

Análisis de la relación entre la cultura percibida en el centro educativo y el choque, la satisfacción y la identificación con el mismo en una muestra de docentes sevillanos

Samuel Arias
Andrés Santamaría

ISSN 1699-437X | Año 2015, Volumen 11, Número 2 (Abril)

Resumen: En este trabajo se analiza cómo la percepción de la cultura de una organización educativa se relaciona con la vivencia de su propio trabajo por parte de docentes. Se ha empleado una muestra de 139 profesionales de la enseñanza, 65 mujeres y 74 varones, todos trabajadores de la provincia de Sevilla, con edades comprendidas entre los 19 y los 61 años ($M = 30.30$, $DT = 3.3$). Se ha partido de cuatro tipos de orientación cultural de las organizaciones y, por otra parte, se han utilizado tres escalas adaptadas para esta investigación para medir la identificación con la organización, la satisfacción y el choque. Todas las escalas mostraron índices de fiabilidad aceptables. Se han realizado correlaciones bivariadas entre las tres escalas y las diferentes puntuaciones a las orientaciones culturales. Se han observado correlaciones positivas significativas entre la identificación con la organización y la satisfacción, mientras que ambas correlacionaron negativamente con la puntuación en la escala de choque. Por otra parte hubo una correlación significativa entre la orientación a la relación y la puntuación en las escalas de identificación y satisfacción, al igual que entre la orientación al desarrollo con la satisfacción de los docentes. Se analizan estos resultados y presentan futuras líneas de investigación.

Palabras clave: Identidad laboral - identificación - satisfacción - choque - profesorado

Abstract: This paper discusses how the perception of the culture of an educational organization is related to the experience of their own work by teachers. We used a sample of 139 teaching professionals, 65 women and 74 men, all workers in the province of Seville, aged between 19 and 61 years ($M = 30.30$, $SD = 3.3$). The starting point has been four types of cultural orientation of organizations and, on the other hand, three scales were adapted and used in this study to measure identification with the organization, satisfaction and shock. All scales showed acceptable levels of reliability. Were performed bivariate correlations between the three scales and the different scores to cultural orientation. We have observed significant positive correlations between identification with the organization and satisfaction, while both negatively correlated with the score on the scale of shock. In addition there was a significant correlation between the relation orientation and score in the identification and satisfaction scales, as well as between the development orientation with the satisfaction of teachers. These results are analyzed and presented future research lines.

Keywords: Work identity - identification - satisfaction - shock - teachers

Sobre los autores y contacto

Samuel Arias
Andrés Santamaría
Universidad de Sevilla
correo-e: samuel@us.es
correo-e: asantamaria@us.es

Cita del artículo

Arias, S. y Santamaría, A. (2015). Análisis de la relación entre la cultura percibida en el centro educativo y el choque, la satisfacción y la identificación con el mismo en una muestra de docentes sevillanos. *Papeles de Trabajo sobre Cultura, Educación y Desarrollo Humano*, 11 (2), 74-78. http://www.uam.es/otros/ptcedh/2015v11_pdf/v11n2sp.pdf

INTRODUCCIÓN

La idea que como empleados tenemos de lo que significa y aporta nuestro trabajo, así como qué opinan nuestros superiores, compañeros y usuarios en el mismo sentido puede estar muy relacionada con la forma en la que desempeñamos nuestra actividad laboral. Igualmente consideramos que estas mismas ideas van a estar muy relacionadas con la vivencia de nuestro papel en la organización y la relación con sus diferentes miembros.

Como se ha reflejado en una gran cantidad de investigaciones, las características culturales de las organizaciones laborales están muy relacionadas con la identificación de sus propios colaboradores con éstas, con su satisfacción con los diferentes aspectos del trabajo así como con muchas otras variables (Gelfand, Erez y Aycan, 2007; Scheinader, Ehrhart y Macey, 2013). Concretamente, entre el profesorado, grupo en el que nos hemos centrado en este trabajo, se ha analizado cómo el compromiso con la organización media los procesos de *burnout* en el trabajo (Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2005). De igual forma aspectos como la identificación con la organización escolar se relacionan directamente con la motivación y satisfacción de los propios profesores (van Dick y Wagner, 2002; Liu y Ramsey, 2008; Ma y MacMillan, 2010).

En base a estas afirmaciones y al hecho de que el desarrollo profesional del profesorado, íntimamente ligado a su desempeño y a su impacto en una gran cantidad de estudiantes, depende en gran medida de las características culturales de su entorno laboral más cercano (Postholm, 2012), nos planteamos realizar esta investigación. Estamos interesados en conocer cómo, en una muestra de docentes de nuestro entorno, su percepción de lo que entre los miembros de su organización se considera más importante en relación al trabajo puede estar relacionada con su nivel de satisfacción, identificación con la organización o choque respecto a lo que esperaba encontrar.

