

**La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia
en el Desempeño Profesional Educativo**

**Teachers' Satisfaction and its Impact on
Professional Educational Performance**

Mayra Margarita Parrales-Castro
Universidad Espíritu Santo (UEES) - Ecuador
mmparrales@outlook.com

Paula Nastacha Puero-Candela
Universidad Espíritu Santo (UEES) - Ecuador
paulanjul2@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo contribuir con estrategias administrativas enfocadas a mejorar la incidencia de la satisfacción de los docentes dentro de su desempeño profesional educativo. Para ello, se utilizaron métodos de investigación científicos como lo es el método histórico- lógico, para determinar el comportamiento de las variables a través del tiempo y en dentro del contexto propio de investigación, y con ello inferir el nivel de participación del desempeño profesional en el logro de los objetivos organizacionales.

Es importante además destacar que existe relación estrecha entre el clima organizacional, satisfacción y desempeño, tomando en cuenta la productividad y rendimiento que son predictores de satisfacción que permiten establecer el desempeño laboral y profesional de los docentes de acuerdo a su perfil.

Es necesario además indicar que el presente estudio posee como dimensión o finalidad el análisis de los datos, basándose en un enfoque mixto que describe las variables y busca explicar sus cambios y movimientos dentro de la incidencia del desempeño profesional, debido a los estudios realizados acerca de la satisfacción laboral docente han derivado en diferentes investigaciones orientadas al bienestar emocional, personal y laboral de esta magnífica profesión.

Palabras clave: satisfacción, incidencia, desempeño profesiona

Cómo citar este artículo:

APA:

Parrales, M., & Puero, P. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 283-302. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

The present work aims to contribute with administrative strategies focused on improving the incidence of teacher satisfaction within their educational professional performance. To do this, scientific research methods such as the historical-logical method were used to determine the behavior of the variables over time and within the research context itself, and thereby infer the level of participation of professional performance in the achievement of organizational objectives.

It is also important to highlight that there is a close relationship between organizational climate, satisfaction and performance, taking into account productivity and performance that are predictors of satisfaction that allow establishing the work and professional performance of teachers according to their profile.

It is also necessary to indicate that this study has as its dimension or purpose the analysis of the data, based on a mixed approach that describes the variables and seeks to explain their changes and movements within the incidence of professional performance, due to the studies carried out on Teacher job satisfaction has led to different investigations aimed at the emotional, personal and work well-being of this magnificent profession.

Key words: satisfaction, incidence, professional performance

Introducción

El desarrollo de la presente investigación se estructura de una introducción que agrupa aspectos relacionados con los antecedentes, la formulación del problema, la justificación y el objetivo que se pretende alcanzar. Luego, se realiza una exploración bibliográfica de factores teóricos de la satisfacción de los docentes y el desempeño profesional. Al final se presentan las principales conclusiones a las que se llegó con los hallazgos encontrados y de qué manera estos aportan al logro del objetivo general.

Desde el inicio de la historia, el ser humano se ha propuesto satisfacer sus necesidades más comunes, para ello debió organizar y ejecutar tareas para su bienestar, lo cual ha contribuido al avance de la sociedad hasta lograr un mundo globalizado. En cuanto al bienestar de los docentes, la Organización Mundial de la Salud sugiere que el hombre debe estar con un buen estado físico mental y social para poder relacionarse y estar dentro de un círculo laboral, donde se asocian de manera natural con el ánimo y calidad de vida del ser humano.

Sin embargo, existen carencias que se deben examinar al momento de medir la satisfacción del docente respecto al ámbito físico, los medios materiales, interacción social y organizacional para conseguir el bienestar y una buena convivencia armónica. Según lo indica Marchesi, 2012 (Citado por Cantón y Téllez 2017), “el resultado de un conjunto de factores interactivos, unos internos y otros externos al docente, cuya confluencia condiciona su satisfacción profesional” (p.45).

En efecto, son muchos los factores que están asociados en la satisfacción de los docentes que conlleva al perfeccionamiento del desempeño profesional, tal como la capacitación y actualización de información, herramientas y estrategias educativa, potencializar la tecnología de información, comunicación y motivación. La ejecución de competencias didácticas permite asumir nuevos roles en beneficio del bien común, es decir, la interacción en ámbitos personal, social y laboral.

Según (Canton-Tellez, 2017), opina que en ámbitos educativos la satisfacción laboral se considera como una mezcla de emociones, actitudes, y sentimientos que el docente percibe como positivos o negativos al momento de relacionarse en su ámbito laboral dentro y fuera del plantel. Por lo tanto, para el perfeccionamiento de la satisfacción laboral debemos promover condiciones para desarrollo profesional, estabilidad laboral y excelente remuneración que incluyan beneficios que favorezcan su bienestar y las relaciones interpersonales permitiendo emplear sus capacidades y habilidades.

Atendiendo a estas consideraciones el Psicólogo Estadounidense Abraham Maslow citado por (Mendoza & Maritza Varas, 2018) expresan una relación de la motivación humana y establece la autorrealización como el punto insuperable del ser humano expuesto en la pirámide jerárquica, en el área sindical se justifica la organización gremial por la atmósfera del rendimiento, acuerdo y distribución en sentido del cumplimiento de los objetivos como propios.

Por otra parte, (Chiang y San Martín 2010, 187, citado por Salazar, 2018), indica que el bienestar y la satisfacción son los dos componentes más importantes para la consecución de la felicidad (p. 23). Debido a esto, los docentes debemos sobrevenir que la relación interpersonal con los compañeros sea óptima, para terminar con una labor de manera gratificante. Es importante conocer el estado del individuo en el interior de la organización, ya que se puede detectar el desagrado al gestionar nuevas opciones laborales ya sea por un mayor ingreso que propicie beneficios en sentido de sus objetivos personales, en miras de mantener un dinamismo pleno.

Al revisar detenidamente documentos sobre el tema planteado se interpreta que el ser humano alcanza la felicidad en el ambiente ocupacional, social y personal al llegar a la cúspide de autorrealización, se notará un cambio en productividad y actitudes, acrecentando por completo su progreso corporativo, gestión y compromiso organizacional en favor a la colectividad y al sujeto mismo, por tal motivo, es notorio coadyuvar al círculo con nuestra

investigación.

El presente estudio se centra en la Escuela de Educación Básica Superior "Francisco García Avilés", ubicado en el Distrito 09H08 de la zona 8. En el presente período lectivo, se matricularon cerca de 1000 estudiantes en jornadas matutina y vespertina. Posee los niveles: inicial, escuela y básica superior. En este centro educativo laboran 31 docentes, liderados por un director.

