

“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZATIVO DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA Y BACHILLERATO EN EL ECUADOR”

Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza, Docente de la ESPAM MFL, Carrera de Administración Pública. Doctorante de la Universidad de Córdoba-España.

Correo: amelyta2014@hotmail.com

RESUMEN

Este trabajo de investigación surge a partir de la presentación de la planificación del estudio doctoral con la Universidad de Córdoba de España, contribuyendo de manera especial al déficit de la literatura Latinoamericana especialmente en el Ecuador y la necesidad imperiosa de conocer los factores que predominan en la estabilidad organizacional de las instituciones públicas y privadas, tiene como objetivo conocer porqué los Docentes de Educación General Básica y Bachillerato escogieron esta profesión y si se sienten satisfechos y comprometidos con las instituciones educativas a las que pertenecen. En el desarrollo del trabajo de campo se gestionó el debido permiso a los distritos de educación de la provincia, por lo que se ha visitado centros educativos fiscales, fiscomisionales y privados, para alcanzar el objetivo del trabajo se ha desarrollado la investigación bibliográfica para conocer cuáles son los aspectos que prevalecen para que el ser humano se sienta satisfecho y comprometido en la institución que trabaja y de campo para contrastar lo teórico con la realidad, así mismo, se aplicó la técnica de la encuesta, permitiendo determinar que la satisfacción laboral y compromiso varía de acuerdo a la relación laboral, tipo de institución educativa, salario y otras variables que determinan la poca satisfacción de su profesión de un gran porcentaje de docentes anteponiendo que en los últimos años ha disminuido el prestigio y la dedicación de los estudiantes.

Palabras clave: Relación laboral, institución educativa, estabilidad organizacional, salario.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo nacional ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social, y defensa de los derechos humanos (UNESCO, 2006). Además la Constitución Política de la República del Ecuador (2008), en la Normativa sobre la Educación en el capítulo II. Derechos del Buen Vivir, Art. 26 determina la condición de la educación, tal como lo señala el siguiente párrafo: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Reglamento a la LOEI (2012) en el artículo 27 menciona que la clasificación de los niveles educativos corresponde a: Educación inicial, Educación General Básica y Bachillerato. A su vez, estos niveles educativos presentan los siguientes subniveles:

Educación Inicial:

1. Inicial 1, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad; e,
2. Inicial 2, que comprende infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

Educación General Básica:

1. Preparatoria, que corresponde a 1.º grado de EGB y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad.
2. Básica Elemental, que corresponde a 2.º, 3.º y 4.º grados de EGB y preferentemente se ofrece a los estudiantes de seis (6) a ocho (8) años de edad.
3. Básica Media, que corresponde a 5.º, 6.º y 7.º grados de EGB y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y,

4. Básica Superior, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de EGB y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad. El objeto de estudio en la investigación que se pretende desarrollar es básicamente, el profesorado que atiende a los alumnos de Educación General Básica y Bachillerato que anteriormente se le denominaba enseñanza secundaria en la República del Ecuador.

El Archivo Maestro de Instituciones Educativas/AMIE disponible en la página del Ministerio de Educación del Ecuador refleja que al iniciar el período 2012-2013 en Educación General Básica y Bachillerato participan 2,434 unidades educativas, 69,642 docentes y 4, 009,342 estudiantes, específicamente en la provincia de Manabí existen 297 instituciones que ofertan los niveles del sistema educativo en estudio, en los cuáles participan 7,145 docentes en la formación de 378,805 estudiantes.

La satisfacción en el trabajo ha sido reconocida como un componente de compromiso organizativo de modo que desde la literatura especializada en la dirección y gestión de recursos humanos se postula que disponer de trabajadores motivados y satisfechos será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras que si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podrá alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente (González, 2011, p. 5).

La satisfacción laboral y compromiso organizativo, son considerados relevantes dentro de las instituciones del sistema de educación debido a que la primera contempla uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, la misma que se encarga de conocer si un empleado se siente satisfecho en su puesto de trabajo, de manera que contribuya al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en la institución, ésta va de la mano con el compromiso organizacional, que demuestra que si un empleado se siente a gusto en su lugar de trabajo estará más comprometido con el cumplimiento de las metas propuestas de la organización, éste análisis se relaciona con lo que menciona Torres (2010, p. 30), *“la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser”*,

es por ello que es importante que exista satisfacción laboral y compromiso organizativo en las instituciones de Educación General Básica y Bachillerato.

