

ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LAS OPINIONES SOBRE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS CENTROS DOCENTES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA EN LA DIMENSIÓN “REALIZACIÓN PROFESIONAL”

CARMEN R. FERNÁNDEZ CAMACHO

UNED

EDUARDO GARCÍA JIMÉNEZ

Universidad de Sevilla

JUAN CABALLERO MARTÍNEZ

Universidad de Granada

Introducción

Actualmente, la satisfacción en el puesto de trabajo es uno de los fenómenos que ha despertado mayor interés desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; aunque los avances conseguidos en las investigaciones son escasos y poco significativos. Podemos hablar de malestar del docente, salud mental, ansiedad, angustia del profesorado, etc.

Así encontramos que Muñoz Adanez, A. (1990: 76) define **la satisfacción laboral** como “*el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas*”. Del mismo modo, define **la insatisfacción laboral** como “*el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas*”.

Para Padrón, M. (1995: 4) la satisfacción se puede entender desde dos perspectivas: desde la personal, en cuanto el trabajo se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto; y profesional, en cuanto que las relaciones en el centro educativo y en el entorno determinan la satisfacción/insatisfacción del individuo.

Es evidente la conexión entre la satisfacción del profesorado y, por ende, del equipo directivo, puesto que en la medida en que éstos perciban su autoeficacia personal y profesional, la calidad de la educación tendrá distinto grado. Así las cosas con esta investigación pretendemos avanzar en el camino de conocer y comprender las variables que pueden estar influyendo en la realización profesional de los directivos de los centros docentes no universitarios.

La finalidad de nuestro trabajo consiste en tratar de describir el nivel de satisfacción / insatisfacción en relación a la dimensión "Realización Profesional" de los equipos directivos de los centros educativos no universitarios de la comunidad autónoma de Andalucía.

1.2. Muestra

La muestra está compuesta por 2790 miembros de equipos directivos de centros docentes públicos de Educación Infantil, de E. Primaria, de Secundaria y de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En la tabla siguiente se recogen la distribución de frecuencia de cada uno de los cargos directivos en relación a la provincia en la ejerce cada una de las personas que han sido encuestadas.

PROVINCIA	CARGO		
	DIRECTOR (%)	JEFE DE ESTUDIO (%)	SECRETARIO (%)
Almería	8,2	7,9	9,2
Cádiz	16,5	17,6	17,1
Córdoba	11,8	12,7	10,7
Granada	11,5	10,5	11,4
Huelva	7	6,2	6,7
Jaén	10	10,5	9,9
Málaga	15,3	15,2	16,2
Sevilla	19,7	19,4	18,6

Tabla 1. Porcentaje de directores, jefes de estudio y secretarios para cada una de las provincias andaluzas

En la tabla 1 se observa que la provincia con mayor porcentaje es la de Sevilla (porcentaje cercano en los tres caso al 19%) y la menor Huelva, cuyo porcentaje se aproxima al 6%. La repartición de los encuestados en función de la variable sexo es la siguiente:

	DIRECTOR (%)	JEFE DE ESTUDIOS(%)	SECRETARIOS (%)
HOMBRE	80,3	68,3%	73,4
MUJER	19,7	31,7	26,5

Tabla 2. Distribución de los miembros de los equipos directivos en función de la variable sexo.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, existe un porcentaje mayoritario de varones que desarrollan las funciones directivas en los centros públicos docentes que han participado en la investigación.

1.3. Recogida de información

La información fue recogida mediante un cuestionario formado en el que se les pedía a las personas encuestadas su opinión sobre su satisfacción en los dieciocho ítems, que aparecen recogidos en la tabla 3. Cada uno de ellos se valoraba con una escala en los siguientes términos: *Insatisfacción alta*, *Insatisfacción moderada*, *Ni satisfacción ni insatisfacción*, *Satisfacción moderada*, y *Satisfacción alta*.

ITEMS
1. El desempeño cotidiano del cargo
2. El reconocimiento social que percibo
3. Las condiciones generales en que realizo mi trabajo de dirección
4. La tensión que comporta mi trabajo
5. El complemento económico que recibo por mi trabajo de cargo directivo
6. Las posibilidades de promoción profesional / académica que dispongo
7. La forma de acceder al cargo
8. El carácter reversible del cargo (volver a ser docente)
9. Mi preparación profesional para desempeñar el cargo
10. El tiempo de que dispongo para realizar mis tareas
11. Las facilidades institucionales para la resolución de mis problemas
12. La libertad y autonomía que me ofrece el cargo para tomar decisiones
13. El respaldo que tengo del profesorado del centro
14. Las condiciones materiales en que realizo mi trabajo
15. El clima del centro en relación con el desempeño de mis funciones
16. Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades
17. Las posibilidades que me ofrece el cargo para ser creativo y disfrutar de mi trabajo
18. En general, el nivel de logro alcanzado en mi trabajo como miembro del equipo directivo me produce un nivel de satisfacción

Tabla 3. Relación de ítems sobre la realización profesional

1.4. Análisis de datos

Con objeto de averiguar si es posible averiguar distintos grados de satisfacción, se ha llevado a cabo un estudio descriptivo de cada uno de los ítems, teniendo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión.