Aplicando técnicas de investigación empíricas como la observación directa, se identificó que los puntos que causan la insatisfacción laboral en el plantel intervenido son: tener pocas oportunidades de superación profesional (escalar puestos); la forma equivocada de aplicar el perfil del docente; los salarios no están acorde al desempeño laboral; la falta de liderazgo; el clima laboral está dividido por jornada laboral.

Por lo tanto, la realización de la presente investigación se justifica en la necesidad de incrementar la satisfacción laboral de los docentes y su incidencia en el desempeño profesional, identificando la incorrecta aplicación del perfil del profesorado, falta de liderazgo por parte de las autoridades, el espacio laboral, la sobrecarga del trabajo, que afecta directamente al desempeño y que influye en el estado psicosocial. La remuneración y los decretos que se expiden provocan tensión por la estabilidad profesional, cabe recalcar que estos últimos factores son independientes a la institución educativa.

La revisión de la literatura ha permitido obtener constructos alineados a las variables y antecedentes o factores asociados al tema de investigación, aplicando criterios por medio de búsqueda, los fundamentos utilizados fueron basados en Scielo, Redalyc, Scopus, entre otras fuentes que han sido importantes en la presente revisión y que han aportado mucha información valiosa. La metodología nos ha llevado a recabar las perspectivas de autores en el campo organizacional y humanista, de motivación, satisfacción y desempeño laboral dando un aporte a este proyecto.

Finalmente, se considera que un docente que

ama su profesión se siente satisfecho en el logro de metas por parte de sus discentes, facilita un aprendizaje para todos sin tomar en cuenta el sacrificio que conlleva esta noble misión, formando estudiantes para la vida y que contribuyan con una sociedad justa, solidaria innovadora, equitativa e inclusiva. El objetivo de este estudio es contribuir con estrategias administrativas enfocadas a mejorar la incidencia de la satisfacción de los docentes dentro de su desempeño profesional educativo. Para ello se plantean como objetivos específicos: Determinar los principales fundamentos teóricos que sustentan la satisfacción laboral al profesorado; diagnosticar las causas de insatisfacción de los docentes de la Escuela de Educación Básica Superior "Francisco García Avilés"; sugerir estrategias administrativas para alcanzar la satisfacción profesional de los docentes.

Revisión de literatura

A partir de este punto de la presente investigación científica, y en cumplimiento con el primer objetivo específico de la misma, se determinarán los principales fundamentos teóricos que sustentan la satisfacción de los docentes y el desempeño laboral. Este desarrollo se divide en tres partes: la primera, se encargará de analizar bibliográficamente la variable independiente satisfacción del docente; la segunda, analizará la variable dependiente desempeño laboral; y, la tercera, realizará una correlación de ambas variables. Las tres partes respetando la actualidad, confiabilidad y profundidad de los textos seleccionados.

Satisfacción Laboral

¿Qué es la Satisfacción laboral? De acuerdo con (Monica, y otros, 2005), la satisfacción laboral es la posición que toma el docente frente a su labor, basándose en sus principios y valores, la posición del docente cambia de acuerdo al lugar que conlleve, a su remuneración, estabilidad laboral, etc. La satisfacción laboral siempre estará relacionada con el desempeño y este se refleja en su labor y el clima organizacional donde se identifica al principio como es recibido en tal empresa o institución, al sentirse preparado

y competente en su desempeño profesional; al percibir que su esfuerzo vale la pena por los resultados y cuando se siente reconocido por los responsables de la educación.

Chiavenato (2009), como se cita en Pizarro et al. (2019), opina que el capital intelectual representa el éxito o fracaso de la organización dando una ventaja sostenible frente a la competencia, si existe una condición favorable de tranquilidad, salud, excelente comunicación se traducen en la efectividad de sus labores. Por ello, es indispensable establecer condiciones organizacionales enfocadas a potenciar la calidad de vida de los docentes, dando lugar al bienestar y seguridad, promoviendo el fortalecimiento de políticas educativas que fomenten el avance a nivel profesional que repercute en la calidad y calidez educativa.

El trabajo del docente es una labor muy especial que implica mucho esfuerzo intelectual, técnico y tecnológico, con el objetivo de educar a la sociedad en valores éticos y profesionales para lograr una sociedad mejor. Sin embargo, en esta dura tarea, el docente se enfrenta a constantes cambios en el ámbito laboral, emocional y familiar, que pueden afectar su salud física y satisfacción laboral. Con esto está de acuerdo (Salazar, 2018) para quien, la satisfacción es una actitud voluble, que puede sentir la visión general del trabajo de las personas y puede mostrar cuánto les satisface el trabajo.

Uno de los problemas más frecuente es la insatisfacción laboral ya que frecuentemente se nos presenta algunos factores como nuestra economía, la inestabilidad laboral siendo un aspecto que genera consecuencias negativas para cualquier organización donde se agudiza cuando resulta difícil cubrir un puesto y queda un trabajo vacante, ya sea este un puesto poco atractivo y con baja remuneración que pertenecen a empresas que proyectan una mala imagen en el entorno donde se desenvuelve su actividad.

Justicia organizacional

Un docente de calidad demuestra su desempeño laboral porque provee oportunidades de

aprendizaje a los estudiantes y contribuye con su formación, a la sociedad que aspiramos para nuestro país. Esto se encuentra en (<https://educacion.gob.ec>).

La relación entre satisfacción laboral y desempeño profesional, según Frone y Major (1988), que está citado en (Maria Guadalupe Abrajan Castro, 2009) dice que “cuando se da una buena comunicación se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos trabajadores que están más implicados con su trabajo”.

En consecuencia, la satisfacción de los docentes, inquietó el interés en algunos investigadores, por lo tanto, desde ese momento se observó que la satisfacción tenía relación con el clima laboral, dimensión emocional y mental siendo así, que en últimas décadas se ha estudiados varios factores que afectan el desempeño del recurso humano.

Para justificar la importancia que tiene el docente de convivir en un ambiente laboral satisfactorio y obtener un buen desempeño, debe estar basado en tareas propias de su vocación, en el cual obtendrá el mejor resultado personal y laboral de un docente de primaria, secundaria o universitario, evitando el estrés. El estado emocional de un docente debe estar siempre a un

%100 activo para que así pueda rendir con un desempeño exitoso.