En las instituciones, la implementación de sistemas que conlleven a la mejora de los procesos en la educación se basa directamente en el profesorado, por lo se plantea explorar el grado de satisfacción profesional percibido por los funcionarios docentes y el comportamiento organizativo que muestren a los directivos de las unidades educativas.

Aunque existen algunos trabajos en Latinoamérica sobre satisfacción laboral y compromiso organizativo en el ámbito de la educación, como el realizado por Ramírez Ana y Benítez Juan (2012, p. 38-39) donde presentan resultados de un estudio sobre los niveles de satisfacción de trabajadores pertenecientes a una institución educativa del Estado de México, realizado con el universo de la población perteneciente a tres categorías: directivos y personal de confianza, administrativos y profesores de asignatura. Encontrando tres factores que pueden incrementar los niveles de satisfacción laboral de la institución, a saber: 1) Evaluación institucional del personal; 2) Desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño personal; 3) Comunicación.

De acuerdo con Castro et al. (2009, p. 6) la satisfacción laboral es un elemento de gran utilidad para las organizaciones, ya que a través de su medición entran en contacto con la experiencia de su capital humano; y ésta a su vez, se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigida hacia el entorno o ambiente organizacional. Esta interacción influye determinadamente en la manera de actuar del trabajador.

Asimismo, Padilla et al. (2008, p. 22) afirman que es importante identificar el grado de satisfacción del profesorado, así como encontrar estrategias que contribuyan a incrementarlo, sin embargo, no hay que olvidar que no necesariamente, la satisfacción laboral derivara en un elevado nivel de productividad académica, sino que existen otros factores que deberán ser tomados en cuenta para generar estrategias diversificadas, que contribuyan al desarrollo de un profesorado más satisfecho y productivo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Según Kaplan (1964) citado por (Morles, 2002) el término metodología científica hace referencia al conjunto de técnicas o procedimientos específicos que se emplean en una ciencia o en el contexto particular de la misma. Así mismo indica que es una epistemología, que abarca la disposición intelectual, como forma de pensar, de reaccionar y de actuar. Por otro lado Kaplan (1964) citado por (Tourriñán y Sáez, 2006, p. 34-35) indican que hay que entender a la metodología como la descripción del método en general y el tratado del método científico en particular, entendido como procedimiento general de investigación en el campo de la ciencia, supone estudiar, tanto la racionalidad de los principios epistemológicos, como la habilidad manipuladora de las técnicas, describir las posibilidades y límites de los métodos científicos, analizando sus presupuestos y consecuencias y relacionando sus potencialidades con el incremento del conocimiento.

Tomando como referencia la Teoría de Kaplan el desarrollo de la presente investigación se basa en tres momentos: 1) acercamiento inicial al tema, mediante la revisión de la literatura, identificando el problema a analizar y los objetivos principales y secundarios que se quieren alcanzar, 2) preparación del proyecto de investigación como camino para dar respuesta a los interrogantes planteados en el momento anterior y 3) puesta en marcha de la investigación en la que se diseñará el instrumento de recolección de datos para el PRETEST o prueba piloto de una encuesta, que consiste en aplicar el instrumento de recolección de datos a un grupo minúsculo de la muestra para evaluar si está direccionado de manera correcta, ayudando tal como lo indica Varkesvisser et al (2011, p. 37) a identificar problemas potenciales del estudio. También se pueden citar otros trabajos, como el realizado por Zamora Guillermo (2010, p. 447) en Chile, con su estudio sobre la relación entre los compromisos organizacionales que establecen los docentes en las instituciones educativas y la intención de permanecer en ellas, basado en el modelo multidimensional propuesto por Allen y Meyer (1990, 1993), que caracterizó tres tipos de compromisos: afectivo, calculativo y normativo. Existe un importante déficit en la literatura científica latinoamericana, y muy especialmente en el Ecuador, sobre satisfacción laboral y compromiso organizativo en la enseñanza secundaria que es el objetivo de esta investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

