



**La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el
circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados**

Investigadora
Malena Amador

Contenido

Introducción	3
1.1 Antecedentes	4
1.2 Justificación	5
1.3. Planteamiento del problema	6
1.4 Preguntas de investigación	6
1.5 Objetivos	7
1.6 Hipótesis.....	7
1.7 Limitaciones.....	7
2. Marco teórico.....	8
3. Metodología	15
4. Análisis de la información	19
5. Conclusiones.....	26
Referencias.....	28

Introducción

En la actualidad los centros educativos requieren contar de docentes proactivos y comprometidos que garanticen un buen rendimiento dentro de la Institución para la cual laboran; el mismo tiene relación estrecha con la motivación laboral que se presente en el lugar de trabajo.

Tomando en consideración el párrafo anterior, es importante identificar la motivación de los docentes y su dinámica dentro de las instituciones para lograr trabajadores comprometidos en su trabajo y para los gerentes que buscan la eficiencia y eficacia dentro de su organización.

El Ministerio de Educación Pública en años anteriores ha tenido que enfrentar números cambios en el ambiente laboral, este clima que se crea y se vive en los centros educativos puede afectar el comportamiento y desempeño de la educación que trae como consecuencia en el docente motivación o desmotivación para realizar su trabajo por lo que este estudio va permitir conocer la percepción de motivación que tienen los docentes de primaria del sector público.

Por lo tanto, conocer la motivación de los docentes es un gran aporte para la planificación en los centros educativos y por la relevancia de los procesos de enseñanza,

Ante esta necesidad surge el interés de desarrollar esta investigación en los centros educativos públicos de primaria del circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Desamparados del MEP, con el fin de conocer la motivación laboral de los docentes.

1.1 Antecedentes

Estado de la educación

Una de estas investigaciones con mayor trascendencia a nivel nacional es el del tercer informe del Estado de la Educación (2011) donde expone diversos problemas que afectan al personal de los centros educativos, entre los que destacan:

- a) Los docentes siguen enfrentando problemas en las condiciones de contratación.
- b) Los avances se concentran en el ámbito salarial pero se ha hecho muy poco para mejorar otras condiciones como el clima laboral y el rendimiento de los docentes, por ejemplo, la estabilidad y la organización de las jornadas, lo que afecta las posibilidades de una mejor atención de las necesidades de los y las alumnos.
- c) La cultura organizacional de los centros educativos tiene arraigadas manifestaciones en torno a la permanencia del statu quo, lo que significa una resistencia hacia los cambios y propuestas de mejora.
- d) Se visualiza en los centros educativos un trabajo en solitario de docentes y administrativos, el cual se torna desgastante con el paso de los años.
- e) Existe 46.2% de nombramientos interinos docentes, con importantes diferencias por nivel educativo, pues esta condición es menor en Resistencia al cambio y falta de compromiso de algunos actores.
- f) Escasez de recursos básicos, tanto físicos como financieros.

1.2 Justificación

En la actualidad, conocer la percepción de motivación de los docentes en los centros educativos de primaria del Ministerio de Educación Pública permite a las autoridades superiores, personal administrativo y docente tomar medidas pertinentes acerca de la mejora continua en las instituciones, contribuir a perfeccionar el ambiente laboral y facilitar una evolución en el desempeño laboral de los funcionarios y por ende en el servicio que se ofrece.

Sin embargo, existen diferentes factores que afectan a los centros educativos trayendo como consecuencia un desgaste en los docentes, entre las que destaca:

Problemas de acciones de personal, salarios retrasados, nombramientos mal confeccionados, rotación de personal constante, nombramiento frecuente de interinos, nombramientos en propiedad en lugares lejanos al lugar de residencia del personal, entre otros problemas.

A estos problemas se asocia la falta de infraestructura, violencia, indicadores educativos bajos en los centros educativos, así como factores individuales-psicológicos en los docentes, que afectan de manera directa e indirecta el clima organizacional en la comunidad educativa.

En este caso, la Dirección Regional de Desamparados, es una de las Direcciones de Educación más grandes del país, con un exceso de población docente y estudiantil.

En lo que se refiere a violencia en los centros educativos es una de las regiones más problemáticas, por lo que esta Dirección cuenta con características e indicadores educativos que permiten la viabilidad del estudio.

Como se dijo, esta investigación pretende ofrecer información respecto a la motivación laboral de los docentes en los centros educativos del circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Desamparados, con el objetivo de facilitar futuras investigaciones a las instituciones educativas de todas las regiones del país y así conocer mejor la motivación o desmotivación que presentan los docentes.

1.3. Planteamiento del problema

¿Cuáles son las determinantes de motivación de los docentes en los centros educativos de primaria del circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Desamparados?

1.4 Preguntas de investigación

¿Los docentes se sienten identificados en el centro educativo donde laboran?

¿Qué tan satisfecho se siente el docente en el centro educativo?

¿Cómo influye la remuneración en la motivación docente?

¿Cuánta capacitación reciben los docentes en los centros educativos?

1.5 Objetivos

Objetivo general

Analizar la motivación de los docentes en los centros educativos de primaria del circuito educativo 01 de la Dirección Regional de Educación de Desamparados.

