



ESTRATEGIAS DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DOCENTE EN EL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGIA AGRO-INDUSTRIAL, CON SEDE EN COLÓN, ESTADO TÁCHIRA

STRATEGIES OF LABOR SATISFACTION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT OF THE TEACHER IN THE UNIVERSITY INSTITUTE OF AGRO- INDUSTRIAL TECHNOLOGY, WITH HEADQUARTERS IN COLON, TÁCHIRA STATE

Rober Alexander Bautista, Yiddis Amindira Ramírez Ochoa**
Aldemaro Colmenares Pernía****

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad proponer estrategia de satisfacción laboral para el fortalecimiento de la gestión educativa del docente del Instituto Universitario de Tecnología Agroindustrial con sede en la ciudad de Colon, estado Táchira, puesto que hace necesario consolidar mejor practica a fin de un mejor clima organizacional a través de la integración y participación para un mejor desempeño con elementos de responsabilidad que proyectara mejores relaciones interpersonales en búsqueda de un equipo que a través de la comunicación buscara proyectar el liderazgo docente con elementos propias de la motivación para la toma de decisiones concertadas en la participación para la gestión educativa. Por ello el objetivo General de este estudio se

*bautistarober@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-4248-9791> San Cristóbal Venezuela

**yiddisr@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-6308-3750> San Cristóbal Venezuela

***alcolp1@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-9569-5543> San Cristóbal Venezuela

enfoca hacia Proponer estrategias de satisfacción laboral para el fortalecimiento de la gestión educativa del docente en el Instituto Universitario Agro-Industrial con sede en Colón, estado Táchira. Metodológicamente es una investigación enfoque cuantitativo, con diseño de campo, con carácter descriptivo y proyecto factible. Para tal fin, la población estará conformada por treinta y cuatro docentes de la Institución que se tomará como muestra censal que representa el cien por ciento de la misma. La técnica que se utilizara será la encuesta, y para la recolección de los datos se aplicara el Instrumento el cuestionario con escala de Likert, con cinco opciones de respuestas siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. Una vez culminada la etapa de recolección de información se elaborará una matriz de doble entrada, registrándose la respuesta en todos y cada uno de los ítems, seguidamente se calculará la frecuencia simple y absoluta, para obtener los datos para el posterior análisis. La validez de contenido se lograra a través de la técnica juicio de expertos, conformado por tres (3) profesionales de alta trayectoria, especialistas en el tema en estudio. Para determinar la confiabilidad del Instrumento se aplicara la prueba piloto a docentes no pertenecientes a la institución. La consistencia se determinara con el procedimiento Alpha de Cronbach.

Descriptor: Satisfacción Laboral, Implicación Personal, Gestión Educativa.

SUMMARY

The purpose of this research is to propose a job satisfaction strategy for the strengthening of the educational management of the University Institute of Agroindustrial Technology professor based in the city of Colon, Táchira state, since it is necessary to consolidate better practice in order to improve the climate organizational through the integration and participation for a better performance with elements of responsibility that project better interpersonal relationships in search of a team that through communication seek to project the teaching leadership with elements of the motivation to make concerted decisions in participation for educational management. Therefore, the General objective of this study focuses on Propose strategies of job satisfaction for the strengthening of the educational management of the teacher at the University Institute Agro-Industrial based in Colón, Táchira state. Methodologically it is a research quantitative approach, with field design, with descriptive character and feasible project. To this end, the population will be made up of thirty-four teachers from the institution that will be taken as a census sample that represents one hundred percent of it. The technique that will be used will be the survey, and for the data collection the Instrument

will be applied the questionnaire with scale of Lickert, with five options of answers always, almost always, sometimes, almost never, never. Once the information collection stage has been completed, a double entry matrix will be prepared, recording the response in each and every one of the items, then the simple and absolute frequency will be calculated to obtain the data for the subsequent analysis. The content validity will be achieved through the expert judgment technique, made up of three (3) highly experienced professionals, specialists in the subject under study. To determine the reliability of the Instrument, the pilot test will be applied to teachers who do not belong to the institution. The consistency will be determined with the Cronbach Alpha procedure.

Descriptors: Labor Satisfaction, Personal Implication, Educational Management.

Introducción

La satisfacción, desde el punto de vista laboral, es el factor interesante en la gestión de las organizaciones, dado que los trabajadores buscan suplir muchas de sus necesidades fisiológicas y de seguridad ejerciendo su actividad, ya que la actitud que muestre frente a la función que desempeña debe estar sustentada en las creencias y valores que desarrolla ya que influirá de manera significativa en los comportamientos, siendo un aspecto que genera el impulso para fomentar un buen ambiente para el logro de objetivos específicos y general de la institución.

De igual manera, es necesario manifestar que la gestión educativa debe desarrollar procesos de integración e identidad con quienes cumplen variedad de roles organizacionales, lo cual hace necesario la formación en estrategias de satisfacción laboral a fin de incentivar una actividad que integre hacia la consolidación de objetivos organizacionales a través de la consolidación de equipo multidisciplinario a fin de disfrutar acertadamente de los recursos humanos de la institución cuando desarrollan un trabajo que produce satisfacción para el logro de metas deseadas; ya que la satisfacción laboral es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido.