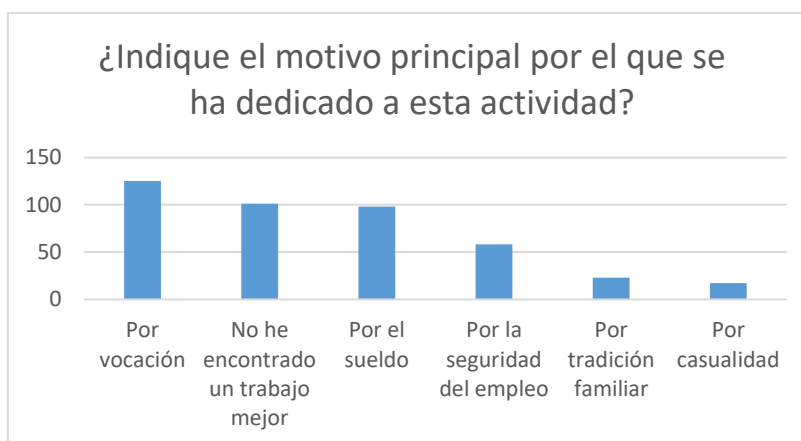
Resultados de las encuestas realizadas a los docentes de los cantones Tosagua y Rocafuerte Distrito 13D12 de la provincia de Manabí.

1.1. ¿Indique el motivo principal por el que se ha dedicado a esta actividad?

TABLA 1

OPCIONES	RESPUESTA	PORCENTAJE
Por vocación	125	29,62
No he encontrado un trabajo mejor	101	23,93
Por el sueldo	98	23,22
Por la seguridad del empleo	58	13,74
Por tradición familiar	23	5,45
Por casualidad	17	4,03
TOTAL	422	100,00

GRÁFICO 1



Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza.

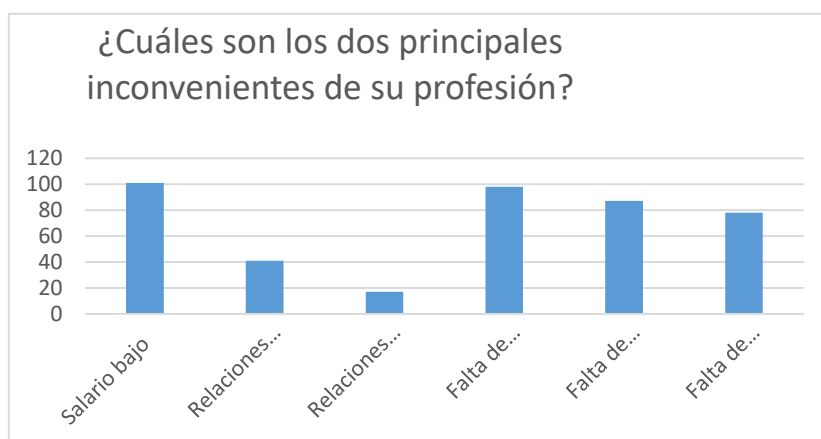
Fuente: Docentes del Distrito 13D12 de Educación.

1.2. ¿Cuáles son los dos principales inconvenientes de su profesión?

TABLA 2

OPCIONES	RESPUESTA	PORCENTAJE
Salario bajo	101	23,93
Relaciones con el alumnado	41	9,72
Relaciones con los compañeros	17	4,03
Falta de recursos didácticos y tecnológicos	98	23,22
Falta de autonomía y libertad	87	20,62
Falta de prestigio de mi actividad	78	18,48
TOTAL	422	100,00

GRÁFICO 2



Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza.