Sobre las bases de las ideas expuestas con relación a la importancia de la educación y la satisfacción de los educadores, debemos tener el compromiso que exige esta profesión de realizar una verdadera transformación que trascienda en las descendencias transmitiendo la felicidad como un punto de partida, sintiéndose feliz y satisfecho en su trabajo, así traspasa la felicidad a los alumnos, obteniendo el optimismo y la esperanza en el futuro de las nuevas generaciones y de la humanidad.

Sobre las líneas antes trazadas, es importante traer a colación las consideraciones del psicólogo estadounidense Abraham Maslow, citado por Mendoza y Varas (2018), quien realizó un

estudio de las necesidades humanas de mayor trascendencia, y entre ellas establece que la autorrealización es el punto insuperable del ser humano expuesta en su pirámide jerárquica, y precisamente esta es la necesidad que los docentes buscan la satisfacción con su trabajo.

En el marco del sistema educativo ecuatoriano se promueve programas que afianzan el desarrollo profesional y personal del magisterio, en los cuales incluyen habilidades y prácticas para llegar a la calidad y calidez de un aprendizaje efectivo con eficiencia y eficacia. A pesar de las capacitaciones y oportunidades que brinda el Mineduc, se presentan dificultades para acceder a los asensos de categorización que genera la insatisfacción de los profesionales (Viseu et al. 2016).

El estudio realizado (Vaillant & Vélaz de Medrano, 2015) nos lleva a la clave del cambio, donde nos permite que los responsables de la formulación de políticas guíen sus instituciones de manera más eficaz y las hagan más sostenibles, lo que a su vez hará que otros tomen las mismas acciones.

Para contribuir la satisfacción de los docentes se debe reconocer la importancia del recurso humano en cada Institución Educativa, aplicando encuestas para medir incidencias sobre el desempeño laboral en los docentes, y con ello aproximarnos a las causas y consecuencias que ocasionan con la insatisfacción, así como posibles soluciones para mejorar el clima laboral, vida y salud. Mencionando que el objeto de nuestro estudio son los docentes que pertenecen a la Escuela de Educación Básica Superior "Francisco García Avilés" ubicado en el Distrito 09H08 de la zona 8, los cuales fueron encuestados.

En consecuencia, de los factores antes mencionados y debido a la problemática de salud que está viviendo el mundo entero los docentes ecuatorianos se ven afectados emocional y psicológicamente provocando estrés, sin ser retribuidos ni valorados. Se debe afrontar una situación incierta en relación con su trabajo afectando el desempeño.

De tal manera, en nuestra investigación observamos que el recurso humano es el principal eje para detectar el desempeño y satisfacción laboral en los docentes considerando una revisión de información respecto al tema de investigación desde hace 18 años que contribuyen a esclarecer las variables estudiadas.

En la actualidad la satisfacción laboral es parte de la variable independiente, convirtiéndose en un recurso estratégico en el trabajo, como es el compromiso laboral, ausentismo, productividad, los cambios de empleo, la motivación, entre otros. Estos factores generan una relación entre la Institución y sus docentes que traen consigo el cumplimiento en una visión institucional, dirigido por el directivo, de acuerdo a los Estándares del Desempeño del docente. (Sanchez et al. 2017).

Las Tic's y la satisfacción laboral

El desarrollo y globalización de las Tic's es tal que casi no existe un área de las actividades humanas donde no se aproveche los beneficios de las Tic's. De manera particular, en el área de talento humano se han desarrollado algunas soluciones tecnológicas que sirven como estrategias administrativas para gestionar de manera más efectiva la satisfacción del talento humano a nivel general en un plantel educativo, como generadoras de indicadores que permitan a los directivos educativos a tomar mejores decisiones en la tarea integradora del personal a su cargo.

En este sentido se presentan las herramientas tecnológicas Tinypulse, OpenMet, Happiness At Work Survey y Survey Monkey. Todas juntas se refieren a plataformas on line que permiten diseñar y responder de manera remota, encuestas delicadamente diseñadas para obtener información útil y viables para la toma de decisiones gerenciales. El uso de estas plataformas se debe a su disponibilidad inmediata a través de un link de conexión; el ahorro de papel y tiempo que conlleva el muestreo realizado en papel; y, la fácil e inmediata tabulación y categorización de los datos obtenidos (Solís, González, & Castillo, 2015).

Tinypulse: Sistema de encuestas que, de manera aleatoria y semanal, recoge datos acerca del estado de ánimo de los colaboradores, en base a los factores que les aumenta o disminuye su satisfacción laboral. Los resultados obtenidos ayudan a los directivos a mejorar la comunicación interna y externa de la institución. Lo que persigue esta encuesta es descubrir lo que hace a los trabajadores felices, sabiendo que trabajadores felices son trabajadores más productivos.

OpenMet People: Usa el método EFQM (Estándar de calidad europeo de compromiso por la Excelencia), puesto que a través de ella indaga acerca de la motivación como causa y la satisfacción laboral como efecto. El objetivo que se persigue es conocer las fortalezas de los empleados, medir el liderazgo y la gestión de equipos.

Happiness At Work Survey: Encuestas dirigidas a evaluar la experiencia en el trabajo para obtener resultados instantáneos acerca de las necesidades insatisfechas de los empleados y originadas desde el ámbito laboral. Permite, además, medir índices del funcionamiento de las empresas y descargarlos en formato PDF.

Survey Monkey: Por medio de las encuestas diseñadas en esta plataforma se mide la satisfacción de los docentes y el nivel de compromiso de ellos hacia la institución educativa. Porque compartir los objetivos es importante, estas encuestas ayudan a establecer una conexión directa entre los criterios relacionados con la satisfacción y los objetivos educativos

Desempeño laboral

A partir de este punto de la investigación, se desagrega la variable dependiente desempeño a través de las diferentes referencias bibliográficas disponibles en la red. Es preciso entonces empezar definiendo el desempeño laboral, y para se acude a Machuca (2016), quien hace referencia al desempeño laboral como el comportamiento expresado por los empleados mientras desarrollan una actividad laboral, y se complementa indicando que ese comportamiento recibe una calificación cuantitativa o cualitativa

por sus directivos más próximos. Esto indica que, aunque el desempeño es un concepto abstracto, esta percepción sí puede medirse cuantitativamente.

El desempeño posee algunas características importantes que deben ser consideradas por empleados y directivos y junto consolidar la productividad. En esto Escribano (2018) menciona las siguientes características inseparables del desempeño: el aprender a aprender, la constante innovación, el desarrollo del pensamiento crítico, el trabajo colaborativo y el correcto uso de las TIC's. Al momento de evaluar el desempeño laboral, los directivos usan estos y otros criterios propios y que nacen del respectivo contexto donde convergen directivos y colaboradores. Cada individuo posee características que lo hacen único, única, y en base a ello el desempeño adquiere las características de ese docente, con sus aciertos y desaciertos.

