

IMPLICACIONES DE LOS AÑOS DE SERVICIO CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA: EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

IMPLICATIONS OF YEARS OF SERVICE WITH THE ORGANIZATIONAL
CULTURE OF SCHOOL: TEAMWORK AND JOB SATISFACTION.

Manuel Ortega Muñoz

Doctor en Ciencias para el Aprendizaje. Universidad Pedagógica de Durango. drmanuelortega@hotmail.com

Resumen

El presente reporte, forma parte de una indagación más extensa que expone la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la cultura organizacional en las escuelas de educación básica de Victoria de Durango, México. En este extracto, se plantearon como objetivos: a) Identificar cuál es el nivel de implicaciones de los años de servicio con la cultura organizacional de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango, b) Determinar cuáles son las implicaciones de los años de servicio respecto al trabajo en equipo de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango y c) Determinar cuáles son las implicaciones de los años de servicio respecto a la satisfacción laboral de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango. Para el logro de los objetivos planteados se llevó a cabo un estudio exploratorio, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. El acopio de información se llevó a cabo mediante el método de la encuesta, utilizando un cuestionario aplicado a 774 docentes y directivos de educación básica de Victoria de Durango. Sus principales resultados, permiten afirmar que las implicaciones de los años de servicio respecto a la cultura organizacional de la escuela presentan un nivel medio, analizando sus dimensiones trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, años de servicio, trabajo en equipo, satisfacción laboral.

Abstract

This report is part of a broader inquiry that describes the relationship between distributed leadership and organizational culture in basic education schools in Victoria de Durango, Mexico. In this excerpt, they were raised the following objectives: a) Identify what level of implications of the years of service with the organizational culture of elementary schools in Victoria de Durango, b) Identify the implications of the years of service are compared to teamwork basic education schools in Victoria de Durango c) Identify the implications of the years of service in respect of job satisfaction of primary schools in Victoria de Durango are. To achieve the proposed objectives were carried out an exploratory, descriptive, correlational, cross-sectional non-experimental study. Information gathering was conducted by survey method using a questionnaire administered to 774 teachers and principals of basic education for Victoria de Durango. Its main results support the conclusion that the implications of the years of service with respect to the organizational culture of the school have an average level, analyzing their dimensions teamwork and job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, years of service, teamwork, job satisfaction.

Introducción

La cultura organizacional “representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización” (Amorós, 2007 p. 229). Si la cultura organizacional de una institución educativa no cumple con el aglutinamiento de intereses y compromisos comunes, el camino hacia el cumplimiento de objetivos institucionales será muy estrecho y poco fértil.

Daft (2000) explica que la cultura organizacional es una serie de valores, conocimientos, creencias y modos de pensar que funcionan como camino al que hay que seguir, todos ellos comunes entre los integrantes de una organización para ser enseñados a otros integrantes como válidos.

Leal Millan (1991, citado en Fernández, 2002) expone que “la cultura organizativa caracteriza pues el conjunto de maneras tradicionales y habituales de pensar, sentir, decidir y reaccionar ante amenazas, oportunidades y problemas a los que se enfrenta una organización”.

Al identificar el trabajo en equipo como elemento constituyente de la cultura organizacional y en específico de la cultura de la escuela, podemos mencionar que

Aquellos centros que logran alto rendimiento se caracterizan por aspectos tales como, una dedicación de todos –dirección y profesorado- a las tareas y responsabilidades colectivas: planificación y programación de las actividades docentes, trabajo en equipo altamente desarrollado, liderazgo creativo, colegialidad y participación conjunta en las decisiones, ambiente de disciplina que conjuga autoridad y libertad (Álvaro, et al.,1990, s/p).

Por otro lado, para destacar lo fundamental de la satisfacción laboral como parte de la cultura organizacional, Cheng (1993, citado en Stolp, 1994) al mencionar que existe una fuerte correlación entre cultura escolar y la actitud de los maestros hacia su labor. El autor añade, que en su estudio sobre el establecimiento del perfil de culturas efectivas y no efectivas, “hallo que las culturas escolares más fuertes tenían profesores mejor motivados. En un ambiente con una ideología organizacional fuerte, participación compartida, liderazgo carismático e intimidad, los profesores experimentaron una mayor satisfacción en su labor y una productividad mejorada” (s/p).