MÉTODO

Se ha empleado un cuestionario para evaluar una muestra de 139 profesionales de la enseñanza, 65 mujeres (46.9%) y 74 varones (53.2%), de todos los ámbitos de la educación: educación infantil, primaria, secundaria, especial y musical. Todos trabajadores de la provincia de Sevilla, con edades comprendidas entre los 19 y los 61 años ($M = 30.30$, $DT = 3.3$). El cuestionario empleado estaba situado en una web a la cual se enlazaba a través de un correo que se difundió, con el método de bola de nieve a los contactos personales del investigador. A todos los participantes que recibían la invitación a participar se les solicitaba además su colaboración para la difusión del mismo a través de sus propios contactos. La persona que recibía el correo electrónico voluntariamente decidía su participación. Al pinchar en el enlace facilitado accedía a la prueba y la respondía sin límite de tiempo para, finalmente, guardar las respuestas en la base de datos de la aplicación.

Para definir la cultura de la organización nos hemos basado en el trabajo previo de Cardona et al. (2007), centrado en los valores más o menos frecuentes en las distintas organizaciones y que muestra cuatro tipos de "orientación cultural" en la organización: aquellas más orientadas a la relación, a los resultados, al desarrollo y a la contribución. Hemos utilizado una lista de 12 valores como el compañerismo, la conciencia de costes, la innovación o la responsabilidad social, entre otros, solicitándoles que marcaran aquellos más presentes en su lugar de trabajo. Coincidiendo con los planteamientos de Cardona et al. (2007), en esta muestra se replicó una estructura factorial que mostraba cómo cada uno de estos valores estaba asociado a un tipo de orientación cultural de la organización.

Por otra parte se han utilizado tres escalas tipo Likert con un rango de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) adaptadas para esta investigación en concreto. Para medir la identificación con la <http://www.uam.es/ptcedh>

organización se utilizó la adaptación que Topa, Fernández y Palací (2006) hacen del trabajo de Ellemerks (1999). Para medir la satisfacción se creó una escala adaptada del Cuestionario de satisfacción Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969), empleando cada uno de los apartados del mismo como ítems independientes. En tercer lugar y para evaluar el choque se creó una nueva escala, cuya validez y fiabilidad ya comprobamos en estudios previos, basado en la literatura sobre el inicio en el trabajo (Palací y Peiró, 1995) o sobre las propias expectativas (Arias, 2011). Se tomó como medida de cada escala la media de las puntuaciones de todos los ítems. Todas las escalas mostraron índices de fiabilidad aceptables, con un alfa de Cronbach siempre superior al 0.7.

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se han realizado correlaciones bivariadas entre las tres escalas previamente mencionadas. En la tabla 1 vemos cómo, en relación a las tres escalas, todas las correlaciones se han presentado por encima de .50 y significativas para una $p < .001$.

La correlación entre identificación con la organización y satisfacción ha sido positiva, mostrándose como constructos muy relacionados: aquellos profesores y profesoras con mayor satisfacción laboral, han presentado mayores puntuaciones en la escala identificación con la organización.

Por otra parte, estas dos escalas han correlacionado, de forma amplia y significativamente, con la puntuación en la escala de choque. Recordamos que el choque medía el nivel en el que las expectativas que los trabajadores tenían de sus organizaciones se habían cumplido. Aumentaba dicha puntuación a mayor choque entre lo esperado y lo efectivamente encontrado en el puesto de trabajo. Ítems como “creo que mi opinión no suele ser tenida en cuenta en la toma de decisiones” o “estoy decepcionado con el trato que he recibido en este trabajo” ha correlacionado negativamente con las puntuaciones en las escalas de satisfacción e identificación. Es decir, a mayor choque entre lo esperado y lo encontrado, menor satisfacción e identificación con la organización.

Tabla 1: Correlación de Pearson entre las escalas de Identificación, choque y satisfacción

		Choque	Satisfacción
Identificación	Correlación de Pearson	-.56**	.57**
	Sig. (bilateral)	.000	.000
Choque	Correlación de Pearson		-.62**
	Sig. (bilateral)		.000

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Por otra parte, se han analizado las correlaciones entre las puntuaciones en relación a la cultura percibida en la organización y las diferentes puntuaciones en las escalas de identificación, choque y satisfacción.

Tal como se observada en la tabla 2, la escala de identificación correlacionó de forma positiva y significativa con la orientación de la organización a la relación y al desarrollo. Indicando que a mayor orientación a la relación o al desarrollo percibida por los participantes entre los demás miembros de sus organizaciones, su identificación con la misma aumentaba. Con los factores de orientación a resultados y a la contribución no correlacionó de forma significativa para un alfa $< .05$.