Bajo ese panorama, los directivos buscan maneras idóneas para evaluar el desempeño de sus colaboradores. En este sentido Álvarez, Porraspita e Indacochea (2018) sintetizan a la evaluación del desempeño como un proceso repetitivo y constante que sirve para tener una apreciación cuantitativa del desenvolvimiento que tiene cada colaborador que integra la organización. El objetivo de esta es identificar habilidades y destrezas de cada individuo para establecer estrategias que ayude a optimizarlas y potencializarlas y así mejorar su productividad personal e institucional, que en el ámbito educativo se traduce como calidad educativa.

Sobre esta misma línea, Rodríguez (2017), expresa otro punto de vista acerca de la evaluación de desempeño y al respecto indica que el análisis del desempeño laboral es una actividad gerencial que sirve para supervisar las tareas laborales con el fin de detectar los puntos débiles y así aplicar estrategias de mejoramiento de la calidad laboral individual y organizacional. Esta apreciación es un tanto coincidente con la de Álvarez, Porraspita e Indacochea, sin embargo, hay que establecer que el objetivo principal de toda evaluación de desempeño es lograr el mejoramiento de la

productividad y el desarrollo de habilidades.

En el marco del sistema educativo ecuatoriano se promueven programas que afianzan el desarrollo profesional y personal del magisterio, en los cuales incluyen habilidades y prácticas para llegar a la calidad y calidez de un aprendizaje efectivo con eficiencia y eficacia. A pesar de las capacitaciones y oportunidades que brinda el Mineduc, se presentan dificultades para acceder a los asensos de categorización que genera la insatisfacción de los profesionales.

En consecuencia, de los factores antes mencionados y debido a la problemática de salud que está viviendo el mundo entero, los docentes ecuatorianos se ven afectados emocional y psicológicamente provocando estrés, sin ser retribuidos ni valorados. Se debe afrontar una situación incierta en relación con su trabajo afectando el desempeño. De tal manera, en la presente investigación se observa que el recurso humano es el principal eje para detectar el desempeño y satisfacción laboral en los docentes considerando una revisión de información respecto al tema de investigación desde hace 18 años que contribuyen a esclarecer las variables estudiadas.

En la actualidad, la satisfacción laboral es parte de la variable independiente, convirtiéndose en un recurso estratégico en el trabajo, como es el compromiso laboral, ausentismo, productividad, los cambios de empleo, la motivación, entre otros. Estos factores generan una relación entre la Institución y sus docentes que traen consigo el cumplimiento en una visión institucional, dirigido por el directivo, de acuerdo con los Estándares del Desempeño del docente. (Sánchez et al. 2017).

La relación entre satisfacción laboral y desempeño profesional, según Frone y Major (1988), que está citado en (Maria Guadalupe Abrajan Castro, 2009) dice que “cuando se da una buena comunicación se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos trabajadores que están más implicados con su trabajo”. Es importante señalar preliminarmente que según los autores consultados existiría una

estrecha relación entre la satisfacción del docente y el desempeño laboral.

Estrategias para el mejoramiento de la satisfacción

Esta investigación se encuentra basada en la satisfacción laboral del docente y su incidencia en el desempeño profesional educativo donde se ha proporcionado un modelo de estrategias que posibilite la satisfacción del docente desencadenando un correcto desempeño profesional educativo, el desarrollo y análisis de los puntos que causan la satisfacción e insatisfacción en un trabajador y como afecta su buen desempeño.

De acuerdo con la revisión y tabulación de las encuestas realizadas a los docentes, y en relación con la literatura desarrollada, sobre todo con el pensamiento de Manosalvas C., Manosalvas L. y Nieves (2015) a continuación, se presentan algunas estrategias administrativas que los directivos puede adoptar para mejorar el clima laboral y consecuentemente la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Disponer flujo de comunicación adecuados y asegurar la relación horizontal, esta es una de las mejores formas de hacer que los docentes se sientan atendidos, ya sea de manera presencial o virtual.

Mantener la flexibilidad en la retribución, como el uso de incentivos, la fijación de horarios y la formulación de políticas de mediación. La flexibilidad también está relacionada con la forma en que nos adaptamos al mercado y las demandas que se generan dentro de la empresa.

Promover buenas relaciones interpersonales: entre diferentes miembros, equipos, etcétera. Es fácil programar un día para ir a tomar algo cada mes, organizar actividades de team building, etcétera. No requiere mucho tiempo y tiene muchos beneficios.

Sea transparente sobre la rentabilidad de la empresa y asegúrese de que los trabajadores se sientan seguros.

Brindar nuevas oportunidades de capacitación, crecimiento etc.

Reconocer públicamente a los empleados y corregirlos en privado. Esta es la premisa básica para mejorar la satisfacción laboral de los empleados.

Como complemento de lo anterior, hay que mencionar que la teoría del FLOW es ahora muy usada en grandes empresas que manejan altos niveles de empleados como herramienta estratégica para lograr la satisfacción del personal. Al respecto Pizarro et al. (2019) lo definen como el estado de ánimo de las personas que experimentan al realizar una actividad, pues la consideran placentera, aunque llevarla a cabo les represente un esfuerzo, puesto que el gusto por realizarla está muy por encima del esfuerzo que conlleva ejecutarla.

El desafío entonces de los directivos educativos es descubrir y aplicar estrategias administrativas, innovadoras e incluyentes que circulen en dirección directa hacia la satisfacción de las necesidades básicas de los docentes que expresaba Maslow en su famosa pirámide de las necesidades, convencidos que el trabajo de un colaborador satisfecho es mucho más productivo, eficaz y eficiente.

Metodología

El presente apartado está estrechamente relacionado con el objetivo específico de diagnosticar las causas de insatisfacción de los docentes de la Escuela de Educación Básica Superior Francisco García Avilés, y por ello aquí se aborda la exploración de los pasos realizados para llevar a cabo la investigación, dentro de ello se comenta sobre el tipo y enfoque de investigación elegida para el desarrollo de la misma. Se describe también aspectos relacionados con los instrumentos de recolección de datos elegidos, así como el tamaño de la población y de la muestra considerada para el trabajo de muestreo.