En función de los señalamientos hechos anteriormente, el presente estudio se fundamenta en Proponer estrategias de satisfacción laboral para la gestión educativa por lo que la integración se convierte en un proceso continuo y dinámico formado por una serie de acontecimientos variados y continuamente cambiantes que contribuyen a fortalecer el objetivo, que cubre la organización, administrando desde la alta gerencia para incrementar la efectividad y la salud de la organización, mediante la intervención deliberada en los procesos institucionales, utilizando el conocimiento de la conducta.

Planteamiento del Problema

La satisfacción laboral está fundamentada en la libertad individual, el crecimiento personal y la oportunidad que tienen los seres humanos de sentirse satisfechos y recompensados por el esfuerzo realizado en pro de la calidad y productividad como esencia del clima organizacional y las buenas condiciones de ambiente para alcanzar metas específicas; por lo que Gibson (1996) la señalan: como “la predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales” (p.48).

Cabe señalar que, la satisfacción laboral es de vital importancia para la calidad de vida en el trabajo y del éxito de la organización, ya que su relevancia organizacional está apoyada en la eficacia, productividad, clima y bienestar para mejor comportamiento dirigido hacia el progreso y las satisfacciones que se origina de los diferentes cargos donde se cumplen funciones específicas al rol que desempeñan y en especial en el campo de la educación.

Es evidente señalar que desde cualquier organización representa la actitud que debe manifestar el individuo hacia la actividad que requiere interacción con quienes cumplen funciones similares dentro la faena educativa y que se identifican por la similitud de creencias y valores propios del sitio de la institución, la cual origina mayor compenetración frente a la responsabilidad que cumplen, Por lo que Robbins (1996) señala: “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo” (p. 13)

Es importante señalar que los individuos están sujetos por motivos de autorrealización, formación, seguridad dentro de la organización por el liderazgo que en el proceso educativo debe desempeñar, puesto de deben tomar decisiones inherentes a la consolidación de conocimientos que hacen trascender a los procesos enseñanza y aprendizaje, de tal manera que Senge (1996) propone que:

La cultura del aprendizaje supone la apertura a la crítica, buena disposición para reexaminar con frecuencia las competencias básicas, una valoración permanente de los resultados y sobre todo, compromiso de todos los miembros de la organización en la reflexión, en la comunicación y en el mutuo intercambio. Y esto es resultado de la implicación singular de las personas en función de sus motivaciones (p.96)

Por lo tanto, es a través de la formación por donde debe encaminarse un proceso continuo de calidad, que proyecte la institución por la dedicación a responder a las necesidades de la sociedad, inmersa en un mundo globalizado que conlleva a ubicarse rápidamente en nuevos esquemas para afrontar nuevos retos por la constante dinámica de la sociedad que

proyecta cambios a los que debe adaptarse rápidamente la instituciones educativos.

La organización educativa se ha tornado más compleja, por lo que el recurso humano debe estar formado para enfrentar constantemente las eventualidades propias del dinamismo mundial que de inmediato acerca lo nacional y local de nuestras instituciones educativas, ya que están allí, inmersas dentro de contexto social y que por esa misma razón debe responder a las necesidades sociales que interactúan con la organización; por lo es que imprescindible consolidar equipo multidisciplinario a fin de disfrutar acertadamente del talento del docente de la institución cuando desarrollan un trabajo que produce satisfacción para el logro de metas deseadas. A lo que Torre (1997) afirma que:

“Transmisión de conocimientos, aptitudes y habilidades, tiene como finalidad no sólo la viabilidad y permanencia de la organización, sino incluso dotarle de sentido y de estructura” (p.263)

Es evidente en el ambiente escolar que la gestión social del docente debe ser generada de forma idónea como buen líder para integrarse con acciones motivantes para promover cambios e innovaciones dentro de la organización, donde el trabajo como practica social permita construir conocimientos, destrezas y actitudes producto de espacios de participación, comunicación, confianza y motivación a fin de consolidar clima organizacional de compromiso y buenas relaciones interpersonales.

No obstante, es importante señalar que en el Instituto Universitario de Tecnología Agro-Industrial con sede en la ciudad de Colon (IUTAI – Colón), presenta un manifiesto descontento en el ambiente institucional debido a los desaciertos que influyen en la satisfacción laboral, marcando una gestión educativa docente que no influye negativamente en el clima organizacional; por lo que se evidencia que existe poca satisfacción laboral, la cual incide en el liderazgo que desde la gestión educativa no tiene las competencias que motiven a desarrollar una mejor postura hacia la satisfacción laboral y a mayor integración institucional, todo producto de ausencia de una mejor visión institucional que marque espacios hacia el compromiso, la autonomía y conquista de la calidad y el éxito.

De tal manera que, esta situación ha creado un ambiente adverso al acuerdo y al intercambio del diálogo apropiado, para encaminar la consolidación de relaciones interpersonales con sinceridad, que afecta el desempeño del talento humano que incide directamente en la satisfacción laboral, por la falta de participación e integración para disminuir los conflictos que permitirán un entorno favorable para la calidad educativa.

