

Análisis de la satisfacción laboral y el desempeño académico-profesional del graduado en Educación Básica de la Universidad Técnica de Manabí

Satisfacción laboral y desempeño académico-profesional del graduado en Educación Básica de la UTM

AUTORES: José Grismaldo Pico Mieles¹

Elan Ignacio Delgado Cobeña²

Luis Alfredo Vera García³

Norma Cristina Demera Andrade⁴

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jose.pico@utm.edu.ec

Fecha de recepción: 5 - 11 - 2022

Fecha de aceptación: 18 - 01 - 2023

RESUMEN

La alta demanda en el campo laboral ha generado una competitividad muy compleja que afecta especialmente a los jóvenes graduados. La carrera de Educación Básica no permanece ajena a los problemas de la sociedad, por lo que no ha repercutido favorablemente en la satisfacción laboral de los profesionales. El objetivo del trabajo de investigación fue: analizar el nivel de satisfacción laboral y el desempeño académico-profesional del graduado en Educación Básica de la Universidad Técnica de Manabí, en los últimos cinco años. La metodología aplicada en la investigación se basó en un enfoque cuantitativo, en el que se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte transversal para realizar la recopilación de los datos de estudio en un momento específico. La población considerada para la investigación fue de 109 profesionales graduados en la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Manabí, los últimos cinco años (2017-2021). La técnica efectuada fue una encuesta a través de un formulario de Google, que recopiló datos en diversas dimensiones, como en la satisfacción del ámbito laboral, desempeño académico, jornada laboral, ocupación, ingresos y contenidos aprendidos

¹ Licenciado en Historia y Geografía. Magíster en Educación y Desarrollo Social. Docente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. E-mail: jose.pico@utm.edu.ec Código ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2833-6839>

² Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica. Magíster en Educación, mención Enseñanza Básica. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. E-mail: eidelgado@utm.edu.ec Código ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4843-8602>

³ Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad Psicología y Orientación Vocacional. Magíster en Gerencia Educativa. Docente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. E-mail: luis.vera@utm.edu.ec Código ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1580-0153>

⁴ Licenciada en Ciencias de la Educación Inicial. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. E-mail: ndemera0910@utm.edu.ec Código ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4633-5386>

durante su formación académica. Los resultados de este estudio demostraron que, a pesar del reducido número de espacio laboral contra la alta demanda de necesidades laborales, se presentaron porcentajes alentadores de ingreso al campo laboral fiscal, fiscomisional, particular y de emprendimientos. De la misma forma, los niveles de satisfacción de los profesionales graduados en Educación Básica se encontraron en niveles regulares o bajos. Los profesionales que ejercen la docencia indicaron que los entornos laborales en los que están inmersos no son favorables, además, de que requieren de una formación actualizada en comparación con los contenidos aprendidos en su formación académica, y que estén acordes a las nuevas exigencias de los modelos de la educación actual. Para concluir, se determinó los niveles de satisfacción laboral y el desempeño académico-profesional de los graduados de Educación Básica, que no fueron los niveles esperados dentro del ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral; desempeño académico; desempeño profesional; educación básica.

Analysis of job satisfaction and academic-professional performance of the Basic Education graduate of the Technical University of Manabí

ABSTRACT

The high demand in the labor field has generated a very complex competitiveness that especially affects young graduates. The Basic Education career does not remain oblivious to the problems of society, so it has not had a favorable impact on the job satisfaction of professionals. The objective of the research work was to analyze the level of job satisfaction and the academic-professional performance of the Basic Education graduate of the Technical University of Manabí, in the last five years. The methodology applied in the research was based on a quantitative approach, in which it was developed under a non-experimental, cross-sectional design to collect the study data at a specific time. The population considered for the research was 109 professionals graduated in the Basic Education career of the Technical University of Manabí, the last five years (2017-2021). The technique carried out was a survey through a Google form, which collected data in various dimensions, such as in satisfaction with the work environment, academic performance, workday, occupation, income and content learned during their academic training. The results of this study showed that, in spite of the reduced number of work space against the high demand for labor needs, there were encouraging percentages of entry into the fiscal, fiscal, private and entrepreneurial labor fields. In the same way, the satisfaction levels of the professionals graduated in Basic Education were found at regular or low levels. The professionals who teach indicated that the work environments in which they are immersed are not favorable, in addition to the fact that they require updated training in comparison with the contents learned in their academic training, and that they are in accordance with the new demands of the current education models. To

conclude, the levels of job satisfaction and the academic-professional performance of the Basic Education graduates were determined, which were not the expected levels within the work environment.

