alternativa de dilucidar sus características, dedicación del tiempo que se ha dedicado al trabajo docente y sus implicaciones en el desarrollo de su estabilidad social, ocupacional, laboral, afectiva, entre otras que coadyuvan a su eficiente accionar y alcances planteados en su trayectoria.

Por otra parte, se tiene examinar la relación existente entre el grado de satisfacción laboral del educador y su nivel de compromiso institucional; donde se puede vislumbrar la existencia de un alto número de profesionales afectados, por lo que es lo suficientemente importante la indagación sobre la génesis, dinámica y abordaje del problema, dado que no se debe olvidar que los docentes son los primeros perjudicados, pero no los únicos.

Para finalizar, se puede inferir que el compromiso organizacional debe fluir de manera espontánea; pues en la mayoría de los casos dentro de las instituciones objeto de estudio se imponen obligaciones y responsabilidades que

no forman parte de sus funciones; en tal sentido se considera que la insatisfacción es generada por una serie de factores que limitan la plenitud en las labores que desempeñan.

REFERENCIAS

Castenilli, D. (2010). *La gerencia: un elemento para satisfacción laboral en Educación*. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo- Venezuela.

Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Editorial de la Universidad Pontificia Comillas. Madrid – España.

De la Torre, C. (2010). *Factores que provocan malestar en los docentes*. [Consulta: 2016, marzo 18]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

Mendoza, G. (2007). *Lineamientos de supervisión educativa para la calidad en el Instituto Radiofónico Fe y Alegría en el Estado Lara*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Navarro, H. (2001), *Las Responsabilidades y Exigencias Docente*. Editorial PANAPO. Caracas.

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis presentada en la Universidad de la Habana en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud.

Oramas, A., Almirall, P. y Fernández, I. (2007). *Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos*. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002&lng=es&tlng=es.

Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. [Consulta: 2016, marzo 12]