Ante esta situación, se propone diseñar estrategias de satisfacción laboral para fortalecer la gestión educativa del docente con el propósito de

corregir situaciones que promuevan cambios significativos, y que ante este panorama originan el planteamiento de las siguientes interrogantes: ¿Qué estrategias de satisfacción laboral inciden en la gestión educativa docente del IUTAI – Colón?, ¿Cuál será la factibilidad de diseñar una propuesta institucional de estrategias de satisfacción laboral para la gestión educativa de los docentes?, ¿Será factible proponer a la gerencia del IUTAI un conjunto de estrategias con criterios de participación, equidad, igualdad y calidad para la satisfacción laboral del docente?

Objetivo General

Proponer estrategias de satisfacción laboral en la gestión educativa del docente en el Instituto Universitario de Tecnología Agro-Industrial con sede en Colón, estado Táchira.

Justificación

Este estudio tiene como hecho proponer estrategias de satisfacción laboral en la gestión educativa del docente del IUTAI – Colón; de tal manera que, se realizara con el propósito de dar respuesta al objeto de estudio, ya que se escudriñaran los aspectos fundamentales propios de quienes interactúan constantemente en la práctica social del fenómeno educativo en análisis, por lo que es conveniente desarrollar esta investigación a fin de aprehender la realidad para resolver situaciones que conlleven a mejor praxis educativa para la calidad.

Desde esta perspectiva, es evidente la significación social de esta disertación, motivado a que promueve estrategias que influirán directamente en la gestión educativa del docente y de la organización que encaminara esfuerzos eficientes para mejor satisfacción laboral en la labor diaria del docente, quienes emplean sus capacidades, con diversos objetivos en mente, de sustento económico y de realización personal y profesional junto a factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Esta indagación es importante, puesto que pretende conocer los factores motivantes del docente del IUTAI-Colón, para poder actuar con agrado en su responsabilidad así como de hecho en personal. Dicho cambio en la satisfacción laboral, influirá en su percepción como profesional y por lo tanto, producirá beneficios para la institución objeto de estudio, debido a que se realizará la autorrealización profesional lo que intervinirá en la gestión educativa y por ende provocara transformaciones en profesionales para que actúen motivados y con actitud eficientes en el desarrollo de las funciones. De la misma forma se producirán beneficios para la institución, ya que, al conocer los factores determinantes de la satisfacción laboral, se tomarán las medidas necesarias para mejorar el

clima organizacional de la institución.

También es necesario señalar la importancia a nivel científico que implica el tema a investigar, que se acentúa en el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que caracterizan a los docentes universitarios; por lo tanto se utilizara medio científicos propios de la investigación cuantitativa que permitirá dar respuesta a la situación que vive la institución así como la aplicación de técnicas e instrumentos que proporcionaran los datos necesarios que sostendrán las teorías o postulados sobre la satisfacción laboral y la implicación en la gestión educativa.

También desde la naturaleza teórica será el sustento de las variables en estudio con teorías, conceptualizaciones que permitirán fortalecer las exigencias en el proceso educativo universitario que vigorizarán la gestión educativa del docente para corresponder a los dinámicos y constantes cambio que vive la sociedad actualmente y que serán base para futuras investigaciones.

También se justificara desde lo metodológico, ya que permitirá diseñar un instrumento destinado a recabar la información necesaria con respeto a elementos que intervienen directamente en el estudio del fenómeno educativo, asimismo, este trabajo estará sujeto a normas y procedimientos de la ciencia de cuyos resultados se presentaran beneficios que generaran cambios de actitud en el entorno educativo que será útil para posteriores investigaciones sobre este particular y el mismo pudiera aplicarse a otras instituciones universitarias con el fin de mejorar el clima organizacional en beneficio de la gestión educativa.

Estudios Previos

En el espacio internacional Ramírez (2012) hizo el trabajo titulado la Satisfacción Laboral en una Institución Educativa del estado de México con paradigma cuantitativo con investigación descriptiva, correlacional, explicativa, transversal; con un diseño no experimental. Con muestra no probabilística elegida de una población de 110 sujetos aplico la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, Concluyendo que La comunicación es esencial para el funcionamiento de todas las empresas. Toda institución u organización debe priorizar, dentro de su estructura organizacional, un sistema de comunicaciones e información que dinamice los procesos que a nivel interno conforman la entidad y la proyectan hacia su área de influencia.

Asimismo, evidencio que la satisfacción puede provocar sentimientos diversos en los individuos del tipo favorable o desfavorable, mismos que provocan placer o displacer en sus acciones cotidianas (como lo son las situaciones que se presentan en su trabajo). También deja como aporte la comunicación, en el marco de las relaciones interpersonales juega un pa-

pel importante en la organización, porque, a medida que los trabajadores conocen su empresa y son conscientes de sus capacidades, intercambian experiencias que contribuyen al logro de los objetivos trazados por la organización.