Como antecedentes de la presente investigación podemos destacar los de Fernández (2002) al identificar al concepto de cultura organizacional como válido y fructífero para el estudio sociológico de las organizaciones escolares, comprender los comportamientos de rol y su relación con la eficacia de los equipos (Ros, 2006), al identificar a la cultura organizacional como un factor de éxito e intermitencia de las empresas familiares (Fernández & Bringmann (2007), al conocer el nivel de satisfacción profesional de los directores

(Cavalcante, 2004). Al analizar lo anterior, se puede advertir que la cultura organizacional con sus dimensiones trabajo en equipo y satisfacción laboral, en su dependencia con los años de servicio no ha sido estudiada en el ámbito nacional y muy escasamente en el latinoamericano, aspectos que se desarrollan en el presente estudio.

La indagación de las implicaciones de los años de servicio respecto al trabajo en equipo y a la satisfacción laboral como dimensiones de la cultura organizacional tiene los siguientes objetivos:

- Identificar cuál es el nivel de implicaciones de los años de servicio con la cultura organizacional de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango
- Determinar cuáles son las implicaciones de los años de servicio respecto al trabajo en equipo de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango y
- Determinar cuáles son las implicaciones de los años de servicio respecto a la satisfacción laboral de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango.

Metodología

El presente estudio es de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. Para el acopio de datos se diseñó un cuestionario con 83 ítemes, el cual fue denominado Inventario de Prácticas de Liderazgo Distribuido (IPLD). Cabe hacer mención de que el extracto de investigación que aquí se presenta, solo abarca los últimos 39 ítemes del mencionado inventario en su relación con la variable años de servicio.

El IPLD se compone de 83 ítemes cuyas respuestas se presentan en un escalonamiento Lickert con cinco niveles. Ante el cuestionamiento ¿Qué tan de acuerdo está con....? El sujeto de investigación se encuentra frente a cinco opciones para responder: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Al analizar el IPLD, en el jueceo se obtuvo un índice KR-20 (con la fórmula de Kuder-Richardson) de .83, de tal manera que la confiabilidad que evaluaron los jueces fue muy alta; posteriormente, el Inventario se sometió a piloteo mediante la fórmula de Cronbach y se obtuvo el índice alfa de .97, por lo que se determinó que el instrumento es confiable y de acuerdo a los propósitos de la investigación.

Se encuestaron a 774 docentes y directivos de educación básica de Victoria de Durango. La distribución de los docentes según la variable años de servicio es:

- ✓ Hasta 5 años fueron 145 docentes
- ✓ De 6 a 10 años 158 docentes
- ✓ De 11 a 15 años 120 docentes
- ✓ De 16 a 20 años 122 docentes
- ✓ De más de 20 años 229 docentes

Resultados

El proceso de análisis paramétrico realizado entre los grupos de acuerdo a los años de servicio, se auxilió del programa estadístico computacional *SPSS* versión 20.0, utilizando el análisis de varianza (ANOVA).

De acuerdo a la estructura del cuestionario aplicado, en este trabajo se describe el análisis de las dimensiones trabajo en equipo y satisfacción laboral de la variable cultura organizacional y su dependencia con la variable años de servicio, donde la primera dimensión está compuesta por 22 ítems y la segunda por 17, dando un total de 39 ítems del instrumento.

De forma general, se puede deducir que el nivel de implicaciones del género respecto a la cultura organizacional en las escuelas de educación básica de Victoria de Durango es de 41%, el cual interpretado en un baremo de tres valores (de 0 a 33%, bajo; de 34% a 66%, medio; y de 67% a 100%, alto) permite afirmar que las implicaciones del género respecto a la cultura organizacional es de nivel medio.

Dentro de la dimensión 1, trabajo en equipo, de la variable cultura organizacional, los ítems significativos se presentan en la tabla 1.