KEYWORDS: Job satisfaction; academic performance; professional performance; basic education.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción en el trabajo y condiciones laborales, de acuerdo con Spector (2002) produce importantes efectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad. Por eso, es importante el estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores y el impacto que produce en la organización.

El concepto de satisfacción está centrado en ciertos y determinados factores condiciones laborales, pero siempre enunciando que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que el bienestar laboral se descompone en dos columnas básicas: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones o expectativas de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

Los contextos escolares son múltiples y heterogéneos, ya que el rendimiento y la calidad de los resultados se deben a distintas variables organizacionales, normativas legislativas, sociales y personales, que impactan en la motivación, satisfacción y bienestar del docente (Marchesi, 2007), que influyen no solo en las situaciones laborales sino también en factores personales y el tipo de tarea que realizan.

La satisfacción laboral es una categoría que revela un estado emocional favorable producto de la percepción de las experiencias laborales y que predispone al sujeto respecto a su trabajo. Son múltiples los factores que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que comienza desde la etapa de formación, preparación para el desempeño hasta los perfeccionamientos que se van forjando a lo largo de la vida. Según las políticas de estudio y los intereses sociales en los de estados y por ende en las universidades del mundo.

Una de las actitudes más estudiadas de los empleados en las organizaciones es la satisfacción de éstos con su trabajo. En un estudio realizado en diferentes grupos de empleados en Chile, se hace una afirmación con la cual la autoría de este texto coincide: “la satisfacción laboral ha sido estudiada como una consecuencia de la capacidad de la organización y sus administradores por generar un contexto adecuado de trabajo para sus empleados” (Raineri, 2007, p. 2).

El crecimiento del número de los estudiantes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Manabí ha sido considerable en los últimos cinco años. Esto ha ocasionado un impacto significativo de competitividad por

acceder a puestos de trabajo (inserción laboral), motivo por el cual, la carrera se ve en la necesidad de realizar una investigación de los Graduados de la Carrera en el campo laboral, lo que permite obtener datos fidedignos para la retroalimentación, actualización del perfil profesional, mejoramiento, capacitación continua, así como la vinculación de los graduados en el mercado laboral.

El mundo del trabajo y el desarrollo de la sociedad en general se coincide con este estudio al valorar la competencia como “una configuración psicológica compleja que tiene su expresión en el desempeño (...) y conforma un sentido con una proyección social y profesional en el sujeto” (Tejeda, 2011, p. 7). También ha permitido conocer posibles deficiencias como grandes satisfacciones de formación para dicho desempeño.

Ser competente profesionalmente integra conocimientos, hábitos, habilidades, capacidades, valores, actitudes, destrezas, es “saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir”. Estas hacen posible que una persona se sienta a gusto consigo misma y con los demás sujetos, son un modo de expresión de cada profesional que, cuando se sabe útil, se traduce en autoestima, autovaloración adecuada, autorrealización y, por ende, satisfacción laboral es la más requerida conocer.

Por tanto, se deben observar los diferentes factores que inciden en que los sujetos profesionales sientan un adecuado nivel de satisfacción de sus necesidades laborales, para que, desde el período de formación pre gradual, se direccionen en función de estas. Cada individuo expresa el grado de satisfacción según sus expectativas, intereses, jerarquía motivacional, aspiraciones, deseos e intenciones; mientras más cerca estén los niveles de aspiración y el de realización, mayor satisfacción tendrá.