Esta investigación está relacionada con el presente estudio, debido a que muestra cómo se percibe el docente tanto socialmente, como, parte del equipo de educadores, demostrando así que el compromiso profesional viene dado por las aptitudes y posturas que se adopten dentro del contexto social, y que la percepción que tienen los profesionales de la docencia de sí mismos, influye en el desempeño de su labor, y en la satisfacción de sus necesidades tanto emocionales como laborales, por lo que el papel que desempeña el docente universitario es el resultado de la interrelación de éstos y sus estudiantes.

Castillo (2012) desarrollo un trabajo titulado Satisfacción laboral en docentes- directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. En la ciudad de San Miguel Perú en los estudios de gestión educativa en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta investigación tiene inspiración en el enfoque inductivo enmarcada dentro de la esfera cualitativa e interpretativa con nivel exploratorio, con objetivo general: Analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07. Utilizo la técnica de la entrevista con el instrumento guión semi-estructurado con seis informantes.

De este estudio concluyo que las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma

intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva dando por descontado su seguridad, valoración y respeto hacia sí mismas con relación a su trabajo como docentes.

También tiene como aporte a este estudio la importancia que le da a la satisfacción laboral en el desempeño del docente ya que es de vital importancia para el cumplimiento de sus funciones que son motivadas por las necesidades propias y que de igual manera que la satisfacción laboral es fundamental para el logro de la metas establecidas por la institución.

Posicionamiento Teórico

El desempeño que realiza el ser humano está en plena interacción con compañeros y jefes con cumplimiento de reglas y políticas organizacio-

nales, la satisfacción de normas de desempeño al aceptar condiciones de trabajo que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares. En consecuencia (ob.cit) también nos indica

Que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación (p.19)

En función de lo anteriormente expuesto en el desempeño se produce la satisfacción por mejor productividad por la permanencia en el lugar de trabajo por la estabilidad y funciones laborales que también produce la exigencia personal; y así responder cada vez más los retos de la complejidad y las expectativas sociales; de tal manera que deben contar con personal que asuma los retos de dirigir y responder a las necesidades del contexto ya que la sociedad exige cada día más.

La satisfacción laboral en la sociedad del conocimiento ha sido conceptualizada de diferentes formas en función de los elementos que interactúan en el ambiente

institucional donde se evidencia que es un fenómeno de preocupación organizacional en la historia de la sociedad empresarial; de tal manera que se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

En tal sentido, Locke (1996), señala que la satisfacción laboral como es un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.56) Lo que evidencia que es una etapa psicológico emocional del individuo que induce a orientar comportamiento hacia el logro de la actividad laboral de forma que es producto de los factores intrínsecos de la motivación.

La satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido; asimismo como lo señala García (2010)

“la satisfacción o insatisfacción estarán determinadas por las comparaciones que hace el individuo entre lo que aporta, lo que recibe a cambio y lo que aportan y reciben otros individuos en su medio de trabajo” (p.28).

Por lo que puede decirse que es el producto de las diferencias que existen entre lo que el ser humano en su labor espera recibir por su dedicación en relación con la empresa u organismo estatal como talento humano.

El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa. Da Silva, (1995), al respecto señala que: "...es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales...". (p.425); así mismo se integran valores como la responsabilidad, democracia, honestidad, solidaridad, tolerancia, lealtad, justicia, verdad, prudencia, flexibilidad, puntualidad y perseverancia.

Por otra parte Silva, citado por Badillo (1995), señala que el clima organizacional es: "...un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende". (p.643) En tal sentido, debe existir en el interior de las instituciones ya que no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Criterios Metodológicos

La investigación está ubicada según su naturaleza dentro del paradigma cuantitativo y tal como lo expresa Hernández, Fernández y Baptista (2003), "la cuantificación incrementa y facilita la comprensión del universo que nos rodea". (p.32) ya que con pequeñas muestras procesadas estadísticamente se puede predecir el comportamiento del resto de la población y objetivos en un estudio.

El diseño, se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio, se requiere de la utilización de un enfoque de investigación, que garantice lo científico y objetivo del estudio. En tal sentido, se enmarca en una investigación de campo, de carácter descriptivo. La investigación de campo, según el manual de Trabajos de Grado y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008), se refiere a: "el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo" (p. 18).

La presente investigación, está en ubicada en el carácter descriptivo; dado que, se describirán los fenómenos que conforman el problema, se determina, predice e identifica las relaciones que existen entre las variables del estudio en referencia. Cabe decir, que se refiere a una realidad

presente, concreta y definida localizada en el Instituto Universitario de Tecnología Agroindustrial – Colón. Del mismo modo, el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2008) en relación al Proyecto Factible enfatiza que consiste: “en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos”.(p.21) Cabe decir, quedadasd se refiere a una realidad presente, concreta y definida.

Se entiende por población según Hernández, Fernández y Baptista (2003), como “cualquier conjunto de elementos de la que se quiere conocer o investigar alguna de sus características”. (p. 126), para el presente estudio se tomara como población todos los docentes de la institución Instituto Universitario de Tecnología Agro-Industrial extensión Colón, estado Táchira con un total treinta y cuatro (34) personas contados en tres (03) Coordinadores y treinta y un (31) docentes presentes en la institución.

