

Satisfacción laboral en los países pobres: el caso de los docentes malgaches

Carlos Gamero Burón

Departamento de Estadística y Econometría, Universidad de Málaga

Campus El Ejido, s/n - 29013 Málaga (España). E-mail: gamero@uma.es

Gérard Lassibille

Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education y Centre National de la Recherche Scientifique

Pôle AAFE - Esplanade Erasme - B.P. 26513F - 21065 Dijon Cedex (Francia). E-mail: gerard.lassibille@u-bourgogne.fr

Informe Ejecutivo

Para cualquier país pobre, la provisión de educación básica constituye un elemento crucial de cara a conseguir el ansiado desarrollo social y económico. En estos últimos años, las autoridades malgaches han realizado un considerable esfuerzo en este sentido, incrementando el presupuesto destinado a la enseñanza primaria y propiciando cambios estructurales de calado. Sin embargo, la evaluación de estas políticas arroja resultados en términos de rendimiento interno del sistema muy distantes de los esperados.

Las reformas han tenido un gran impacto sobre la vida diaria de los principales actores de la enseñanza, los docentes. El aumento en la burocratización y control de su actividad, la creciente inestabilidad laboral, los bajos salarios y las dificultades para hacer efectivo el cobro, el elevado ratio profesor/alumno, el deficiente equipamiento de los centros y la falta del material docente adecuado son, todos ellos, factores que generan desmotivación e insatisfacción y que, en última instancia, no contribuyen a lograr resultados escolares más favorables.

Utilizando informaciones inéditas recopiladas en el marco de un amplio programa de mejora de la gestión del sistema educativo, este artículo analiza los niveles de satisfacción de los docentes de educación primaria en Madagascar. En base a la estimación de modelos multinivel, se identifican como principales factores de insatisfacción los bajos niveles salariales y las dificultades en el cobro, los elevados ratios alumno-profesor, la precariedad en el empleo, la carencia de formación continua y la falta de infraestructuras básicas y material docente. Las tareas de control realizadas por el director también afectan negativamente a la satisfacción, lo que apunta a que, en las escuelas malgaches, ni los docentes ni, probablemente, la dirección de los centros han logrado asumir culturas organizativas basadas en la confianza y colaboración entre sus miembros. Estos resultados son susceptibles de nutrir los debates de políticas educativas, tanto en Madagascar como en otros muchos países en desarrollo.

Hemos comprobado también que las maestras exhiben menores niveles de satisfacción por lo que precisarían de atención especial por parte del sistema. A este respecto, la implantación de medidas de conciliación familia/trabajo podría redundar en ganancias en eficiencia. Por otro lado, la contribución de la formación en las nuevas prácticas pedagógicas y administrativas a la satisfacción laboral apunta a que su provisión potenciaría el efecto de las nuevas prácticas docentes sobre el rendimiento escolar. También el suministro de libros de texto y una mayor facilidad en la percepción de los salarios constituirían medidas de política relevantes que, además, podrían ser implementadas con un coste relativamente bajo. Sin embargo, también se ha puesto de manifiesto que la generación de satisfacción responde a un mecanismo complejo, en el que los docentes interactúan entre sí y con el director del centro. Esta interacción sugiere que las medidas encaminadas a aumentarla no deberían dejar de poner su punto de mira en la colectividad.

En todo este proceso, la figura del director resulta clave para entender las dinámicas intra-escolares. Subyace la idea de que el director, con su actitud y sus acciones, puede fomentar un clima de respeto, franqueza, reconocimiento, accesibilidad y apreciación que contribuya a la satisfacción de sus profesores

(Richards, 2005). Pero difícilmente podrá hacer suyos dichos valores y transmitirlos si se siente insatisfecho o desmotivado con su trabajo. De esta manera, actuaciones por parte de las autoridades educativas encaminadas a mejorar la percepción que los directores tienen de su trabajo encontrarían como subproducto la elevación de la satisfacción de los maestros, con el consiguiente efecto positivo sobre el compromiso con la organización, la retención del personal y la calidad del trabajo de los docentes en la clase.

En escuelas con culturas organizativas basadas en la integración y la colaboración entre sus miembros (aulas de puertas abiertas), las actividades de control y asesoramiento por parte de los responsables escolares, tanto inmediatos como superiores, pueden ser vistas por el docente como elementos de información claves para valorar su propia eficacia y satisfacción. Sin embargo, en presencia de estructuras altamente burocratizadas, con carga administrativa elevada, el docente encuentra en su aula la información que precisa para valorar dichos factores (aulas de puertas cerradas). En este último caso, la supervisión por parte del director o de la autoridad educativa superior puede interferir negativamente en la percepción que tiene el docente sobre su nivel de control de la actividad que realiza. Contemplado así, la supervisión se tornaría en un elemento perturbador con efecto negativo sobre la eficacia y la satisfacción (Garret, 1999; Lee *et al.*, 1991; Ma y MacMillan, 1999). En este contexto, podría ser más eficiente desde el punto de vista del incremento de la satisfacción, potenciar que sean los maestros los que establezcan sus propios estándares, como parte de su desarrollo profesional, elevando el autocontrol sobre su entorno (Garret, 1999).

Palabras claves: Satisfacción laboral, educación primaria, Madagascar, modelos multinivel