Tabla 1.

Ítems significativos de la dimensión trabajo en equipo de la variable cultura organizacional.

# de ítem	Ítem	p
45	Participo activamente en las tareas escolares	.00
46	Comparto los intereses educativos de la comunidad escolar	.04
52	La determinación de funciones está de acuerdo a las aptitudes de cada integrante de la comunidad escolar	.00
55	Soy responsable con mis funciones o tareas establecidas en la escuela	.02
56	Comparto la misión de la escuela	.00
61	Tomo en cuenta a los integrantes de la comunidad para la realización de actividades en la escuela	.04
62	Tengo la disposición para servir a cualquier integrante de la comunidad escolar	.03
64	Comparto la visión para mi escuela de la comunidad escolar	.00
65	Fomento el respeto entre cada integrante de la comunidad escolar	.05
66	Promuevo la libertad de expresión entre los miembros de la comunidad escolar	.00

Interpretando lo que ocurre entre los grupos en la dimensión trabajo en equipo dentro del ítem 45, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en su participación activa dentro de las tareas escolares, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas fueron dos: la de los maestros que tienen entre 11 y 15 años de servicio con los que tienen de hasta 5 años y los que tienen de 6 a 10 años de servicio y, la segunda, los docentes de más de 20 años de servicio con los que tienen hasta 5 años y los que tienen de 6 a 10 años de servicio, lo que expresa que los docentes que participan activamente menos en las tareas escolares son los que tienen entre 6 y 10 años de servicio.

Dentro del ítem 46, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en compartir los intereses educativos de la comunidad escolar, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba

Post Hoc, la mayor diferencia observada es la de los docentes con 6 a 10 años de servicio con los que tienen más de 20 años de servicio, lo que evidencia que los docentes de entre 6 y 10 años de servicio son quienes menos comparten los intereses educativos de la comunidad escolar.

Dentro del ítem 52, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en identificar que la determinación de funciones está de acuerdo a las aptitudes de cada integrante de la comunidad escolar, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, la mayor diferencia observada es la de los docentes con hasta 5 años de servicio con los que tienen de 11 a 15 años, de 16 a 20 y los que tienen más de 20 años de servicio, lo que evidencia que los docentes que tienen más de 20 años de servicio son los que menos identifican que la determinación de funciones está de acuerdo a las aptitudes de cada integrante de la comunidad escolar.

Dentro del ítem 55, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en identificar que son responsables con sus funciones o tareas establecidas en la escuela, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, la mayor diferencia observada es la de los docentes con más de 20 años de servicio con los que tienen hasta 5 años de servicio, de 6 a 10 años y de 16 años de servicio, lo que evidencia que los docentes de 16 a 20 años de servicio son los que menos identifican que son responsables con sus funciones o tareas establecidas en la escuela.

Dentro del ítem 56, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en compartir la misión de la escuela, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas son dos: la de los maestros de hasta 5 años con los maestros de más de 20 años de servicio y, la segunda, la de los docentes de 6 a 10 años de servicio con los que tienen de 11 a 15 años, los de 16 a 20 años y los de más de 20 años de servicio, lo que expone que los docentes de 6 a 10 años son los que menos comparten la misión de la escuela.

Dentro del ítem 61, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en tomar en cuenta a los integrantes de la comunidad para la realización de actividades en la escuela, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas son dos: la de los maestros de hasta 5 años con los maestros de más de 6 a 10 años y los que tienen de 16 a 20 años de servicio y, la segunda, la de los docentes de 16 a 20 años de servicio con los que tienen más de 20 años de servicio, lo que expone que los docentes que tienen de 16 a 20 años son los que menos toman en cuenta a los integrantes de la comunidad para la realización de actividades en la escuela.

Dentro del ítem 62, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en tener la disposición para servir a cualquier integrante de la comunidad escolar tomar en cuenta a los integrantes de la comunidad para la realización de actividades en la escuela, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, la mayor diferencia observada fue la de los docentes de entre 16 y 20 años de servicio con los que tienen hasta 5 años, los que tienen de 11 a 15 años y los que tienen más de 20 años de servicio, lo que evidencia que los docentes que tienen de 16 a 20 años son los que menos tienen la disposición para servir a cualquier integrante de la comunidad escolar.