Por ello, se planteó el siguiente objetivo de la investigación: Determinar la satisfacción laboral y el desempeño académico de los graduados en la Carrera de Educación Básica ofertada por la Universidad Técnica de Manabí, durante los años del 2018 al 2022.

DESARROLLO

La metodología aplicada en el presente trabajo de investigación estuvo basada en un diseño no experimental de corte transversal. Para Hernández et al. (2014) estos son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152). Con respecto a los momentos de recolección de los datos en este tipo de diseño, se eligió el transversal ya que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014, p., 154).

La investigación según su alcance o profundidad es descriptiva porque busca especificar a detalle todas las características, rasgos o propiedades del objeto de estudio y variables. Además, es correlacional, que, para Mousalli (2015) este

tipo de investigación permite establecer el grado de relación entre dos o más variables. Las investigaciones correlacionales buscan establecer la intensidad y el sentido de la relación entre dos variables, si una aumenta o disminuye que pasa con la otra.

Este estudio se presenta como un espacio de análisis de interés tanto para la carrera de Educación Básica de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, como para la Universidad Técnica de Manabí y la comunidad educativa. Mismo que forma parte de las líneas de acción desarrolladas por la Dirección General de Vinculación de la Universidad Técnica de Manabí. Para su cumplimiento se contó con la colaboración de los graduados y graduadas de los siguientes años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

La población de los graduados fue la siguiente:

Tabla 1. Población de la investigación

	Año	Graduados
Carrera de Educación Básica	2018	16
	2019	15
	2020	18
	2021	25
	2022	29
	Otro	6
Total		109

Elaboración propia.

Ahora bien, se describe el perfil sociodemográfico de los graduados de la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Manabí. Dentro de un rango de edad menor a 24 años, se encuentra un total de 26 graduados; dentro del rango de 25 a 29 años se encuentran 21 graduados; en el rango de 30 a 35 años se encuentran 22 graduados; en el rango de 36 a 40 años se encuentran 25 graduados; y en un rango mayor a 41 años se encuentran 15 graduados.

El estado civil de los graduados es el siguiente: Graduados con estado civil de casados, son 43 de los profesionales; con estado civil de divorciados, son 9 graduados; y con estado civil de soltero, son 57. Además, es de recalcar que el 66% que equivale a 72 de los profesionales de la carrera de Educación Básica son de género femenino; mientras que el 34% que equivale a 37 de los profesionales son de género masculino. Con respecto a su formación académica, 73 de los profesionales tienen un título de tercer nivel y 25 cuentan con un título de cuarto nivel.

Para ello, se destaca los aportes recibidos de los graduados que permitieron unir problemáticas específicas para un enriquecimiento de la formación y desempeño profesional de los graduados. En la actualidad, la carrera de Educación Básica cuenta con la cantidad de 292 graduados, 231 mujeres y 61 hombres.

La técnica aplicada fue una encuesta a través de un formulario de Google. Se diseñó un cuestionario de preguntas como instrumento que estuvo dividido en una sección de datos sociodemográficos y dos dimensiones enfocadas al: ámbito laboral y la satisfacción académica – profesional. El tipo de medición de las respuestas se basó en opciones nominales para el ámbito laboral y para la situación académica – profesional, en una escala Likert.

Los resultados hallados en las dos dimensiones fueron los siguientes:

En el ámbito laboral:

Tabla 2. Situación laboral actual

Opciones	Fa	Fr	%
Desempleado	49	0,45	45
Empleo de medio tiempo	12	0,11	11
Empleo de tiempo completo	26	0,24	24
Trabajador por cuenta propia	22	0,20	20
Total	109	1	100

Elaboración propia.

Con base en los resultados de la tabla 2 sobre su situación laboral actual, el 45% que equivale a 49 graduados de EGB se encuentran desempleados. El 11% que equivale a 12 graduados tienen un empleo de medio tiempo. El 24% que equivale a 26 graduados tienen un empleo de tiempo completo. Por último, el 20% que equivale a 22 graduados son trabajadores por cuenta propia.