Cuadro N° 2. Población

POBLACION	TOTAL	PORCENTAJE
Coordinadores	03	100%
Docentes	31	100%
TOTAL	34	100%

Muestra

La muestra para Ander (citado en Tamayo, 1998), se considera como un “Comportamiento de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p.115).En vista de que la población de la institución es pequeña esta se tomara en su totalidad; Por lo tanto, para este estudio fue una población finita porque se conocía la cantidad de unidades que la integraban y como tal, se tomará como muestra censal, correspondiendo el cien por ciento de la misma. En este sentido Ramírez (1997) establece que “la muestra censal es aquella en que todas las unidades de investigación se consideran como muestra” (p.65).

Cuadro N° 3. Muestra

POBLACION	TOTAL	PORCENTAJE
Coordinadores	03	100%
Docentes	31	100%
TOTAL	34	100%

Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información

La técnica que se utilizará será la encuesta, que según Ba-lestrini (2006) “Es una técnica que se emplea con el obje-tivo de diagnosticar y evaluar las necesidades” (p.107). Del mismo modo para la recolección de información se hará uso del Cuestionario de preguntas cerradas que según Ruiz (1998), es un “instrumento conformado por un conjunto de preguntas de naturaleza variada y expresada en dife-rentes formatos a los fines de sus respuestas” (p.23). Éste se utilizará para diagnosticar y poder detectar las posibles causas que generen el problema. Este instrumento se se-leccionó, entre otros, por las siguientes razones: (a) menos tiempo para llegar a un mismo número de personas. (b) mayor libertad en las respuestas. (c) posibilidad de tener anonimato de las mismas. (d) menos riesgo de distorsiones en cuanto no se sufre de la influencia proveniente del en-cuestador (aspecto personal y opiniones). El cuestionario estará basado en una escala de Lickert con cinco opciones de respuestas siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca definida por Hernández, Fernández y Bap-tista (2000) como “una lista de conjunto, características o cualidades que deben ser juzgadas para indicar el grado o la medida en que se ha manifestado” (p. 56)

Evaluación de las Condiciones Actuales y Explicaciones Tentativas.

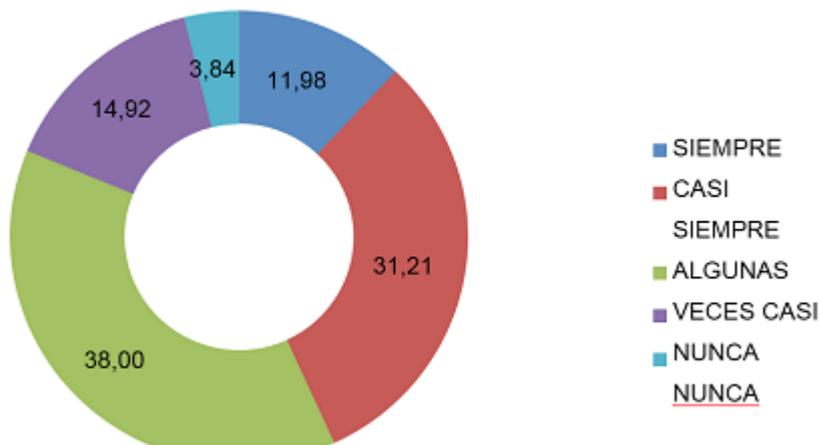
Cuadro N° 4

Indicador: Clima Organizacional

OPCIONES DE RESPUESTA												
Indicador Items	Sujetos	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Total %
		F(a)	%	F(a)	%	F(a)	%	F(a)	%	F(a)	%	
1	Docente	6	17,64	6	17,64	13	38,23	7	20,58	2	5,88	100%
2	Docente	1	2,94	12	35,29	14	41,17	6	17,64	1	2,94	100%
Promedio % según Indicador	-----	---	10,29	---	26,46	---	39,70	---	19,11	---	4,41	100%

Grafico 1

Indicador: Clima Organizacional



La información que se desprende del estudio estadístico señala que 63,22% (39,70% Algunas Veces más 19,11% Casi Nunca más 4,41% Nunca), indica que no se percibe un buen ambiente organizacional que sea apto

para mantener la motivación, el cual ha influido en el comportamiento de los docentes que hacen vida en la institución, asimismo se afirma en el sentir institucional que 36,75% (10,29% Siempre más 26,46% Casi Siempre, valor bajo que deja manifiestamente abierto la existencia del problema de clima organizacional en la Implicación Organizacional del personal de la Institución. Lo que según Kolb, Rubin y Mcintyre, (1977) El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones ya que reportan una directa asociación con el desempeño y la satisfacción en el trabajo,(p.132), constituyéndose en elementos mediatizadores de la relación con los docentes los cuales viabilizan la expresión de la calidad de servicio que se aspira como ideal de funcionamiento.