Objetivos específicos

1. Identificar el sentido de pertenencia en los centros educativos de primaria del circuito 01 de la DRED
2. Conocer la satisfacción personal del docente en los centros educativos de primaria del circuito 01
3. Valorar como influye la remuneración en la motivación de los docentes en el circuito 01 de la DRED
4. Determinar la capacitación que reciben los funcionarios del circuito 01 de la DRED

1.6 Hipótesis

Hipótesis a comprobar en investigación cuantitativa

Los docentes están motivados de los centros educativos : Los docentes no están motivados en los centros educativos

1.7 Limitaciones

Entre las limitaciones encontradas para la elaboración de este estudio se encuentran:

El tiempo establecido para realizar la investigación es corto, lo que limita que el desarrollo de la misma sea para un sector mayor en los centros educativos.

No se cuenta con recursos económicos y humanos para elaborar un trabajo de campo de mayor amplitud.

2. Marco teórico

En este apartado se da una introducción del surgimiento de las teorías motivacionales del ser humano en el ambiente laboral, así como la definición utilizada para desarrollar este estudio y las diferentes dimensiones en las cuales se desarrolla el tema de motivación laboral.

A partir de la década de 1970 hasta la actualidad las teorías sobre la motivación de base cognitiva han tomado un mayor auge por su gran valor para la educación porque facilitan el entendimiento de la conducta. Revista Educación 33(2), 153-170, ISSN: 0379-7082, 2009. De acuerdo con Santrock (2002), existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento.

Perspectivas de la motivación

González y Criado (2011) explican cuatro perspectivas de la motivación que han sido analizadas desde diferentes teorías:

Perspectiva conductista: la motivación se explica a través de recompensas e incentivos, en la cual recompensa es todo objeto o acontecimiento agradable que se obtiene como consecuencia de la conducta e incentivo es aquel objeto o acontecimiento que alienta o no la conducta.

Perspectiva humanista: se enfatiza en la necesidad que tiene el hombre de desarrollar su potencial humano, para motivar se debe fomentar los recursos internos, su autonomía, su autorrealización, su autoestima.

Perspectiva cognoscitiva: Se enfatiza en el poder del pensamiento, la conducta no se dirige por recompensas o castigos, sino a través de pensamientos, metas, expectativas, atribuciones.

Perspectiva del aprendizaje social: se integran los planteamientos conductistas y cognoscitivos, la motivación se considera el producto de dos fuerzas principales, la expectativa del sujeto de alcanzar una meta y el valor de esa meta para el sujeto.

Motivación intrínseca y extrínseca

Motivación intrínseca: la satisfacción es personal, propia de cada uno sirve para experimentar un sentimiento de competencia, sentimiento de que eres capaz, la tarea es reforzante en sí misma.

Motivación extrínseca: hace referencia a cuando realizamos una acción por razones ajenas a ella, no interesa la actividad, sólo el beneficio que nos aportará dicha acción.

Teorías de motivación

Existen diferentes tipos de teorías relacionadas con la motivación laboral, estas teorías no son contradictorias ya que cada una de ellas explica un aspecto particular del tema:

Teoría bifactorial:

Frederick Herzberg explica que existen dos tipos de factores incentivadores en el trabajo: Factores extrínsecos la cual no forman parte propiamente de la tarea laboral realizada. Son necesarios para no generar insatisfacción, tales como salarios, aumentos de sueldo, promociones, felicitaciones entre otros, por su parte los factores intrínsecos son los factores motivadores a largo plazo en el trabajo tales como satisfacción por un trabajo que le gusta hacer, auto reconocimiento, sentido de cumplir con la propia responsabilidad, logro personal, entre otros.

Teoría de la equidad:

Según Stacy Adams el ser humano posee una tendencia natural a buscar referentes de comparación social, es decir, comparar la propia conducta y los propios resultados con los de los otros.

Los individuos analizan las contribuciones que realizan y las compensaciones que obtienen, por lo que cada persona establece comparaciones entre lo que pone y lo que recibe, de forma que si percibe que existe desequilibrio entre ambas variables experimentará insatisfacción laboral y su motivación hacia el trabajo disminuirá.

Teoría del establecimiento de metas

Edwin Locke estudia la motivación laboral desde la perspectiva de los objetivos o metas de trabajo, menciona que los objetivos claramente definidos incrementarían la motivación laboral, cuanto más claros sean los objetivos, más eficaces resultarán para motivar el comportamiento de las personas en la organización

Teoría de la motivación del logro

Para John Atkinson y David McClelland la motivación de logro consiste en el deseo de tener éxito, consideran que las personas actúan movidos por un conjunto de cuatro factores:

Motivo de éxito: Es la anticipación mental de las consecuencias positivas derivadas del éxito en las actividades emprendidas.

Motivo de fracaso: anticipar mentalmente las consecuencias negativas derivadas de no concluir con éxito las actividades emprendidas.

Probabilidad de resultados: Probabilidad percibida de concluir con éxito o con fracaso en una tarea dada.

Valor incentivo: se trata del valor y la importancia que la persona otorga al éxito y al fracaso en una tarea dada.

Teoría de las tres necesidades

Según David McClelland existen tres tipos de necesidades que actúan como motivadores del comportamiento en las organizaciones.

Necesidad de logro: las personas con alta necesidad de logro se caracterizan por aceptar más responsabilidades, buscar la mejora y el aprendizaje, fijarse metas de dificultad y experimentar más motivación de logro.

Necesidad de poder: necesidad de tener influencia sobre otras personas y ejercer control sobre la conducta de otros.

Necesidad de afiliación: búsqueda de relaciones satisfactorias con el resto de miembros de la organización.