Tabla 3. Tipo de contrato que tiene

Opciones	Fa	Fr	%
Contrato	19	0,18	18
Eventual	10	0,09	9
Nombramiento	14	0,13	13
Actividades propias	22	0,20	20
Ninguno	44	0,40	40
Total	109	1	100

Elaboración propia.

Con base en los resultados de la tabla 3 sobre el tipo de contrato que tienen, el 18% que equivale a 19 graduados tienen un contrato. El 9% que equivale a 10 graduados son eventuales. El 13% que equivale a 14 graduados tienen nombramiento. El 20% que equivale a 22 graduados tienen actividades propias. Por último, el 40% que equivale a 44 graduados no tienen ninguna de las opciones anteriores.

En la situación académica – profesional:

Tabla 4. Nivel de satisfacción con respecto a los contenidos de la carrera de EGB

#	Opciones	Fa	Fr	%
5	Excelente	16	0,15	15
4	Buena	21	0,19	19
3	Regular	27	0,25	25
2	Poca	20	0,18	18
1	Nada	25	0,23	23
	Total	109	1	100

Elaboración propia.

En la tabla 4 sobre el nivel de satisfacción con respecto a los contenidos de la carrera de EGB, el 15% que equivale a 16 graduados consideran que fue excelente. El 19% que equivale a 21 graduados consideran que fue buena. El 25% que equivale a 27 graduados consideran que fue regular. El 18% que equivale a 20 graduados indicaron que fue poca. Por último, el 23% que equivale a 25 graduados indicaron que nada.

Tabla 5. Nivel de satisfacción sobre su entorno laboral

#	Opciones	Fa	Fr	%
5	Excelente	13	0,12	12
4	Buena	17	0,16	16
3	Regular	28	0,25	25
2	Poca	32	0,29	29
1	Nada	19	0,18	18
	Total	109	1	100

Elaboración propia.

En la tabla 5 sobre el nivel de satisfacción de su entorno laboral, el 12% que equivale a 13 graduados manifestaron que es excelente. El 16% que equivale a 17 graduados indicaron que es buena. El 25% que equivale a 28 graduados indicaron que es regular. El 29% que equivale a 32 graduados respondieron que es poca. Por último, el 18% que equivale a 19 graduados manifestaron que nada.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Weiss (2002) la define como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Desde una óptica más integrada, otros referentes, como Brief (1998) consideran que la satisfacción laboral

emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación e inserción laboral. Es de gran preocupación para la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica De Manabí conocer y dar orientaciones basada en realidades de estudios actuales sobre nuestros graduados.

Muñoz Adánez, (1990) 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-socioeconómicas acordes con sus expectativas.

Loitegui (1990) aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo diferentes especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como “motivo”, “actitud del empleado”, “moral laboral”, “satisfacción en el trabajo”, etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten.

Locke (1976) expresa que es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”.

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta Mota (2006) tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional. Las universidades requieren de profesionales de la docencia, no sólo de profesionistas. Este trabajo se ha desarrollado fundamentalmente con programas de posgrado.

Las maestrías y especialidades en el área de educación, principalmente las orientadas a mejorar la calidad de la docencia, han sido la principal herramienta para la profesionalización del docente. Asimismo, el autor agrega que la formación docente está vinculada directamente con la profesionalización de la docencia. Esta idea ha sido rescatada por muchas instituciones de educación superior con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel universitario, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad.

La concepción dialéctico-materialista (Mure, 1998) considerada como la base filosófica de la evaluación de egresados, posibilitar la fundamentación cosmovisiva del proceso y sus resultados, a través de la relación lógica que se evidencie desde una indagación crítica como antesala de las contradicciones que generaran los constructos que resulten de estos análisis.

El enfoque sistémico (Von Bertalanffy, 1986) permite abordar los objetivos generales del proceso de seguimiento a graduados de una manera integradora y no aislada, como se ha evidenciado en los estudios precedentes, lo cual propiciará que los resultados se identifiquen como parte de un conjunto de elementos que se encuentran en interacción de forma integral.