Dentro del ítem 64, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en compartir la visión para su escuela de la comunidad escolar, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, la mayor diferencia observada fue la de los docentes de más de 20 años de servicio con los de entre 6 y 10 años y los de 16 a 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen de 6 a 10 años son los que menos comparten la visión para su escuela de la comunidad escolar.

Dentro del ítem 65, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en el fomento el respeto entre cada integrante de la comunidad escolar, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, la mayor diferencia observada fue la de los docentes de más de 20 años de servicio con los de hasta 5 años y los que tienen de 16 a 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen hasta 5 años de servicio son los que menos fomentan el respeto entre cada integrante de la comunidad escolar.

Dentro del ítem 66, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en promover la libertad de expresión entre los miembros de la comunidad escolar, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, la mayor diferencia observada fue la de los docentes de más de 20 años de servicio con los restantes grupos, los de hasta 5 años, de 6 a 10 años, de 11 a 15 años y los que tienen de 16 a 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen hasta 5 años de servicio son los que menos promueven la libertad de expresión entre los miembros de la comunidad escolar.

Tabla 2.

Ítems significativos de la dimensión satisfacción laboral de la variable cultura organizacional.

# de ítem	Ítem	p
67	El pertenecer a esta escuela, satisface mis expectativas profesionales	.05
72	Promuevo el respeto con mis compañeros de escuela	.00
78	El salario que percibo satisface mis expectativas	.00
81	Cuento con el espacio físico adecuado para la realización de mis funciones	.05
82	Se promueven las oportunidades de crecimiento salarial en la escuela	.00
83	Cuento con los materiales indispensables para la realización de mi función	.00

Interpretando lo que ocurre entre los grupos en la dimensión satisfacción laboral dentro del ítem 67, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en el que pertenecer a esta escuela, satisface mis expectativas profesionales, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayor diferencia observada es la de los maestros de 6 a 10 años con los que tienen más de 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen de 6 a 10 años son los que están más insatisfechos en sus expectativas profesionales al pertenecer a su actual escuela.

Dentro del ítem 72, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en promover el respeto con mis compañeros de escuela, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayor diferencia observada es la de los maestros con más de 20 años de servicio con los que tienen hasta 5 años, de 6 a 10 años y los que tienen de 16 a 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen de 6 a 10 años de servicio son quienes menos promueven el respeto con mis compañeros de escuela.

Dentro del ítem 78, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en la percepción de que el salario que perciben satisface mis expectativas, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas son dos: la primera entre los maestros de hasta 5 años de servicio con los docentes de 11 a 15 años de servicio y, la segunda, la de los maestros de más de 20 años de servicio con los docentes de hasta 5 años de servicio, de 6 a 10 años de servicio y los de 16 a 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes con más de 20 años de servicio son quienes más están insatisfechos en sus expectativas sobre el salario que perciben.

Dentro del ítem 81, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en su percepción de contar con el espacio físico adecuado para la realización de mis funciones, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas son dos: la primera, de los maestros de 6 a 10 años de servicio con los maestros de 11 a 15 años y, la segunda, la de los maestros de más de 20 años de servicio con los docentes de hasta 5 años y de 6 a 10 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen de 11 a 15 años de servicio son quienes menos perciben el contar con el espacio físico adecuado para la realización de mis funciones.

Dentro del ítem 82, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en la promoción de las oportunidades de crecimiento salarial en la escuela, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas son dos: la primera, la de los maestros de hasta 5 años de servicio con los maestros de 11 a 15 años, los de 16 a 20 años y los que tienen más de 20 años de servicio y, la segunda, la de los maestros de 6 a 10 años de servicio con los maestros que cuentan con más de 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen más de 20 años de servicio son los que menos perciben la promoción de las oportunidades de crecimiento salarial en la escuela.