Teorías humanistas

Perspectiva conductual:

Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas (Santrock, 2002). Las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Los que están de acuerdo con el empleo de incentivos recalcan que agregan interés y

motivación a la conducta, dirigen la atención hacia comportamientos adecuados y la distancian de aquellos considerados inapropiados.

Trechera (2005) explica que las teorías que se basan en el empleo de incentivos parten del supuesto de que: Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable (p. 3).

Motivación

La motivación se refiere a que “(...) el comportamiento de las personas en el trabajo es producto de la forma como perciben individualmente ciertos factores del ambiente laboral” (Ucrós y Gamboa, 2010, p.183).

En otras palabras, cada persona es diferente y tiene necesidades diferentes, el cómo se sienta dentro de la organización determina qué tan productiva es su lugar de trabajo.

El administrador debe estar atento en velar porque el individuo satisfaga estos procesos, de manera que se sienta aceptado y satisfecho con su trabajo.

Además, Robbins define la motivación como el esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales, después de haber alcanzado satisfacer sus necesidades individuales (1999).

Dimensiones de la motivación

Por consiguiente, la motivación considera cuatro variables a mencionar:

a. Satisfacción laboral

Por satisfacción laboral se entiende “(...) actitud general de un empleado hacia su trabajo” (Robbins, 2004, p.78).

Esta definición es muy general, ya que cada individuo tiene una definición de satisfacción laboral, para una persona la satisfacción laboral está relacionada con el salario actual, otros individuos la enlazan con el trabajo que realiza dentro de la organización y para otras personas son las posibilidades que existen de ascender.

El Ministerio de Hacienda (2013), considera que las actitudes se determinan conjuntamente con las características actuales del puesto así como las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Existen diferentes características de un puesto de trabajo que influyen en la percepción de las condiciones de un puesto y estas son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso.

El Ministerio de Hacienda (2013) establece niveles de análisis de satisfacción, por una parte un indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo, por otra una satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. Además de la satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Pérez y Fidalgo (2013), aluden a que existen diferentes características personales que determinan los umbrales de satisfacción e insatisfacción tales como la historia personal y profesional, la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural.

b. Remuneración:

Una determinante de motivación se refiere al salario que recibe un individuo como pago de su trabajo: a un mayor salario, mayor satisfacción. Para Robbins (2004, p.79)

“(…) los puestos mejor pagados requieren mayores capacidades, dan mayor responsabilidades a quienes lo ocupan, son más estimulantes, ofrecen más retos y conceden mayor control”.

Para el caso de la profesión docente, está merece una remuneración adecuada, en este rubro se han hecho importantes esfuerzos de parte de las autoridades educativas y asociaciones gremiales; condiciones que requieren de un monitoreo constante. (Garbanzo, 2011)

c. Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia se refiere al “sentimiento que percibe una persona o se siente parte de un grupo, servicio o departamento, de la organización”. (Apuy, 2008)

A su vez, Montaña (2013) entiende el sentido de pertenencia como “la defensa que hacen los empleados, de los diferentes intereses, valores y objetivos que posee una institución, haciéndolos propios y parte de su perfil e identidad laboral.”

La autora mencionada en el párrafo anterior, alude que el inculcar un sentido de pertenencia de la organización a sus empleados permite un talento humano proactivo, empleados comprometidos con su trabajo, una buena imagen corporativa, disposición laboral.

Por su parte, cada director del centro educativo debe velar por crear y establecer en primer lugar una cultura organizacional definida en la que el empleado la conozca y se apropie de tal forma que se identifique y reconozca en todo lugar.

Además debe contar con un plan de motivación que incluya al personal temporal y deben conocer a sus empleados y preocuparse por ellos, es importante crear canales de comunicación creativas y eficientes de informar a los empleados y buscar estrategias que posibilite el conocimiento de necesidades, gustos, preferencias para

así mismo crear políticas y objetivos que beneficien a los empleados de manera que se puedan crear sentimientos de arraigo y pertenencia en la organización.

d. Capacitación

Para Robbins (2004), la capacitación mejora las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo y dar un esfuerzo mayor, acrecienta la eficacia personal y estimula la motivación personal del trabajador.

Este autor señala que los empleados no son competentes para siempre, las capacidades se vuelven obsoletas, por lo que la responsabilidad de la organización es fomentar la confianza de los trabajadores y ayudarlos a mantener su competitividad mediante adiestramiento continuo.

Dolán, Valle, Jackson y Schuler (2007) concuerdan con esta definición al mencionar que la formación consiste en actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando la capacidad y potenciación de los conocimientos y actitudes. Para estos autores el rendimiento de los trabajadores está en función de los conocimientos, habilidades, actitudes y de la situación.

Dolan et all (2007) alude a la formación y desarrollo de los trabajadores tiene varios propósitos entre los que destaca: suscitar nuevos conocimientos, actualizar las habilidades, preparar a la gente para cambios en su carrera, rectificar las deficiencias de habilidades y conocimientos, mejorar las actitudes de los empleados hacia el trabajo y la organización.

Toda organización en sí, debe planificar y gestionar planes de capacitación que le permitan a los trabajadores poder desarrollar mejor sus capacidades intelectuales o grupales.

Garbanzo (2011), menciona que “el Ministerio de Educación Pública considera, como acciones relevantes, la capacitación y la actualización docente, al igual que el apoyo de la labor de estos profesionales en campos estratégicos de renovación curricular, para lo cual se hace uso de convenios con universidades (MEP, 2006).”

