

IV. DISCUSIÓN

No existe una relación entre las variables de empowerment y satisfacción laboral en el ambiente educativo en los planteles estudiados, pareciera que la satisfacción laboral de los docentes no está basada en el empowerment del directivo.

Aunque, como dice Pardo (2002) el empowerment es el estilo de dirección donde gerentes comparten con el resto de los miembros del organizacional su influencia en el proceso de decisión es decir, la colaboración en el proceso de decisión no se limita a esas posiciones con el poder formal - con ciertas características hasta donde el sistema de información, entrenando, premiando, el reparto de poder, estilo de dirección y cultura del organizacional están interesadas.

En la prueba de Menon, de empowerment, aplicada a los docentes de los tres planteles del COBAEM, existieron varios comentarios, como son: "Para qué institución es este trabajo" "No tengo por que contestar nada" "A quién va a beneficiar" lo que pudo afectar la veracidad de la prueba.

Mientras que en la encuesta de satisfacción laboral, no se dejaron atrás otros comentarios, que pudieron afectar al momento de evaluar, como es la comparación con otros miembros: "A mí sí me gusta mi trabajo, no como otros compañeros." Otros comentarios fueron más drásticos, al poner "el cuestionario de satisfacción laboral, "¿para quién es?" No tiene ninguna especificación, ¿para quién es?, o peor aún: "Qué tratan de justificar con este papeleo".

Y así como estos comentarios, existieron otros que cortaban las afirmaciones, o las ponían en forma de pregunta, aunque contestaron los

reactivos, existe la incertidumbre de si las contestaron sólo por contestar o si las contestaron según sus arreglos gramaticales.

No se trata de justificar el por que las hipótesis no salieron válidas, se trata de hipotetizar el porque el empowerment directivo no tuvo ninguna relación con la satisfacción laboral.

Dice Gibson (citado en Suárez 2004) el grado de satisfacción por el trabajo está influido por la manera en que dicho trabajo consiga la satisfacción o realización de determinados valores en su trabajo. Esto se confirma con los resultados aunque cabe resaltar, a pesar de los comentarios sarcásticos y algunas respuestas en defensa, que es bueno saber que están dentro la media aceptable de la satisfacción laboral, dado que una de las profesiones más desgastantes emocionalmente hablando es la del ser docente de jóvenes con cambios radicales en todos los aspectos de su vida.

Dice Locke, Fitzman y White (citado en Galaz 2003) al hablar sobre el ámbito académico, la supervisión y el liderazgo, parecen estar relacionadas con el hecho de que una orientación hacia las personas, más que a las labores, está asociada con un aumento en la satisfacción con el trabajo. En relación con la primera hipótesis: A mayor empowerment, mayor satisfacción laboral de los docentes, resultó no ser corroborada, se puede pensar dado lo anterior que el empowerment más que dirigido al ambiente laboral, es directo a la persona en sí misma.

Murrall (2000) afirma que un directivo abierto al empowerment, su trabajo no consiste en motivar a los demás, ya que sólo ellos pueden hacerlo, sino en colaborar con ellos para fomentar las condiciones de liberación que impregnan

su organización, ayudarles a encontrar el trabajo que les gusta y a aprender a que les guste el trabajo que mejor saben hacer.

Gruenberg (citado en Galaz 2003) Los supervisores orientados hacia las personas, promoverán uniformemente el éxito y al mismo tiempo la satisfacción laboral de sus subalternos.

Con la segunda hipótesis: El turno matutino tendrá una mayor satisfacción laboral de los docentes, que los del turno vespertino, no resultó corroborada

Galaz (2003) menciona que los hombres y mujeres difieren en lo que esperan de un trabajo. Spector (citado en Galaz, 2003) afirma: con una base en un meta análisis que los hombres y mujeres muestran un nivel de satisfacción global con el trabajo equivalente, incluso cuando las comparaciones son hechas entre diferentes posiciones del trabajo.

En base a esto se pensó que la tercera hipótesis: Las maestras tendrían una mayor satisfacción laboral que los maestros no importando el turno, tendría un resultado significativamente notable, pero, el resultado no arroja diferencias significativas tampoco.

Según dice Blue (1981) La satisfacción en el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr los objetivos establecidos; esto se ve reflejado en que a pesar de ser una de las profesiones más mal pagadas, los docentes aún tienen el gusto por el arte de la enseñanza y tratan de hacerlo de la mejor manera, sin importar de manera total el empowerment del directivo, pues ellos tienen un buen nivel de satisfacción laboral por el trabajo en sí mismo, sin importar lo demás.

Indagando la última hipótesis Existen diferencias significativas en la percepción del empowerment en maestros y maestras sin importar el turno, la hipótesis resultó no corroborada.

Al analizar los resultados de las hipótesis, se realizaron dos pruebas más, una es el análisis de correlación, para saber el grado de correlación entre los dos cuestionarios.

De todos los reactivos, en ambos cuestionarios el único que tuvo una correlación fue el reactivo cuatro de satisfacción laboral con el reactivo cuatro de empowerment, quedando de la siguiente manera: Entre más desagradable encuentro mi trabajo, mas puedo influir en la forma en que el trabajo es realizado en mi institución. (ver apéndice C)

Lo segundo a realizarse fue un análisis de confiabilidad de los cuestionarios, en el cual se mide el alpha de cronbach de los reactivos, y para ser positivo debe tener un puntaje de .70 en adelante.

El cuestionario de Menon que mide el nivel de empowerment, obtuvo una confiabilidad de .8604, lo cual válida la prueba (ver apéndice D).

Mientras que en el cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo un alpha de cronbach de .8592, haciéndolo válido para ser aplicado en el presente estudio (ver apéndice D).

Según Koontz y Weichrich (citado en Ramírez, 2004) el empowerment genera un involucramiento por parte de los trabajadores para alcanzar metas de la organización con un sentido de compromiso.

Un detalle que es conveniente destacar es la hostilidad con la que algunos docentes contestaron las pruebas, y una muestra de ello son los comentarios ya antes comentados.

Otros docentes no quisieron contestarlas, declarando que la gramática era incorrecta, que no se podía contestar algo tan mal redactado.

No se trata de culpar a los docentes por los resultados, al menos, trataron de ser honestos con ellos mismos y con lo que, a su manera de pensar, era lo correcto.

En los últimos años se ha tratado de retomar valores, buscando una mejor relación cotidiana con las demás personas y tratando de ser en la vida personas con un espíritu más positivo.

Esto se menciona ya que los docentes no deben permitir que factores externos como el sindicalismo afecten su labor que es la de transmitir conocimientos y valores.

Se piensa que uno de los factores principales para que los resultados no fueran favorables en este estudio, fue por que los docentes en varias ocasiones durante la aplicación de los cuestionarios estuvieron a punto de hacer una huelga.

Se sugiere para futuros estudios relacionados con la docencia, el momento indicado sin que exista un tercer factor como el sindicalismo que pudieran afectar los resultados.