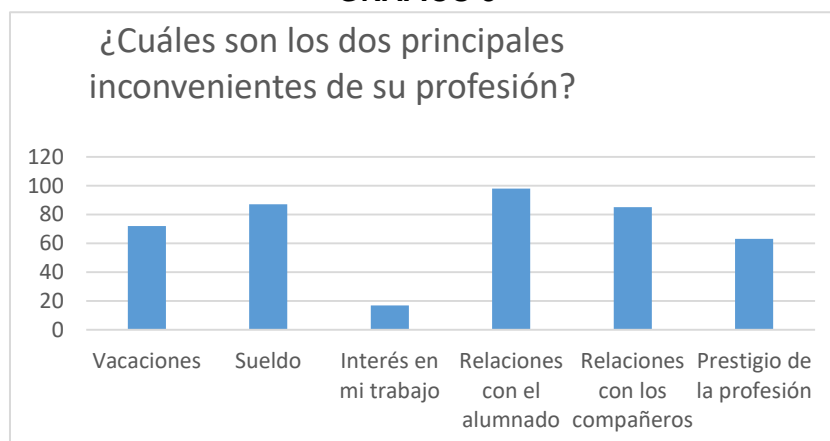
Fuente: Docentes del Distrito 13D12 de Educación.

1.3. ¿Cuáles son las dos principales ventajas de su profesión?

TABLA 3

OPCIONES	RESPUESTA	PORCENTAJE
Vacaciones	72	17,06
Sueldo	87	20,62
Interés en mi trabajo	17	4,03
Relaciones con el alumnado	98	23,22
Relaciones con los compañeros	85	20,14
Prestigio de la profesión	63	14,93
TOTAL	422	100,00

GRÁFICO 3



Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza.

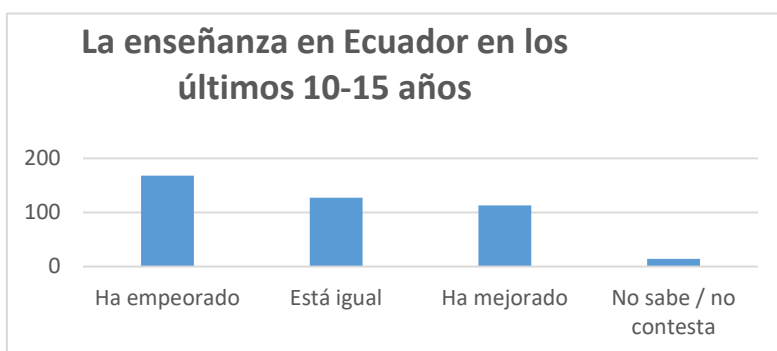
Fuente: Docentes del Distrito 13D12 de Educación.

1.4. ¿La enseñanza en Ecuador en los últimos 10-15 años?

TABLA 4

OPCIONES	RESPUESTA	PORCENTAJE
Ha empeorado	168	39,81
Está igual	127	30,09
Ha mejorado	113	26,78
No sabe / no contesta	14	3,32
TOTAL	422	100,00

GRÁFICO 4



Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza.

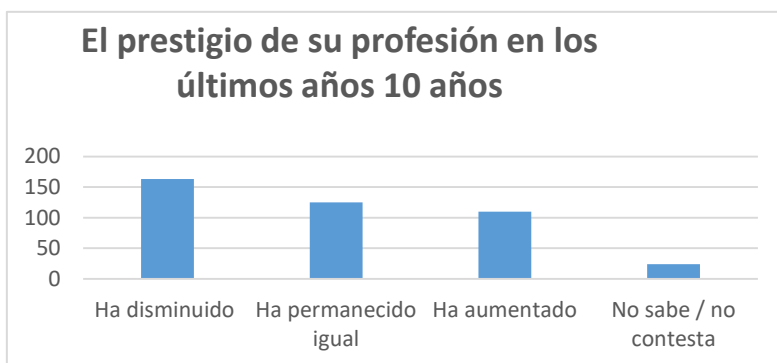
Fuente: Docentes del Distrito 13D12 de Educación.

1.5. ¿El prestigio de su profesión en los últimos años 10 años?

TABLA 5

OPCIONES	RESPUESTA	PORCENTAJE
Ha disminuido	163	38,63
Ha permanecido igual	125	29,62
Ha aumentado	110	26,07
No sabe / no contesta	24	5,69
TOTAL	422	100,00

GRÁFICO 5



Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza.