Resultados

Los resultados obtenidos para cada uno de los dieciocho ítems se muestran en la tabla siguiente:

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
I1	2785	3,42	,93
I2	2769	2,95	,88
I3	2775	2,96	1,08
I4	2754	2,42	,95
I5	2763	2,24	1,04
I6	2763	2,10	,98
I7	2766	3,22	1,05
I8	2734	3,69	1,04
I9	2761	3,01	1,07
I10	2773	2,42	1,07
I11	2737	2,15	,94
I12	2761	2,50	1,03
I13	2779	3,54	1,02
I14	2758	2,86	1,08
I15	2740	3,58	,91
I16	2750	3,05	,94
I17	2762	2,99	1,02
I18	2747	3,41	,86
N válido (según lista)	2310		

Tabla 4. Estudio descriptivo de los ítems.

Tras un examen minucioso de la tabla anterior, podemos comprobar que los ítems se pueden agrupar en tres grupos: aquellos en los que los docentes estudiados se muestran insatisfechos moderadamente; aquellos en los que se opina que la satisfacción es moderada, y aquellos en los profesores no se muestran ni satisfechos ni insatisfechos:

- Satisfacción moderada: pertenecen a este grupo los ítems 1, 3, 13 y 15, que tienen que ver con condiciones generales del ejercicio del cargo, el clima que se respiran en el centro, el respaldo del profesorado; y el ítem 18, que es un ítem que resume los anteriores.
- Ni insatisfacción ni satisfacción: son los ítems 2, 7, 8, 9, 16 y 17. Estos ítems están relacionados con la valoración social del cargo directivo, el acceso al cargo, la formación para el ejercicio del cargo, la creatividad y las iniciativas.
- Insatisfacción moderada: Son los ítems 4, 10, 11 y 12, que se encuentran relacionados con la tensión que sufren los miembros del equipo directivo en el ejercicio de su profesión, el tiempo que disponen para ello, y las facilidades para las resolución de problemas.

Merecen atención especial una serie de ítems, como el 14, en las que las opiniones se hallan muy repartidas: 26,2%-insatisfacción moderada, 28,5%-ni satisfacción ni insatisfacción; y 28,1%-satisfacción moderada; o los ítems 5 y 6, relacionados con incentivos económicos y promoción profesional, el 60% de los encuestados se muestran insatisfechos.

Conclusiones

Hemos contrastado que algunas de las variables que influyen en la satisfacción de la labor del directivo son la tensión que sufren y el tiempo que disponen. La primera hace referencia a la oposición entre el papel de director, jefe de estudio o secretario, y de profesor, entre ser jefe de personal y ser colega, compañero de trabajo. En la segunda, tiene cabida las horas que dedica este profesorado a la docencia, a tareas burocráticas y de coordinación.

Parece conveniente que el ejercicio de la dirección sea un cometido, cuando menos, atractivo y agradable, y no una carga. Pero factores como la provisionalidad del cargo (en ese momento el directivo ejerce como superior ante la comunidad educativa, pero pronto pasará a ser un compañero más), la insuficiente incentivación o la ambigüedad en la delimitación de las funciones de cada uno de los roles directivos (Villa, 1992), hacen que los miembros de los equipos directivos manifiesten su insatisfacción en el desempeño de sus funciones. Esto unido a la insuficiente formación y a la falta de candidatos a la dirección suponen una serie de determinantes a la hora de la forma en que los directivos perciban su realización profesional.

Bibliografía

- CABALLERO MARTÍNEZ, J. (2000): El nivel de satisfacción personal y profesional de los Directores de los Centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria e Andalucía. Tesis Doctoral. Universidad de Granada.
- MUÑOZ ADANEZ, A. (1990): Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.
- PADRÓN HERNÁNDEZ, M. (1994): Satisfacción profesional del profesorado. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de La Laguna.
- VILLA SÁNCHEZ, A. (1992): «La dirección, factor clave de la calidad educativa», *Actas del Primer Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Docentes*. Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.