Se debe actualizar a los docentes con capacitación permanente y pertinente en la cual se desarrolle nuevas metodologías y técnicas modernas al lado del avance tecnológico. (Garbanzo, 2011)

2.4 Variables de investigación cuantitativa

El alcance de esta investigación es de tipo descriptiva, en la cual se permite conocer cuál es el contexto y la situación actual de los docentes en relación con la motivación laboral en los centros educativos de primaria.

Las variables que se pretenden medir en esta investigación para conocer la percepción de motivación de los docentes en los centros educativos son: el sentido de pertenencia, la capacitación, la remuneración y la satisfacción laboral del circuito 01 de la DRED. Este estudio brindará información válida para trazar luego directrices que respalden iniciar y desarrollar mejoras en los centros educativos del MEP en relación con la motivación de los docentes.

3. Metodología

3.1 Marco metodológico

Esta investigación está dentro de la filosofía del materialismo con un paradigma positivista, tiene un enfoque cuantitativo y un diseño metodológico no experimental-transeccional porque se realizó la investigación en un momento determinado. El tipo de estudio aplicado es de carácter descriptivo. Para Hernández, Fernandez y Baptista (2010), el enfoque cuantitativo tiene un carácter diagnóstico en la cual se usó la

recolección de datos con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento.

3.2 Fuentes de información

3.3 Descripción de la población y muestra

Muestra

Se seleccionó con la asesoría del Dpto. de Análisis Estadístico del MEP una muestra de un 20% de la población docente del circuito 01 de la DRED, esta cantidad de población es elegida de manera proporcional por falta de recursos económicos, recurso humano y por el tiempo establecido para realizar la muestra.

3.4 Técnicas de investigación

Selección de los centros educativos

Tal como se muestra en el cuadro siguiente, se aplicó una encuesta a los 7 centros educativos pertenecientes al circuito 01 de la DRED.

Cuadro 2
Selección de los centros educativos
Escuelas públicas. Circuito educativo 01
Dirección Regional de Desamparados

Escuelas	Cantidad Docentes	Docentes a entrevistar
REV. SCHMITZ	25	5
REPUBLICA DE PANAMA	40	8
LAS GRAVILIAS	33	7
JUAN MONGE GUILLEN	21	4
GUATUSO	19	4
DOS CERCAS	16	3
CIUDADELA FATIMA	11	3
Cantidad total	165	41

Selección de los docentes

Una vez seleccionada la cantidad de población se decide seleccionar a los entrevistados sistemáticamente a través de un salto aleatorio para generalizar los datos en este circuito. Se utiliza la formula estadística:

$$165/34:k \qquad 5:k$$

En donde k representa el salto aleatorio, con la lista de los docentes ordenados alfabéticamente se seleccionan cada 5 docentes.

3.5. Técnicas de recolección de datos

Para este estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario cerrado. Esto por cuanto se obtuvo datos estadísticos que permiten generalizar los resultados. El cuestionario fue auto aplicado en cada centro educativo.

3.6 variables y/ó categorías: operacional, instrumental y conceptual

Cuadro 2
Operacionalización de las variables

Objetivos	Variables	Definición de variables	Indicadores	Definición instrumental
Identificar el sentido de pertenencia en los centros educativos de primaria del circuito 01 de la DRED	Sentido de pertenencia	Sentimiento que percibe una persona o se siente parte de un grupo. Motivación intrínseca	Identificación Cuidado del centro educativo Relaciones interpersonales	Cuestionario
Conocer la satisfacción personal del docente en los centros educativos de primaria del circuito 01	Satisfacción personal	Actitud general de un empleado hacia su trabajo Motivación intrínseca	Relaciones interpersonales Ambiente laboral	Cuestionario
Valorar como influye la remuneración en la motivación de los docentes en el circuito 01 de la DRED	Remuneración	salario que recibe un individuo como pago de su trabajo: a un mayor salario, mayor satisfacción Extrínseca	Incentivos Salario acorde a las necesidades	Cuestionario

Determinar la capacitación que reciben los funcionarios del circuito 01 de la DRED	Capacitación	La capacitación mejora las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo y dar un esfuerzo mayor, acrecienta la eficacia personal y estimula la motivación personal del trabajador. Extrínseca	Programas Plan de mejoramiento continuo	Cuestionario
--	--------------	--	--	---------------------

3.7 Descripción del instrumento de investigación

El instrumento a utilizar consta de dos partes, en una primera parte se desarrolla preguntas de información general con el objetivo de conocer al personal docente de este circuito educativo; es un cuestionario cerrado que abarcan las cuatro variables de la motivación laboral en una escala de Likert en la mayoría de los ítems, además se utilizó otro tipo de escala utilizando la prueba del diferencial semántico.

3.7 Técnicas de análisis de la información:

Para el vaciado de los instrumentos y el análisis de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS y el paquete de Microsoft office Excel.