El tipo de investigación que mejor se adapta al cumplimiento de los objetivos es la investigación

no experimental, por cuanto el fenómeno educativo estudiado se lo analiza tal cual como fue detectado, sin manipular sus variables. La presente investigación tiene una perspectiva metodológica de tipo cuantitativo, puesto que fue necesario recurrir a cálculos numéricos y estadísticos para tabular las encuestas realizadas y presentar los resultados de manera lógica y ordenada, de tal forma que la información sea de utilidad para la toma de decisiones acertadas.

El método histórico lógico ha permitido escudriñar la evolución y desarrollo del tema de investigación y de las implicaciones teóricas en la búsqueda de información, las mismas que han sido analizadas con carácter científico, bajo un diseño descriptivo, cualitativo e interpretativo referentes al área organizacional, bienestar físico y mental para dar credibilidad a la problemática presentada, permitiendo tener una perspectiva objetiva de cada una de las variables intervinientes en la investigación.

En la metodología a nivel empírica, se ha empleado la observación científica apoyada en juicios de la realidad a través de la experimentación revelando las características fundamentales del estudio que permita realizar cambios en las instituciones educativas obtenidas por la medición efectuada y aplicando información estadística que promueva la formación a personas idóneas para obtener una educación de calidad.

La población y a la vez la muestra de estudio corresponde a 31 docentes a quienes colaboraron de manera virtual en la actividad del muestreo, la cual consistió en la contestación de un cuestionario con 23 ítems elaborado bajo la escala de Linkert para dar a cada docente la opción de que respondan cualitativamente desde una escala más baja, a una escala de nivel más alto. El cuestionario con las preguntas fue compartido con los docentes que integraban la muestra a través de correo electrónico para sea contestado por ellos y devuelto al mismo correo remitente.

Con las respuestas recibidas y con ayuda del Software Microsoft Excel se elaboró una tabla que resumía todas las respuestas de los encuestados,

para luego por operaciones matemáticas obtener los porcentajes de la frecuencia de las respuestas a cada pregunta.

Resultados

A continuación, se presenta el análisis de las respuestas dadas por la muestra de 31 docentes encuestados. Al respecto, en cada pregunta se les dio cinco alternativas entre ellas: Estar de acuerdo, Estar totalmente de acuerdo, estar en desacuerdo, estar totalmente en desacuerdo y ni de acuerdo y ni desacuerdo. Considerando que la respuesta (ni de acuerdo ni desacuerdo) significa para esta evaluación que es irrelevante para el docente. (ver anexo1).

Figura 1.

Definición de funciones y responsabilidades

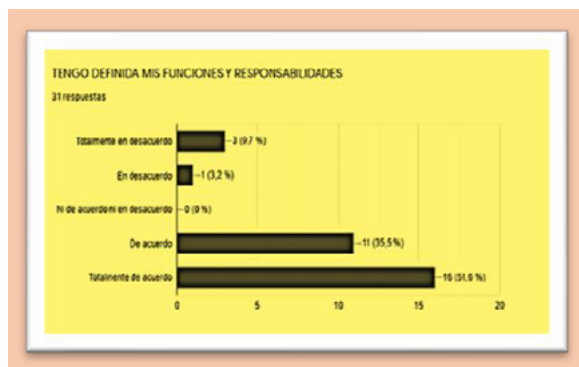


Figura 2.

Organización del trabajo

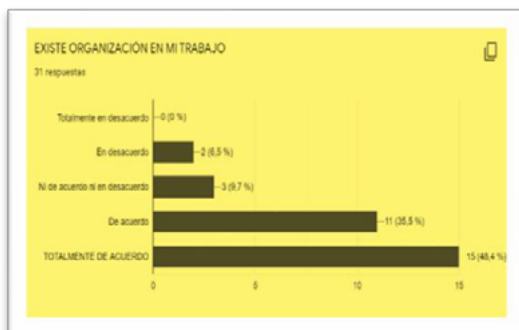


Figura 3.

Distribución de las horas laborables

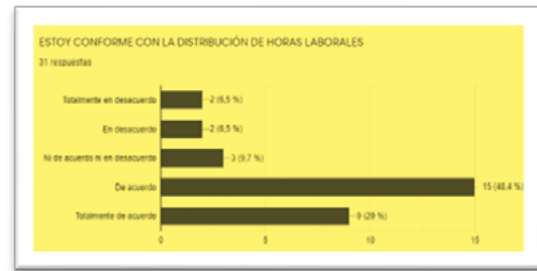


Figura 4.

Desarrollo de habilidades en área laboral.

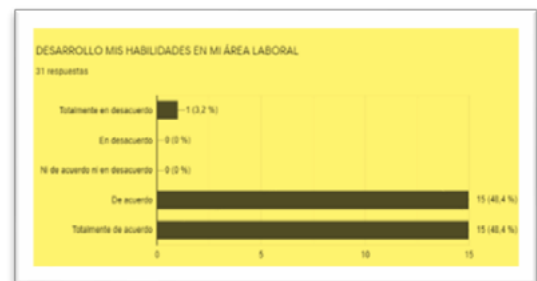


Figura 5.

Conformidad con el salario.

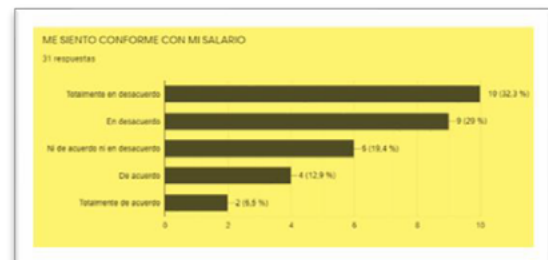


Figura 6.

El estrés laboral perjudica mi relación familiar.



Figura 7.

El Director asume su rol de liderazgo.

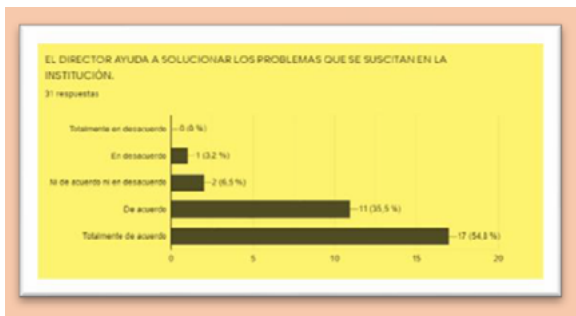


Figura 8.

El director ayuda a solucionar los problemas

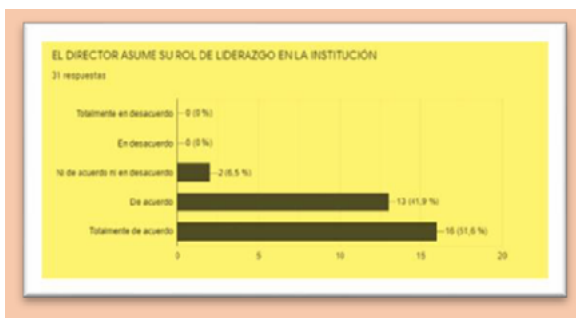


Figura 9.