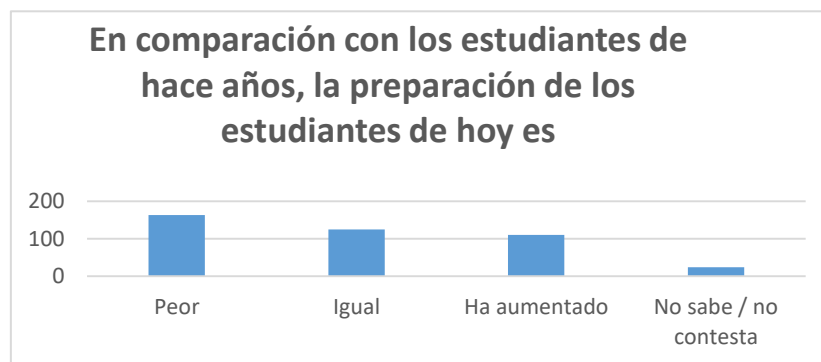
Fuente: Docentes del Distrito 13D12 de Educación.

1.6. ¿En comparación con los estudiantes de hace años, la preparación de los estudiantes de hoy es?

TABLA 6

OPCIONES	RESPUESTA	PORCENTAJE
Peor	163	38,63
Igual	125	29,62
Ha aumentado	110	26,07
No sabe / no contesta	24	5,69
TOTAL	422	100,00

GRÁFICO 6



Autora: Mg. Rossana Toala Mendoza.

Fuente: Docentes del Distrito 13D12 de Educación.

CONCLUSIONES

Con la investigación bibliográfica se ha contribuido en parte al déficit de la literatura latinoamericana, así también de los resultados encontrados se determina que los docentes de Educación General Básica y Bachillerato del Distrito de Educación 13D12, un grupo minúsculo ejerce esta profesión por vocación variable que llama la atención, así también se considera que no se encuentran satisfechos laboralmente y no mantienen compromiso organizativo debido a la disminución del prestigio de su profesión y por la falta de dedicación de los estudiantes en las actividades académicas, añadiendo el salario bajo y la autonomía en el ejercicio de su profesión.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial N° 449. Capítulo II Derechos del Buen Vivir. Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.
- Castro, M.G., Contreras, J.M. y Montoya, S.D. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; una explicación cualitativa. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>.
- González, J.A. (2011). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. Contextos educativos: *Revista Electrónica de educación*, 13. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjLmJDy_7OAhVOySYKHb9HAo8QFggeMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3395356.pdf&usg=AFQjCNHhKjt4y0BBsfqhNsMzfBP0gTe2w&sig2=LD5poqgWNQZbznSLL6H1oQ.
- Instituto de Estadística de la UNESCO (2006). *Principios y objetivos generales de la educación*. Ecuador: UNESCO.
- Ministerio de Educación (2016). *Archivo Maestro de Instituciones Educativas-AMIE-Instituciones y docentes por nivel educativo y régimen escolar*. Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Marco Legal Educativo. Reglamento General a Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (1ª edición). Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Morles, V. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista Electrónica Pedagogía*, 23(66). de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079897922002000100006.
- Nieto, A.D. y López, M.E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-2013 y comparación con los resultados de 2003-2004. Un estudio de ámbito nacional. España. *Revista Electrónica de Educación Investigativa*, 33(2). Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/202841/178571>.
- Padilla, L.E., Jiménez, L.L. y Ramírez, M.D. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Revista Perfiles educativos*. 35(141). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n141/v35n141a2.pdf>.
- Ramírez, A.L. y Benítez, J.P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. México. *Revista Acta Universitaria*, 22(8). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41625070002>.

- Torres, P.E. (2010). La satisfacción con el trabajo académico: motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. *Revista Electrónica de investigación educativa*, 13(38). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v13n38/v13n38a8.pdf>
- Touriñán, L.J. y Sáez, A.R. (2006). La metodología de investigación y la construcción del conocimiento de la educación. *Revista Galega do Ensino*, 14(48). Recuperado de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiPkPfov_3OAhWF1h4KHaevA6UQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2554505.pdf&usg=AFQjCNG4wRu-FKkty7ZtLeJy0vzdOj0iew&sig2=QDVp5nj1mc.
- Varkevisser, C.M., Pathmanathan, I. y Brownlee, A. 2011. Diseño y realización de proyectos de investigación sobre Sistemas de Salud: Elaboración de la propuesta de investigación y trabajo de campo. Bogotá: Colombia.
- Zamora, G.J. (2010). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus instituciones. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>.