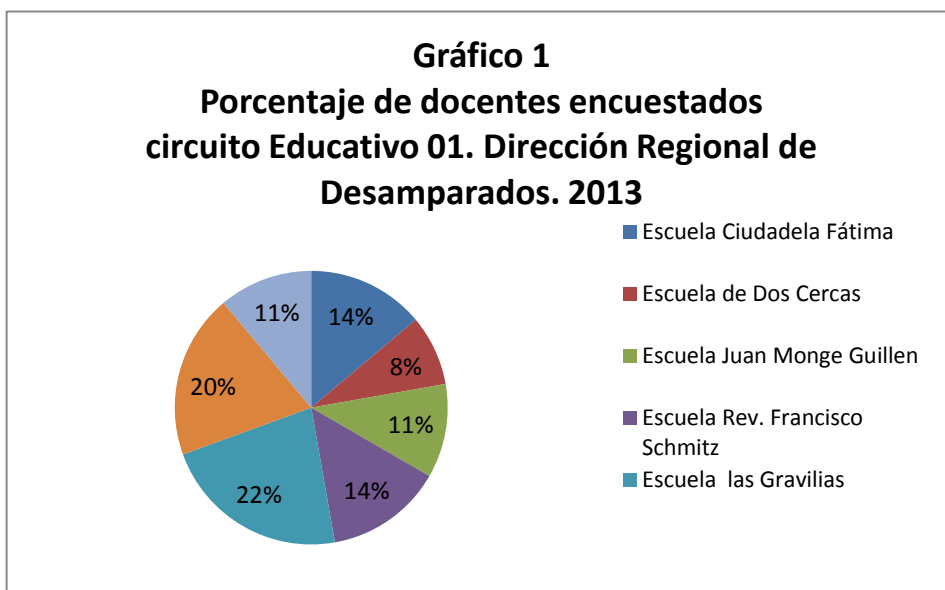
La encuesta consta de dos partes, una primera parte se refiere a datos personales que permiten conocer algunos aspectos laborales de los docentes, en una segunda parte se distribuyeron preguntas en relación a las siguientes variables: satisfacción laboral, sentido de pertenencia, remuneración y capacitación, en una escala de Likert con el fin de identificar el bienestar de los individuos entrevistados sobre las diferentes variables que conforman la motivación laboral, además se elaboraron pruebas del diferencial semántico que consiste en adjetivos bipolares con el objetivo de medir las características que más identifican la satisfacción laboral que tienen los docentes de este circuito.

A continuación, se describe los resultados de la investigación realizada en los centros educativos de primaria del circuito en estudio.

4. Análisis de la información

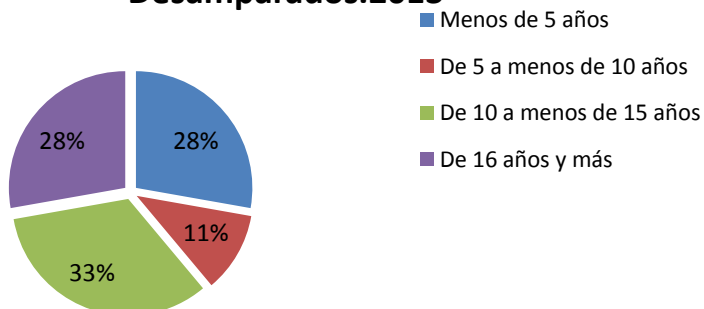
4.1 Características de los docentes del circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados

En el estudio participo un total de 36 docentes que corresponden a un 20% de la población (ver gráfico 1), distribuidos entre las diferentes escuelas públicas del circuito 01 de la DRED, de este total un 94% corresponden a mujeres y solo un 6% son hombres. Este porcentaje es considerable debido a que las mujeres en su mayoría son las que tienden a estudiar Educación General Básica en I y II ciclo.



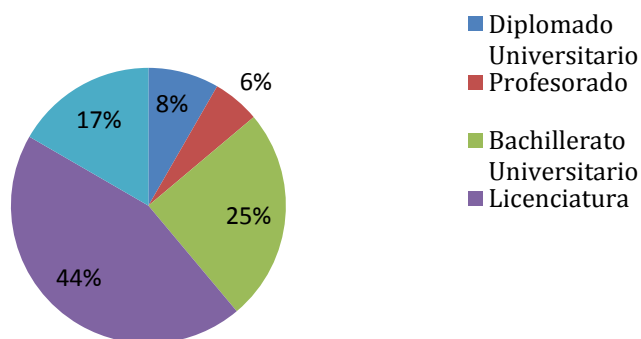
En cuanto a la edad de este grupo de docentes prevalecen los que tienen entre 36 a 51 años o más, que son alrededor de un 81% de la población total docente encuestada y de este total un 75% se encuentra en la condición en propiedad. Además es importante mencionar que los docentes de este circuito tienen más de 10 años de laborar en el centro educativo (ver gráfico 2); lo que indica que es una población docente estable laboralmente.

Gráfico 2
Tiempo de laborar en los centros educativos.
Circuito educativo 01. Dirección Regional de
Desamparados.2013



En lo que se refiere al grado académico de los docentes en los centros educativos de primaria del circuito 01 de la DRED, se puede observar en el gráfico 3 que los docentes en su mayoría se encuentran en la categoría de licenciados y un 17% son máster en alguna especialidad de educación, frente a un 6% que tienen una categoría de profesorado. Estos resultados indican en general que este circuito educativo tiene un cuerpo docente con un nivel alta formación universitaria lo que concuerda con el Estado de la Educación (2011) al indicar que los docentes de primaria que cuentan con un nivel de licenciatura ha aumentado de 6.1% en 1998 a un 76.5% en el año 2009.