Cuadro N° 5

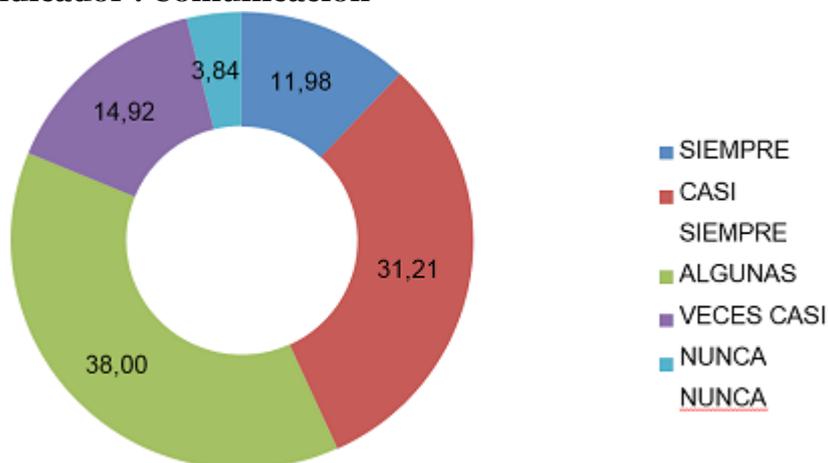
Indicador: Comunicación

OPCIONES DE RESPUESTA												
Indicador Items	Sujetos	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Total %
		F(a)	%	F(a)	%	F(a)	%	F(a)	%	F(a)	%	
3	Docente	03	8,82	12	35,29	18	52,94	00	00	01	2,94	100%
4	Docente	02	5,88	10	29,41	15	44,11	07	20,58	00	00	100%
5	Docente	03	8,82	09	26,47	13	38,23	07	20,58	02	5,88	100%
6	Docente	04	11,76	14	41,17	14	41,17	01	2,94	01	2,94	100%
7	Docente	10	29,41	17	50,00	06	17,64	01	2,94	00	00	100%
8	Docente	04	11,76	10	29,41	10	29,41	10	29,41	00	00	100%
9	Docente	03	8,82	08	23,52	13	38,23	06	17,64	04	11,76	100%
10	Docente	02	5,88	08	23,52	12	35,29	10	29,41	02	5,88	100%
11	Docente	01	2,94	10	29,41	16	47,05	04	11,76	03	8,82	100%
12	Docente	08	23,52	10	29,41	12	35,29	03	8,82	01	2,94	100%
13	Docente	06	17,64	12	35,29	10	29,41	05	14,70	01	2,94	100%
14	Docente	03	8,82	08	23,52	16	47,05	07	20,58	00	00	100%
15	Docente	04	11,76	10	29,41	13	38,23	05	14,70	02	5,88	100%
Promedio	-----											
% según Indicador	---	11,98	---	31,21	---	8,00	---	14,92	---	3,84		100%

ISSN: 2443-4493

Grafico 2

Indicador : Comunicación



En lo que refiere a la Comunicación, los datos obtenidos 56,76 % (38% Algunas Veces más 14,92% Casi Nunca más 3,84% Nunca), reportan que existen ligero niveles bajos de Comunicación en todos los niveles en que debe manejarse como proceso que permite el intercambio de información para solucionar tareas técnicas para la productividad, que permite enlazar el apoyo moral y social de los docentes de la institución, lo que se afirma cuando el 43,19% (11,98% Siempre más 31,21% Casi Siempre) confirma que si existe problemas de comunicación institucional y que según Chiavenato (2000)

En la comprensión de la comunicación es necesario tener en cuenta tres elementos: datos, información y comunicación. El dato, registra determinado evento o suceso, La información, conjunto de datos con determinado significado y la comunicación, es la información transmitida a alguien, con quien entra a compartirse (p.88)

Lo que evidencia que la comunicación en las instituciones es factor fundamental para mantener la optimización de las relaciones sociales de la organización para que haya mejor funcionamiento del manejo de información oportuna para todo lo que corresponde a la actividad educativa.

Reflexiones Finales

Con relación al objetivo Especifico Diagnosticar los factores de satisfacción laboral que inciden en la gestión educativa del docente en el Institu-

to Universitario de Tecnología Agro-Industrial con sede en Colón, estado Táchira, no se percibe un buen ambiente organizacional que sea apto para mantener la motivación, el cual ha influido en el comportamiento de los docentes; asimismo, la comunicación que es factor fundamental no se utiliza como herramienta para mantener la optimización de las relaciones sociales de la organización, que origine buena comprensión integral del trabajo cooperativo para lo consecución de objetivos dirigido hacia el fin en común por falta de mayor compromiso en vista de que la motivación no incentiva a lograr el necesario equilibrio entre competición y colaboración entre los individuo lo que muestra que existe un bajo nivel en lo que refiere implicación organizacional

En función al objetivo señalado anteriormente, en la dimensión Implicación Personal no hay sentir de integración para mostrar el esfuerzo para la efectividad en los procesos organizacionales ya que la participación está cerrada por los procesos individualistas que exagera en intereses personales, quedando la responsabilidad ceñida hacia una acción por el desempeño adquirido, lo cual no muestra lealtad ni generación de confianza por la inexistencia de vinculación social con la organización lo que quebranta las relaciones interpersonales cercenando el camino hacia el crecimiento organizacional.