Observamos que ocurre algo muy similar en el caso de la satisfacción, ya que el mismo factor de orientación a la relación, y en el mismo sentido, aparece como significativo: a mayor orientación a la relación, aumenta la identificación con la organización. En este caso para los otros tres factores culturales no se han observado

correlaciones con un $p < .05$. Para finalizar, la escala de Choque ha correlacionado de forma negativa con todos los factores, pero en todos los casos por debajo de .20 y de forma no significativa para un alfa $< .05$.

En resumen, podemos observar cómo de todas las correlaciones posibles, aquellas que más se vinculan con una alta identificación con el centro y satisfacción con respecto al trabajo son las centradas en la relación y el desarrollo. Según nuestro punto de vista hace referencia a aquellos aspectos en los que el docente focaliza su atención y utiliza como criterios para su propia evaluación. Es decir, considerando que aspectos como los resultados que puedan obtener los estudiantes o la contribución que a la sociedad puedan estar haciendo con su labor es importante, y aumenta los niveles de identificación y satisfacción, lo que significativamente los aumenta son la percepción de un centro escolar centrado en el desarrollo de los alumnos y su relación entre los diferentes miembros del mismo.

Tabla 2: Correlaciones entre las orientaciones culturales de las organizaciones y las puntuaciones en las tres escalas empleadas

		Identificación	Satisfacción	Choque
Relación	Correlación de Pearson	.32**	.26**	-.16
	Sig. (bilateral)	.000	.003	.066
Resultados	Correlación de Pearson	.15	.07	-.10
	Sig. (bilateral)	.080	.431	.275
Desarrollo	Correlación de Pearson	.20*	.13	-.13
	Sig. (bilateral)	.022	.134	.138
Contribución	Correlación de Pearson	.10	.15	-.07
	Sig. (bilateral)	.265	.080	.422

Nota.* $p < .05$; ** $p < .01$.

CONCLUSIONES

Como se ha presentado, hemos corroborado en una muestra de docentes la fuerte relación entre la identificación con la organización y la satisfacción con el trabajo, al igual que con el choque de las expectativas respecto al mismo. Además, hemos vinculado dichas puntuaciones con la importancia que para los docentes tienen los aspectos de la relación y el desarrollo dentro del marco educativo. No obstante, debemos considerar las limitaciones de una investigación basada únicamente en el uso de cuestionarios para medir aspectos tan complejos como es la percepción de la cultura, en este caso, de una organización.

Estos resultados se enmarcan dentro de una investigación que pretende incluir información cuantitativa, procedente de cuestionarios, como cualitativa, procedente de entrevistas a trabajadores. El análisis conjunto de ambas fuentes de datos nos permitirá desarrollar algunas líneas de discusión que abran la puerta a vincular nuestra perspectiva, que supone entender la cultura organizacional en términos de escenarios culturales y actos de identificación en los mismos y las escalas ya presentadas. A partir de ahí se propondrá nuestra idea de identidad laboral en términos de construcción dialógica, continua y narrativa en el marco de las organizaciones de trabajo, entendidas éstas como escenarios socioculturales de actividad.

Consideramos que ésta es una línea de trabajo que debe ser desarrollada en futuras investigaciones con objeto de conocer en mayor profundidad cómo la forma en la que percibimos nuestros propios contextos laborales influye en la forma en la que nos percibimos a nosotros mismos, contamos nuestros recuerdos e historias de vida que conforman nuestra propia identidad personal y laboral.

REFERENCIAS

- Arias, S. (2011). La construcción de la identidad personal en las prácticas laborales: una propuesta metodológica. *Universidad de Sevilla*. Tesis fin de Máster no publicada.
- Cardona, P., Gallifa, A., Comillas, I., Rey, C., Amoroso, G., Mantovani, P., Fonseca Pires, J. A. y Pereira, E. (2007). *La cultura empresarial: estudio empírico en empresas españolas y portuguesas*. Navarra: IESE Universidad de Navarra.
- Ellemers, N., Kortekaas, P. y Ouwerkerk J.W. (1999). Self-categorization, commitment to the groups and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389.
- Gelfand, M.J., Erez, M. y Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual review of Psychology*, 58, 479-514.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. y Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Liu, X.S. y Ramsey, J. (2008). Teacher's job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000- 2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Ma, X. y MacMillan R.B. (1999). Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93 (1), 39-47
- Palací, F.J. y Peiró, J.M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
- Postholm, M.B. (2012). Teachers' professional development: a theoretical review. *Educational Research*, 54 (4), 405-429.
- Schneider, B. Ehrhart, M.G. y Macey W.H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual review of Psychology*, 64, 361-388.
- Smith, P. C., Kendall, L. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Topa, G., Fernández, I., y Palací, F. J. (2006). Identidad social, burnout y satisfacción laboral: estudio empírico basado en el modelo de categorización del yo. *Revista de Psicología Social*, 21 (2), 115-126
- Van Dick, R. y Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.