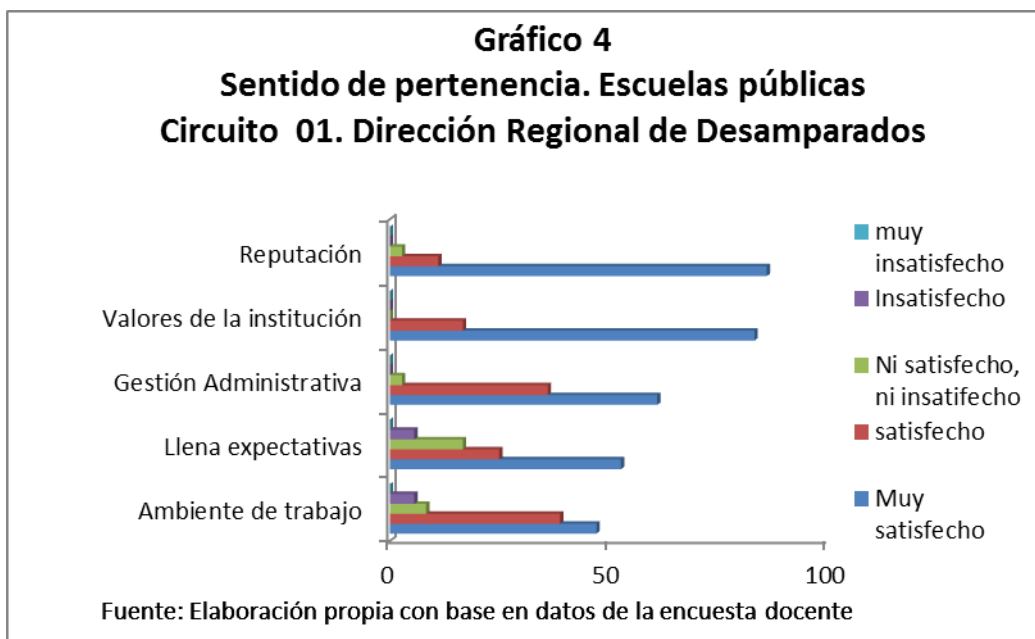
Gráfico 3
Grado académico. Escuelas públicas
Circuito educativo 01. Dirección Regional de
Desamparados



En resumen, el perfil académico de esta población docente del circuito 01 de la DRED cuenta con una vasta experiencia profesional, la mayoría en la condición en propiedad con un grado académico alto, especialmente licenciatura y maestría. Estos resultados indican que la mayoría de esta población cuenta con estabilidad laboral.

II. Sentido de pertenencia

Una de las variables que miden la motivación laboral es el sentido de pertenencia, que según Montano (2013) es la defensa que hacen los empleados a los diferentes intereses, valores y objetivos de una institución, en el caso de los centros educativos de primaria del circuito 01 de la DRED según la encuesta realizada se sienten parte de la institución a la que pertenecen, ellos conocen y respetan los valores de la institución, consideran y se preocupan por la reputación del mismo, sin embargo, a pesar de ser el 61% que se sienten muy satisfechos con la gestión administrativa, un 47% satisfecho con el ambiente trabajo y un 53% consideran que el centro educativo llena las expectativas de esta población entrevistada, existe un porcentaje bajo de población 6% que se siente insatisfecho con estos indicadores (Ver gráfico 4)



Estos indicadores corresponden a la motivación extrínseca que reciben los docentes, propiamente de la visión y del tipo de liderazgo que tiene el director del centro

educativo y de cómo este traslada esa visión y guían a sus trabajadores al cumplimiento de los objetivos.

Por su parte, esta misma población en lo que se refiere a las condiciones laborales físicas en la que laboran, se sienten satisfechos con el material y equipo que se le asigna para brindar las lecciones, además un 86% también está de acuerdo en que las condiciones físicas y los bienes materiales de la institución en la que laboran satisfacen sus necesidades. Ver cuadro 3.

Cuadro 3
Condiciones laborales de los docentes
Circuito 01.Escuelas públicas
Dirección Regional de Desamparados

Condiciones laborales físicas			
Escala	Material y equipo	Condiciones físicas	Bienes materiales
Muy satisfecho	39%	64%	84%
Satisfecho	44%	22%	11%
Ni satisfecho ni insatisfecho	6%	3%	3%
Insatisfecho	11%	6%	3%
Muy insatisfecho	0%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta docente

A diferencia de lo que menciona el Estado de la Educación (2011) que existe escasez de recursos básicos físicos en los centros educativos, se puede observar en el cuadro 3 que los docentes de las escuelas de este circuito se sienten satisfechos con el material y equipo con que cuentan para realizar su trabajo.