En lo referente a la Dimensión Gestión Educativa del docente no existe el liderazgo que influya en el logro de objetivos comunes, así como ausencia de consenso, producto de la convivencia e interacción docente institucional para que se den manifestaciones de colaboración, eficiencia y cumplimiento de funciones producto de crear espacios de socialización e interacción para organizar jornadas para el mejoramiento y actualización profesional para asegurar el logro de mejores resultados; asimismo, que genere entre los participantes juicios inherentes a una mejor practica para intercambiar puntos de vista que argumenten procesos consenso en la toma de decisiones en la organización educativa por la ausencia de una gestión de calidad con un proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos para orientar el esfuerzo de las personas hacia el logro de los objetivos misionales.

En lo referente a la satisfacción laboral, los sujetos no realizan un trabajo que le interesa, ya que el ambiente no les permite estar a gusto, para que los individuos se organicen en interacciones afectivas, sociales y académicas para encaminar la calidad y el éxito educativo en función de la misión y visión institución como lo requiere la cambiante sociedad.

Las Instituciones educativas en este caso a nivel técnico superior y universitario fueron creadas a objeto de elevar la calidad y la formación de quienes son protagonistas de la praxis educativa y deben ser espacio vivo

para la construcción del conocimiento, el desarrollo de la reflexión, el debate pedagógico, la crítica y el análisis de la realidad, procesos necesarios para la creación de paradigmas aplicados a los procesos de enseñanza-aprendizaje vinculados al contexto, por ende, con características muy particulares dada su condición de organización multidimensional. Esta situación permite, a partir del clima organizacional crear las condiciones necesarias, ejercer la autonomía académica tanto para el desarrollo de líneas de acción dirigidas a los estudiantes como también al enriquecimiento del colectivo profesoral, de tal manera que se garantice un escenario idóneo para el ejercicio de su profesionalidad y el desarrollo de sus potencialidades, para fortalecer la implicación organizacional y personal y una buena gestión educativa en la organización.

En este sentido, se sugiere a los directivos de la institución capacitarse a través de curso, talleres, diplomados; con el fin de mejorar la gestión educativa y usar el poder de manera cuidadosa pero efectiva. Además, el directivo debe autodiagnosticarse, revisar los patrones de liderazgo, lo cual le ayudarán a comprender el modo en que lleva a cabo las prácticas y procedimientos organizacionales, contribuyendo así a construir el tipo de liderazgo que beneficie el clima organizacional de la institución, creando condiciones que señalen el camino de la integración para abrirse a la participación y mejores relaciones interpersonales.

Además, se recomienda involucrar a la comunidad educativa en el proceso de toma de decisiones, así como también en la definición y resolución de problemas, ya que al incluirlos a todos se incrementa el nivel de compromiso y responsabilidad con la institución; asimismo deben tomarse decisiones en grupos ya que permite evaluar diversas opciones. Es por ello, que los canales de comunicación se deben mantener abiertos para lograr un buen desempeño de los trabajadores de la institución, para este fin se deben optimizar los recursos de información: pizarras, carteleras, láminas informativas, medios impresos para comunicar al personal los objetivos y metas de la institución, además de las reuniones donde el directivo escuche y les permita discutir al personal sobre aspectos importantes del trabajo.

En este mismo orden de ideas, se debe transmitir información a todo el personal y retroalimentarla. Se deben dictar talleres frecuentes de técnicas grupales, relaciones humanas, motivación, que fortalezcan las relaciones interpersonales de todos los trabajadores y que contribuya a mejorar el clima organizacional para consolidar una mejor gestión educativa dirigida al buen desempeño de quienes tienen la responsabilidad de dirigir la vida educativa hacia la satisfacción laboral institucional; por lo tanto, Se debe promover actividades de integración como celebrar fechas o eventos especiales tales como día de la madre, del padre, del trabajador, cumpleaños, fiestas de fin de año, que favorezcan y fortalezcan las

relaciones interpersonales de los miembros de la institución. Por último, crear planes de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar el buen desempeño de los trabajadores de la institución educativa.