En la teoría histórico-cultural (Vigotsky, 1996) al evidenciar fenómenos como la motivación para iniciar un proceso evaluativo a través del seguimiento a graduados, que desde los contextos sociales, culturales y productivos propician enseñanzas y aprendizajes que fundamentan las decisiones universitarias, lo que permite orientar la participación del estudiante y egresado en el proceso de apropiación y reconstrucción de los conocimientos y en el desarrollo de sus aprendizajes de vida, para contribuir a su auto crecimiento, perfeccionamiento personal y a la transformación social.

Kirkpatrick (1999) identifica manifestaciones de cambio, a partir de la primera etapa de evaluación, es decir desde la valoración del nivel de satisfacción de los graduados con relación a los aspectos formativos y los servicios universitarios, como evidencias que permiten determinar el efecto causado del proceso formativo universitario.

Stufflebeam y Shinkfield (1987) expresan que en el caso de las instituciones de educación superior las intervenciones pueden darse a través de estudios de postgrado, capacitación continua y demás estrategias de desarrollo profesional. Esto permite dar un mejor seguimiento a la formación profesional de todos los graduados de la carrera de Educación Básica.

Cabe destacar que, el criterio de López y Chaparro (2003); y Lopera (2005) quienes sostienen que si la universidad considera a todo aquel que pasa por sus aulas, como estudiante para toda la vida, si su plan es coherente en todos los aspectos desde lo académico hasta lo espiritual, pasando por lo económico y psicosocial, entonces el profesional tendrá razones para continuar cerca de la misma, ya sea como padre de familia, patrocinador o profundizando en sus conocimientos a través de la formación continua.

CONCLUSIONES

Para concluir, se determinó los niveles de satisfacción laboral y el desempeño académico-profesional de los graduados de Educación Básica, que no fueron los niveles esperados dentro del ámbito laboral. El entorno de trabajo demanda de profesionales altamente capacitados en competencias pedagógicas y tecnológicas, debido a los avances que ha tenido la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Por ello, los graduados de la carrera de Educación Básica de hace

algunos años presentan algunos vacíos teóricos en el dominio de sus conocimientos epistemológicos.

Otro aspecto importante de resaltar es la preparación académica y los contenidos que estudiaron mientras cursaban sus estudios, dichos contenidos no generaron la suficiente satisfacción en el profesional. De este modo, no captaron el conocimiento total y tenían poco interés hacia su aprendizaje, lo que conllevó a obtener una formación académica muy limitada. Esto se comprobó en los resultados de los niveles de satisfacción, que por lo general, los valores altos estaban en los niveles regulares o bajos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brief, W. (1998). *Desarrollo y aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. McGraw Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.

Kirkpatrick, D. (1999). *Evaluating Training Programs: The four levels*. Berret-Koehler, Inc.

Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*. En Dunnette. *Manual de psicología industrial y organizacional*. Rand McNally College Ed.

Loitegui Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142004>

Lopera, C. M. (2005). *Los estudios sobre seguimiento a egresados en los procesos de mejoramiento continuo. La actividad universitaria*. Seminario para Funcionarios Universitarios y Gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados.

Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Editorial Alianza.

Mota, F. (2006). *Reflexiones sobre educación: La Docencia como Actividad Profesional*. Universidad Autónoma de Guadalajara. <http://www.uag.mx/63/a04-01.html>

Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

Mure, G. R. (1998). *La Filosofía de Hegel*. Catedra Madrid.

Raineri, A. (2007). Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: Similitud con culturas individualistas. *Estudios de Administración*, 14(2), 1-42. <https://revistachilenahumanidades.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/56436>

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. El Manual Moderno.

Stufflebeam, D., y Shinkfield, D. (1987). *Evaluación sistemática*. Paidós, MEC.

Tejeda Díaz, R. (2011). Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55(4), 1-12.

Vigotsky, L. S. (1996). *Pensamiento y lenguaje*. Edición Revolucionaria.

Von Bertalanffy, I. (1986). *Perspectivas de la Teoría General de Sistemas*. Alianza Universidad.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 2, 173-194.