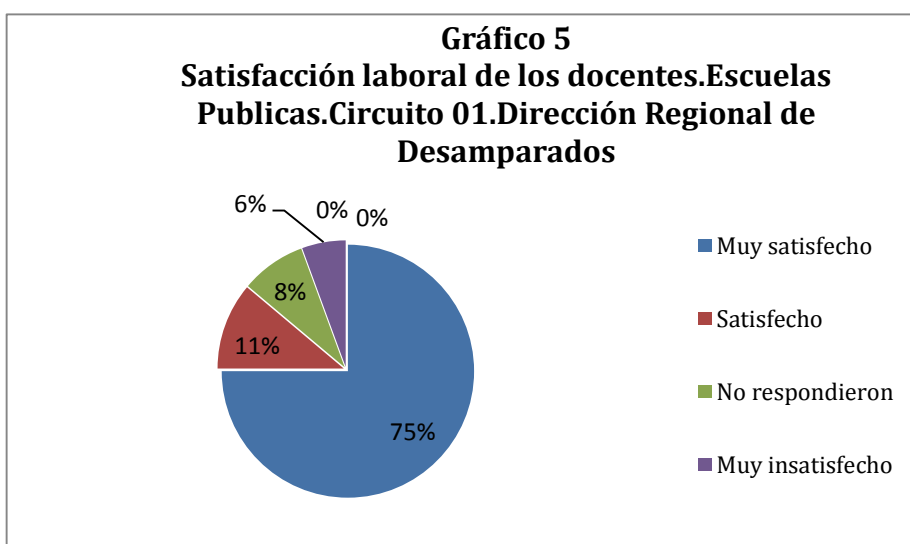
Satisfacción personal del docente

Considerando la definición de Robbins (2004) en que la satisfacción es una actitud general del empleado a su trabajo, así como tomando en cuenta la definición de intrínseca de Gonzales y Criado (2011) en la que menciona que la satisfacción es personal, propia de cada uno, sirve para experimentar un sentimiento de competencia, en la que la tarea es reforzante en sí misma, se puede mencionar que el 86% de los docentes encuestados en lo que se refiere a satisfacción intrínseca,

indican tener una actitud de satisfacción con el trabajo que realizan dentro del centro educativo, como un trabajo tranquilo, agradable, bueno, dinámico y no muy complejo,

Del mismo modo, la motivación extrínseca según Gonzales y Criado (2011) se refiere a las acciones ajenas al trabajador y que son impuestas por los superiores, este tipo de motivación laboral de los docentes se hace sentir en la satisfacción personal, es importante destacar que el total de la población 100% está de acuerdo con la responsabilidad que tienen dentro del centro educativo, por su parte la mayoría de docentes de este circuito un 95% dicen sentirse satisfechos con el horario que se les ha asignado y un 86% se siente satisfecho con la libertad del método de trabajo que realiza en el centro educativo donde labora.

De igual manera el 81% de los encuestados indica que utiliza todas sus capacidades para las cuales se preparó y el 80% tiene variedad en las tareas, así como el 78% considera que los directores toman en cuenta y atienden las sugerencias que se les hace para mejorar el trabajo del centro educativo.



Como se puede observar en el gráfico 5, solo existe un 6% del personal docente sentirse muy insatisfecho y un 8% no respondió cuál era su grado de satisfacción laboral en el centro educativo.

Remuneración de los docentes

El 89% de los docentes aluden a que los centros educativos reconocen el esfuerzo que realizan para mejorar el trabajo dentro de la institución y las jefaturas reconocen ese esfuerzo.

A pesar de que un 36% de los docentes indican que reciben incentivos para mejorar la motivación en el lugar de trabajo, existe un porcentaje igual que no se siente ni satisfecho ni insatisfecho con los incentivos que reciben del centro educativo que laboran, ni por parte del MEP y un 28% que indican que no reciben ningún tipo de incentivo y se sienten insatisfechos por esta causa.

Por otro lado el 47% de los docentes indican sentirse satisfechos por la remuneración que reciben por parte del MEP y una cuarta parte de la población encuestada considera que no se sienten satisfechos con la remuneración que reciben, esta cantidad de población no satisfecha con su salario es preocupante ya que según el Estado de la Educación (2011) en los últimos años se han dado avances en el ámbito salarial, este mismo documento alude que los salarios base de los docentes (PT6) crecieron en enero 2006 a enero 2010 con un 30% de recargo, con 5 anualidades y 18 puntos de carrera profesional en un 134.2%, porcentaje muy atractivo y que mejora las condiciones salariales de los docentes y por ende su calidad de vida.

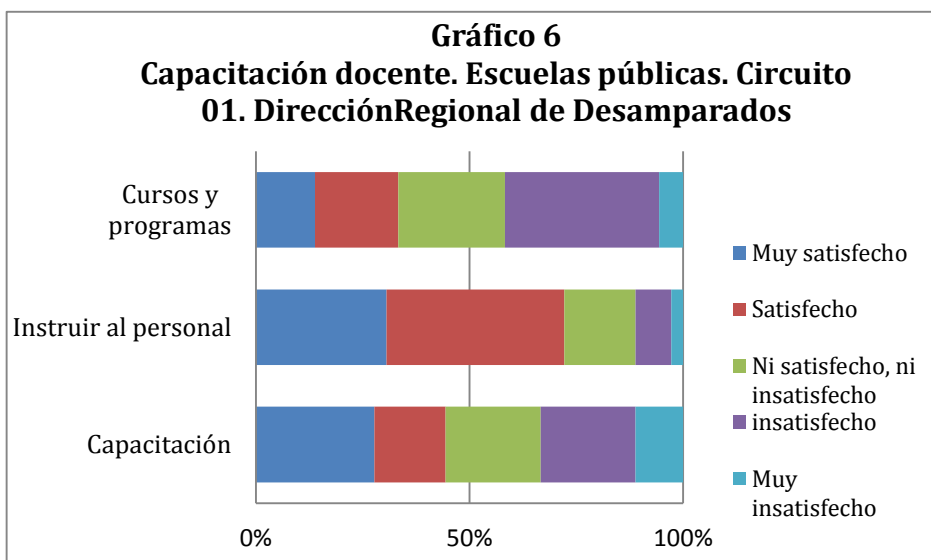
Cuadro 4
Remuneración en los centros educativos públicos
del circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados

Escala	Remuneración	Incentivos	Jefatura reconoce el esfuerzo	Salario	Reconocimiento
Muy satisfecho	13.9	16.7	36.1	11.1	50.0
Satisfecho	33.3	19.4	27.8	30.6	38.9
Ni satisfecho, ni insatisfecho	27.8	36.1	30.6	27.8	5.6
Insatisfecho	22.2	22.2	5.6	25.0	0.0
Muy insatisfecho	2.8	5.6	0.0	5.6	5.6

Capacitación

Para este estudio es importante conocer la percepción que tienen los docentes de la capacitación que reciben por parte de la Dirección Regional a la cual pertenecen y del Ministerio de Educación Pública, en este sentido, del total de personas encuestadas un 45% de la población considera sentirse satisfecha con la capacitación docente que reciben por parte de las de las autoridades superiores, sin embargo existe un 33% y

42% de docentes insatisfechos con la capacitación, programas y cursos que les ofrece el centro educativo y el MEP, estos indicadores concuerdan con lo que menciona el Estado de la Educación en la cual hace referencia a la oferta de capacitación que reciben los docentes y menciona que resultan poco significativas para la amplitud de sus necesidades.



Si resulta importante aludir que tal como se observa en el gráfico 6 en lo que se refiere a instruir al personal existe un alto porcentaje 73% de docentes sentirse muy satisfecho y satisfecho con la Dirección en cada uno de los centros educativos, estos docentes mencionan que las instrucciones que reciben son claras para el trabajo que debe realizar cada docente.

5. Conclusiones y recomendaciones

Con la información suministrada por los encuestados y el análisis de las diferentes variables que conforman el circuito 01 de las escuelas públicas de la Dirección Regional de Desamparados se puede concluir lo siguiente:

La población docente cuenta con estabilidad laboral en los centros educativos, es un personal docente en propiedad, su mayoría, con experiencia académica y profesional que se adaptan al puesto en el que laboran.

Se puede aseverar que los docentes están motivados con la visión y el tipo de liderazgo que tiene el director de cada centro educativo, esto permite al docente sentirse identificado y con alto sentido de pertenencia, solo un porcentaje muy bajo dice no sentirse parte del centro educativo donde labora, sin embargo esta desmotivación puede calificarse como intrínseca propia de cada individuo.

Los centros educativos en los que laboran los docentes encuestados cuentan con buenas instalaciones físicas, además se les ofrece el material, equipo y bienes materiales necesarios para permitir el aprovechamiento de la labor realizada por lo que las condiciones del centro educativo permite que los docentes se sientan parte de la institución y son una variable de motivación positiva para esta población.

Los docentes se encuentran satisfechos en los centros educativos de este circuito, tanto la satisfacción intrínseca como extrínseca del personal permite un buen ambiente laboral y por lo tanto una buena motivación para laborar en estos centros educativos.

El cuerpo docente del circuito 01 de la DRED consideran que los incentivos que reciben por parte del MEP y del Centro educativo les produce insatisfacción laboral y el salario que reciben no satisface las necesidades básicas a pesar de las mejoras salariales que se han realizado en los últimos años.

Una de las variables estudiadas que más afectan negativamente la motivación es la de capacitación que reciben por parte del MEP y del centro educativo, consideran que los pocos cursos que se les ofrece no llenan las expectativas para completar con éxito su formación profesional.

En general, se puede aseverar que los docentes de las escuelas públicas del circuito 01 de la DRED se encuentran muy motivados laboralmente en aspectos tales como la relación con sus superiores, la satisfacción laboral y además tienen sentido de pertenencia en el centro educativo donde laboran.

En los aspectos en que los docentes no se sienten satisfechos son en las variables de capacitación y remuneración, la variable de capacitación es un tema propio de las oficinas centrales del MEP, se deberá realizar un estudio sobre las necesidades de capacitación que tienen los docentes para seleccionar con mayor detenimiento los cursos que se debe ofrecer a esta población y así resulten atractivos y se adaptan a las necesidades laborales de los docentes.

En lo que se refiere a la remuneración de los docentes, resulta interesante observar que ha a pesar de las mejoras salariales se han realizado en los últimos años, que han producido cifras monetarias significativas; sin embargo, existe un porcentaje de esta población que dice no sentirse satisfecha con el salario recibido, por lo que se deberá considerar en una futura investigación si estos salarios satisfacen las necesidades básicas de los docentes o conocer los motivos del por qué no se sienten satisfechos con la remuneración recibida.

Referencias

Departamento de Análisis Estadístico (2011). Nómina de centros educativos. MEP

Dolan, S. , Valle, R., Jackson, S.; Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos (3° ed.).Madrid, España:Mc Graw Interamericana de España S.A.U.

Fidalgo Vega, M. y Pérez Bilbao, J. (2013). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

Gómez, B., M. (2009). Elementos de estadística descriptiva. San José, Costa Rica: EUNED

Hernández S., R.; Fernández, C., C. & Baptista L., P. (2010). Metodología de la investigación (5° ed.). México DF.: Mc Graw Hill Educación.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mps/zempoaltecatl_m_md/apen diceC.pdf

<http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral.pdf>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2011). Estado de la Educación Costarricense. (3° ed.). San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores.

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (10° Ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. & de Cenzo, D. (2011). Principios de administración. México: Pearson Educación.