Consulta previa para realizar mejoras

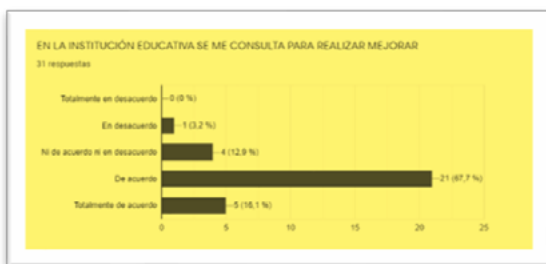


Figura 10.

Delegación de responsabilidades.



Figura 11.

Comunicación es asertiva

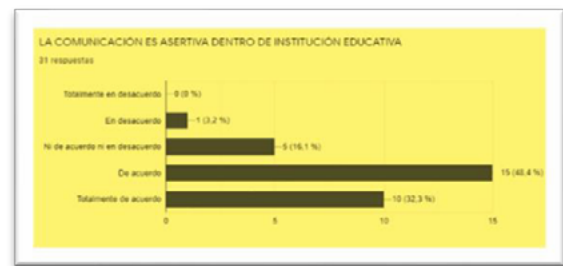


Figura 12.

Trabajo es positivo y de respeto.



Figura 13.

Condiciones adecuadas del puesto

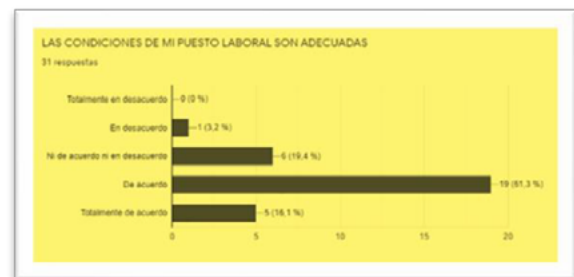


Figura 14.

Recibo de información adecuada.

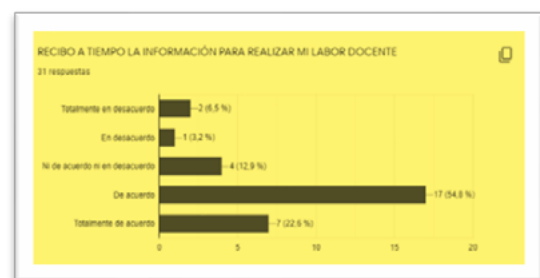


Figura 15.

Información necesaria para mejor desempeño



Figura 16.

Seguridad en la institución

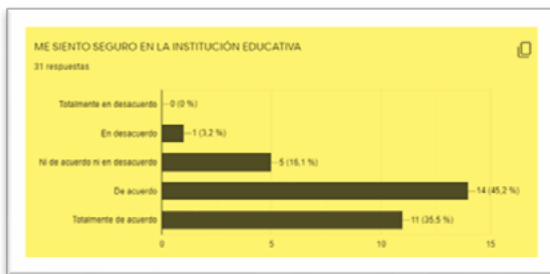


Figura 17.

Las instalaciones facilitan mi trabajo.



Figura 18.

Recibo de apoyo para formación personal.

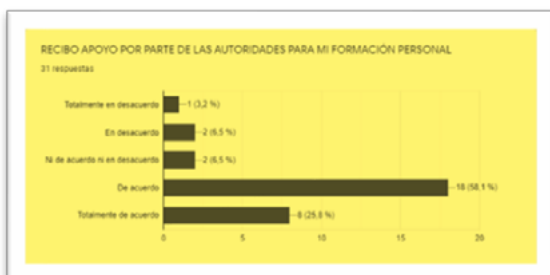


Figura 19.

Comunicación con alumnos

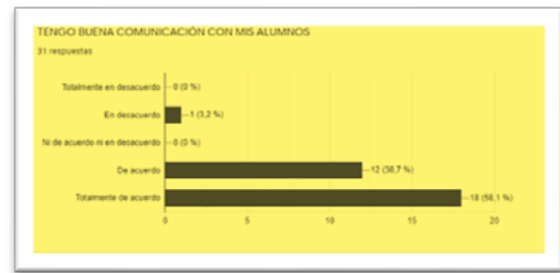


Figura 20.

Motivado para desarrollar el trabajo.

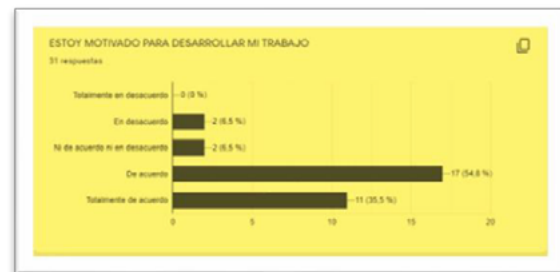


Figura 21.

Valoración por la comunidad educativa.

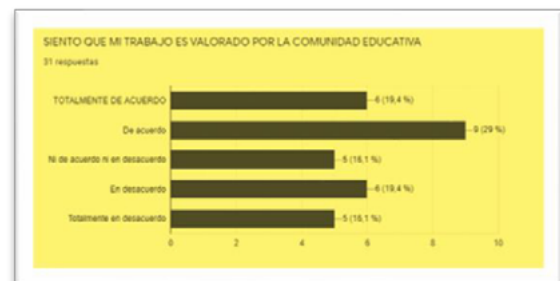


Figura 22.

Comunicación con los padres de familia.

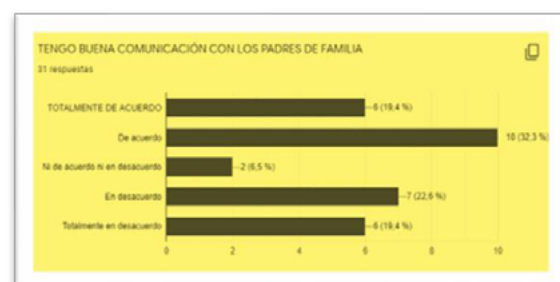


Figura 23.

Sobrecargas de actividades



Organización del trabajo. - Podemos sumar el estado positivo en el estar de acuerdo, y suman una población de 26 docentes que representan el 83.7 %, esto da notar que los docentes encuentran una buena organización en el lugar su trabajo.