Dentro del ítem 83, podemos determinar que los docentes tienen un nivel diferenciado en la percepción de contar con los materiales indispensables para la realización de mi función, al analizar la varianza entre los datos de los grupos en una prueba Post Hoc, las mayores diferencias observadas son dos: la primera, la de los maestros de hasta 5 años de servicio con los maestros de 11 a 15 años, los de 16 a 20 años y los que tienen más de 20 años de servicio y, la segunda, la de los maestros de 6 a 10 años de servicio con los maestros que cuentan con más de 20 años de servicio, lo que expresa que los docentes que tienen más de 20 años de servicio son los que menos perciben el contar con los materiales indispensables para la realización de mi función.

Conclusiones

Las implicaciones de los años de servicio en la cultura organizacional, trabajo en equipo y satisfacción laboral, que viven las escuelas de educación básica de Victoria de Durango presentan un nivel medio.

Las implicaciones de los años de servicio en el trabajo en equipo de las escuelas de educación básica de Victoria de Durango son que los docentes que participan activamente menos en las tareas escolares son los que tienen entre 6 y 10 años de servicio; que los docentes de entre 6 y 10 años de servicio son quienes menos comparten los intereses educativos de la comunidad escolar; que los docentes que tienen más de 20 años de servicio son los que menos identifican que la determinación de funciones está de acuerdo a las aptitudes de cada integrante de la comunidad escolar; lo que evidencia que los docentes de 16 a 20 años de servicio son los que menos identifican que son responsables con sus funciones o tareas establecidas en la escuela; lo que expone que los docentes de 6 a 10 años son los que menos comparten la misión de la escuela.

Además, que los docentes que tienen de 16 a 20 años son los que menos toman en cuenta a los integrantes de la comunidad para la realización de actividades en la escuela; que los docentes que tienen de 16 a 20 años son los que menos tienen la disposición para servir a cualquier integrante de la comunidad escolar; que los docentes que tienen de 6 a 10 años son los que menos comparten la visión para su escuela de la comunidad escolar; que los docentes que tienen hasta 5 años de servicio son los que menos fomentan el respeto entre cada integrante de la comunidad escolar; y que los docentes que tienen hasta 5 años de servicio son los que menos promueven la libertad de expresión entre los miembros de la comunidad escolar.

Las implicaciones de los años de servicio en la satisfacción laboral de las escuelas de educación básica de la ciudad de Victoria de Durango son que los docentes que tienen de 6 a 10 años son los que están más insatisfechos en sus expectativas profesionales al pertenecer a su actual escuela; que los docentes que tienen de 6 a 10 años de servicio son quienes menos promueven el respeto con mis compañeros de escuela; que los docentes con más de 20 años de servicio son quienes más están insatisfechos en sus expectativas sobre el salario que perciben; que los docentes que tienen de 11 a 15 años de servicio son quienes menos perciben el contar con el espacio físico adecuado para la realización de mis funciones; que los docentes que tienen más de 20 años de servicio son los que menos perciben la promoción de las oportunidades de crecimiento salarial en la escuela; y que los docentes que tienen más de 20 años de servicio son los que menos perciben el contar con los materiales indispensables para la realización de mi función

Referencias

Álvaro, M. et al. (1990). *Hacia un modelo causal de rendimiento académico*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia: C.I.D.E.

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directivos de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://www.tesisenxarxa.net/TDX-0209105-170143/>
- Daft, R. (2000). *Teoría y diseño organizacional*. 6ta. Ed. (trad. del inglés). México: Thomson editores.
- Fernández, J. M. (2002). *Cultura de la organización y centro educativo*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/tesis/cps/ucm-t25971.pdf>
- Fernández, N. & Bringmann, E. (2007). *El impacto de la cultura organizacional y del liderazgo en las empresas familiares*. Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. Coord. Juan Carlos Ayala Calvo. Universidad de La Rioja. España. Disponible en: <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2234313> consultado el 30 de octubre de 2009.
- Ros, A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX...//jarg1de1.pdf
- Stolp, S. (1994). *Liderazgo para la cultura escolar*. ERIC Digest. Recuperado de en <http://www.eric.uoregon.edu/publications/digests/spanish/digest091.html>