Definición de funciones y responsabilidades. - Ver que 27 docentes de la población de 36 que representan 87.1 % tienen bien definidas sus funciones, muestran un grado alto de profesionalidad y entrega en sus labores

Distribución de las horas laborables. - En esta situación encontramos 24 personas que representan el 77.4%, pero si hay que tomar en cuenta el resto o sea el 22.6 %, ya que se debe considerar que la minoría o docentes que no les interesen un punto en particular no debe pasar del 20%. Habría que conversar y llevarlos a un entendimiento para su grato trabajo en equipo.

Desarrollo de habilidades en área laboral. - En esta pregunta tenemos un valor de 30 docentes, el cual da 96.8 %, este valor es significativo y placentero ya que el personal se siente en agrado en su labor.

Conformidad con el salario. - 19 docentes no estaban de acuerdo es decir el 61.3 %, esto indica que el trabajo realizado por el número de horas no está siendo recompensadas.

El estrés laboral y la relación familiar. - En esta pregunta 11 personas no les dio importancia en el acuerdo o desacuerdo, se debería conversar con ellos, ya que el stress perjudica a la salud del individuo, aparte 10 docente indicaban que no estaban de acuerdo que el stress perjudique la

relación familiar. Es posible que hayan entendido que el trabajo arduo es igual al stress, lo cual no es así

El director asume su rol de liderazgo. - 29 docentes que representan 93.5 % tienen el conocimiento exacto del papel que debe ejercer el director.

El director ayuda a solucionar los problemas. - La respuesta de 28 docentes en forma positiva que representan el 90.3 % muestran el conocimiento de unas de las labores del director.

Delegación de responsabilidades. - 27 docentes están de acuerdo con esta labor y ven en forma positiva esta labor.

Consulta previa para realizar mejoras. - 26 personas están de acuerdo con esta labor que uno debe desempeñar en nuestra área

Trabajo es positivo y de respeto. - 29 docentes piensan que el clima de trabajo es positivo, es debido a que sus funciones son claras y precisas.

Comunicación es asertiva. - 25 docentes están de acuerdo, esto representa el 80.7 %. Debemos trabajar en la comunicación para que el porcentaje aumente.

Recibo de información adecuada. - 24 docentes si lo reciben, debemos buscar en que parte del proceso del flujo de la información esta es estancada o no procesada.

Condiciones adecuadas del puesto. - 20 docentes que representan 77,3 % están de acuerdo, se debe socializar el objetivo a los demás docentes, ya que existen varios factores que se deben considerar en el entorno laboral.

Seguridad en la Institución Educativa. - 25 docentes están de acuerdo, de los 6 restantes a 5 docentes lo tomaron como irrelevante esta situación

Información necesaria para desempeñar el trabajo. - 28 docentes tienen la información necesaria para su labor.

Las instalaciones facilitan mi trabajo. - 18 docentes está de acuerdo y 11 le es indiferentes esta pregunta o situación. Habrá que analizar a estas 11 personas sobre este punto que debe ser considerado por todos en un acuerdo o desacuerdo para mejora de las instalaciones.

Recibo de apoyo para formación personal. - 26 docentes están de acuerdo por el apoyo de las autoridades.

Motivado para desarrollar el trabajo. - 28 docentes se encuentra de acuerdo con la motivación que tienen para su trabajo.

Comunicación con alumnos. - 29 docentes tienen un desenvolvimiento grato con los alumnos, es un gran porcentaje.

Comunicación con los padres de familia. - 16 docentes indicaron que están de acuerdo y 13 en desacuerdo, esto habrá que analizar, ya que la actitud de ciertos padres de familia es agresiva y no se responsabilizan por la educación que deben ser ellos a sus hijos en los hogares.

Valoración por la comunidad educativa. - 15 docentes están de acuerdo, 5 docentes no le interesan. Esto indica que falta motivación al personal para que sientan que no están solos para ser evaluados y castigados, sino que el trabajo es recompensado por el esfuerzo.

Sobrecargas de actividades. - 17 docentes no piensan de esa manera y 7 docentes es irrelevante este punto, lo cual da 24 personas que saben las actividades encomendadas bajo nuestras funciones hay que cumplirlas con agrado.

Discusión

Como resumen de los insumos consultados a los docentes, llama la atención el cierto desagrado de algunos de ellos acerca de la manera inequitativa que el directivo distribuye la carga laboral de los docentes lo que produce que unos docentes tengan menos carga y otra más carga, ocasionando estrés laboral entre los que tienen mayor carga. Según las referencias consultadas aseguran que la sobrecarga laboral es producto de la falta de liderazgo del directivo lo que

genera incomodidad entre los docentes.

Más, sin embargo, a través de la literatura desarrollada y en correlación con la información obtenida en el muestreo a través de las técnicas utilizadas, se puede inferir que, si se aplican herramientas de liderazgo y motivación en el trabajo de los docentes, se puede obtener de ellos un desempeño educativo eficaz que movilice a todo el plantel hacia el alcance de los objetivos institucionales, personales y familiares.

Tal como lo mencionan Lee, Yang y Li (2017) hay que considerar además que entre las estrategias planteadas, la que más resultado ha proporcionado a las empresas a nivel mundial y de diferente naturaleza de actividad, son las encuestas aleatorias y permanentes, para inferir factores que influyen en la satisfacción dentro del trabajo y su relación con la productividad.

Conclusiones

Con el fin de alcanzar los objetivos generales propuestos, la investigación promueve eficazmente la implementación de estrategias innovadoras, que beneficiarán la gestión administrativa de los gestores educativos y reducirán la presión laboral de sus docentes, dando lugar a la Satisfacción y su incidencia positiva en el desempeño profesional. Según lo acordado por los gerentes encuestados, cualquier cambio en el proceso o metodología docente generara resistencias y cierto grado de presión entre los docentes, muchos directivos no están preparados para enfrentar y orientar los cambios de actitud provocados por lo antes expuesto. Por ejemplo, estas estrategias beneficiaran a su liderazgo.

Esto es posible, gracias al establecimiento de la base teórica principal para mantener la satisfacción laboral del docente, que se apoya en recursos bibliográficos en la base de datos de revistas científicas confiables y actualizadas (como Scopus, Dialnet y Redalyc).

A la hora de diseñar las estrategias de liderazgo administrativo de los gestores, lo más trascendental es que su nacimiento sea una

respuesta al entorno social, en este mismo los docentes sufrirán estrés, tremendamente por la pandemia provocada por el virus Covid 19.

Obligó a todos a quedarse en su propia casa, para que las estrategias sugeridas funcionen en condiciones de estrés extremo, también funcionen en condiciones normales en cualquier ambiente educativo.

Fortalezas y limitaciones

Entre las ventajas encontradas indicamos que el gestor educativo y los expertos en el tema han participado en esta investigación, brindando su experiencia en los diversos desafíos que han superado anteriormente, enriqueciendo los resultados obtenidos, e incluso se utilizó las TIC para realizar las encuestas remotas a través de google form, la plataforma es reconocida como altamente confiable a escala mundial. En cuanto a las limitaciones detectadas se menciona la dificultad de haber realizado un estudio de campo presencial, con acercamiento humano, debido a la restricción de movilidad por la pandemia generada por el Virus COVID-19.

Futuras líneas de investigación

Se recomienda para futuras investigaciones referente al tema de estudio, extender la muestra a los docentes que intervienen en el campus para que las estrategias de gestión puedan cumplir con sus expectativas. Se debe recalcar que en esta investigación se concretó como no experimental desde un principio, sería interesante monitorear la aplicación de estas estrategias para reconfirmar su efectividad en los contextos específicos y ajustarlas en beneficio de la comunidad investigadora. El estudio de la calidad de la educación se convertirá en el eslabón para completar la cadena satisfacción-desempeño-calidad, y esta relación es cuidadosamente planificada por gerentes con habilidades de liderazgo transformador.

Referencias bibliográficas

Alcántara, G. (2008). La Definición de Salud de la Organización Mundial de la Salud. *Revista Universtaria de Investigación*

Sapiens, 9(1), pp. 93-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2781925.pdf>

Álvarez, B., Porraspita, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didáctica y Educación*, 9(2), pp. 1-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>

Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297145>

Canton-Tellez. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes en la educación infantil y de educación primaria. Un estudio de caso. *Curriculum Información del profesorado*, 21(1), 279-292.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw Hill Educación.

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

F. Mansilla Izquierdo, J. G. (Septiembre 2011). Medicina y Seguridad. *Sociedad Española de Medicina y Seguridad del trabajo*, 6(3).

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Interamericana Editores.

<https://educacion.gob.ec>. (s.f.). *desempeño docente*.

L.H., S. P., & Paravic K., T. (2002). satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Ciencia y enfermería*.

Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and

- its relationship with turnover intention: Taking. *Anales de Psicología*, 33(3), pp. 697-707. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16752019028.pdf>
- Machuca, M. (2016). El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Leoncio Prado Tingo María 2015. *Tesis de Grado*. Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria De La Selva.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su. *Revista AD-minister*(26), pp. 5-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>
- Maria Guadalupe Abrajan Castro, J. M. (2009). *Grado de satisfaccion laboral y condiciones de trabajo* (Vol. 14). California: Universidad Autonoma de baja California.
- Mendoza, R., & Maritza Varas. (Diciembre de 2018). LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA. 14. Milagro, Guayas, Ecuador.
- Mendoza, R., & Varas, M. (2018). La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral. *Tesis de Grado*, 14. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4294>
- Monica, R., Dierssen, T., Martinez, e., Herrera, P., Diaz, A. R., & Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado. *Revista Venezolana de Gerencia*, 3.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado. *Revista Venezolana de Gerencia*, 3.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Rodríguez, Andrés, Paz Retamal, M., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL DESEMPEÑO: EN. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 219-234.
- Rodríguez, I. (2017). Evaluación del Desempeño. *Tesis de Maestría en Recursos Humanos*. Madrid, España: ICADE BUSINESS SCHOOL.
- Salazar, P. (2018). Relacion entre satisfacción y compromiso organizacional. *Tesis de Maestría*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sanchez Trujillo, Martha Gabriela, García Vargas, & María de Lourdes. (2017). Satisfaccion laboral en los entornos del trabajo. una exploracion cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166.
- Solís, R., González, J., & Castillo, R. (2015). Job satisfaction of construction professionals: case study in eastern Mexico. *Revisión de la Cosntrucción*, 14(3), pp. 62-69. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16752019028.pdf>
- Vaillant, D., & Vélaz de Medrano, C. (2015). El A, B, C, D de la Formación Docente. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.*, 134-137.

Viseu, J., Neves, S., Rus, C., & Canavarro, J. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature. *Education y psicología*, 14(2), pp. 439-461. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293146873011>

Anexo 1

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Cualitativos

“ENCUESTA”

Fecha:

Nombre del Entrevistado: Cargo: Docentes

Entrevistadores: Lcda. Paula Puero C. y Lcdo. Mayra Parrales C. Modalidad de la Encuesta/ Análisis documental/Cuestionario/Focos group:

Agradecemos su colaboración en la siguiente **encuesta**, cuyos insumos serán de gran importancia para el Paper Científico previo a la obtención del Título de Magíster en Gestión Educativa de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo cuyo título es **“LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL**

DESEMPEÑO PROFESIONAL EDUCATIVO: Construcción colaborativa para una Gestión Educativa de Calidad y Calidez en la escuela fiscal Francisco García Avilés”

Muchas Gracias. DOCENTES

Encuestas

Marca con una x la respuesta según tu percepción

CIRCULO LABORAL		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	Existe Organización en mi trabajo				
2	Tengo definida mis funciones y responsabilidades				
3	Estoy conforme con la distribución de horas laborales				
4	Desarrollo mis habilidades en mi área laboral				
5	Me siento conforme con el desempeño en mi área profesional				
6	Me siento conforme con su salario				

7	El estrés laboral perjudica mi relación familiar				
8	Me siento parte del equipo Institucional				
9	El director asume su rol de liderazgo en la Institución				
10	El director ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en la Institución.				
11	El director delega equitativamente las responsabilidades				
12	En la Institución Educativa se me consulta para realizar mejorar				
13	El clima de trabajo es positivo y de respeto				
14	La comunicación es asertiva dentro de Institución educativa				
15	Recibo a tiempo la información para realizar mi labor docente				
16	Las condiciones de mi puesto laboral son adecuadas				
17	Me siento seguro en la Institución Educativa				
18	Tengo información necesaria para desempeñar mi trabajo				
19	Las instalaciones de la Institución Educativa facilitan mi trabajo				
20	Recibo apoyo por parte de las autoridades para mi formación personal				
21	Estoy motivado para desarrollar mi trabajo				
22	Tengo buena comunicación con mis alumnos				
23	Tengo buena comunicación con los padres de familia				

24	Siento que mi trabajo es valorado por la comunidad educativa				
25	Existen sobrecarga de actividades en lo que se me asigna				