Referencias bibliográficas

- Alluto, J. y Acito, F. (1974) Decisional participation and sources of job satisfaction: A study of manufacturing personnel, *Academy of management journal*. Vol 17
- Badillo, I. (1995) *Gerencia, Cultura y Educación* (3ra.Ed) Caracas. Tropikos Barreira, M. (1999) *Holística, Cosmovisión, y Comunicación* Fundación Servicio y Proyecciones para América Latina SYPAL
- Barrios, M. (2000) *Estadística Descriptiva*. México: D.F. Mac Graw Hill.
- Bilbao, J. y Fidalgo, M. (2010) *Satisfacción laboral. Escala general de satisfacción*. Disponible en <http://mtas.es/INSHT/vigencia.htm/> Consulta: 10, mayo.2015
- Caballero, k. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, Becaria investigación, Universidad de Granada. España.
- Cajiga, J. (2002) *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Mexico. Cemeffi Carmona, L. (1998) *Satisfacción al cliente* Universidad de Sevilla. España.
- Carretero, P. (2008) *Educar para el conflicto*. Cuaderno de Pedagogía
- Casmir, F. (1983) *Building communication theories a socio/cultural approach*. Nueva Jersey. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Cisneros, J. (2006). «El concepto de comunicación: el cristal con que se mira». *Ámbitos*,
- Velásquez, V. Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo*. Disponible en http://www.tdx.cat/bistrean/handle/10803_5042/.ves1de1pdfyamp?sequence=1 Consulta: 31, mayo.2015
- Certo, S. (1980) *Administración Moderna*. Editorial Interamericana. México
- Correa, S. (2005) *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Fundación Luis Amigo. Medellín, Colombia.
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mac Graw Hill
- Chiavenato, I. (1999) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mac Graw Hill
- Chiavenato, I. (2000) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mac Graw Hill
- Dance, F. (1999) «The "Concept" of Communication». *Journal of Communication*, 20, p. 201-210.
- Da Silva, R. (1995) *el Clima Organizacional en Ambiente Psicológico*. (4ta Ed) Davis, K. y Newstron, J. (2003) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial Mac Graw Hill
- Darley, J., Gliuksberg, S. y Kincla, R. (1990) *Psicología*. (4ta Ed) México. Prentice Hall

- Edelberg, G. (2008) La Lealtad en la Empresa. INCAE
- Fernández, C. (2002) La Comunicación en las Organizaciones. México. Editorial Trillas.
- Florez, I. (1996) Motivación Intrínseca puesto de partida para alcanzar los Logros. Colombia. Paidós Editores
- Fruggeri, L. (1991) Las Emociones del Terapeuta. España. Revista Psicoterapia 16,69-83
- García, D. (2010) Satisfacción Laboral, Aproximación Teórica. España. Publicaciones Málaga
- García, L. (2009) Comunicación Vertical vs comunicación Horizontal. Colombia
- Gautier, R. (2005) Teorías de la Personalidad. Argentina. UNIBE Ediciones.
- Geertz, C. (1994): Conocimiento Local: Ensayo Sobre la Interpretación de las Culturas. Editorial Paidós, Buenos Aires
- Gibson, J. (1996) "Las Organizaciones" (8° ed.) Madrid España. Mc Graw Hill.
- Goldhaber, G. (1986) Comunicación Organizacional. (2da Ed) México. Editorial Diana S.A.
- Gómez, B., Cardy (2008) Administración y Gerencia. Estructura. Funciones y Práctica. México. Editorial Fondo Educativo Iberoamericano.
- Guevara, W. (2010) Evaluación de la Satisfacción Laboral de los Trabajadores (as) Maturín Venezuela
- Hernández, Fernández y Baptista (2003) Investigación Educativa. (5ta Ed) México. Editorial Mac Graw Hill
- Huertas, J. (1996) Necesidad de la Seguridad que da el Aprobado. Buenos Aires. Editorial Arquet
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (1999) Gestión Educativa Estratégica. Argentina. IPE.
- Kofman, T. y Senge, P. (1993) La motivación Extrínseca e Intrínseca. España: Irwin. Kolb, D., Rubin, 1. y McIntyre, J. (1977) Psicología de las organizaciones. México: Prentice Hall
- Laird, D. (1999) Niveles Organizacionales. México. Mac Graw Hill.
- Locke, E. (1996) Naturaleza y Causa de la Satisfacción Laboral. Handbook of industrial and organizational psicologe Chicago. United Status. Rand Macnally Collage. Ed
- López, E. (1994) La implicación personal en la formación. Instituto de Técnicas. Madrid, España
- Long, R. (1980) Job attitudes and Organizational performance under employee ownership Academy of management Journal, Vol. 23 N° 24
- Lucas, J. (1999) Sociología de la Comunicación. España. Trotta
- Martínez, A. y Nosnik, A. (2001) Comunicación Organizacional. Mexico. Editorial Antillas S.A.
- Massoni, S. (2007) Los Desafíos de la Comunicación en el Mundo Fluido. Argentina. Editorial Homo Sapiens.
- Melihkoff, R. (1998) La Estructura de la Organización. Caracas Venezuela. Editorial Panapo.
- Milazzo, Y. (2011) Psicología Social. México- Editorial Trillas

- Morales, S. (2009) Caracterización de la Cultura Organizacional de Empresas Colombianas. Bogotá
- Peretti, A. (1976) Libertad y Relaciones Humanas. Madrid. Ediciones Maroya
- Perrin, C. y Blauth, C. (2011) Como la motivación interna fomenta el desempeño. España. Chieffveglobal.
- Ramírez C., Tulio A. (1997) Como Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas. Editor Tulio A. Ramírez C.
- Ramírez, A. (2012) Satisfacción Laboral en una institución Educativa del estado de México.
- Requeijo, D y Lugo, A. (2002) Administración de la Educación Escolar. Caracas. Biosfera
- Revista Prelac N° 5 (2005) Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. UNESCO. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. UREAL/UNESCO. Santiago, Chile.
- Rivas, A. (2008) Habilidades Sociales y Relaciones Interpersonales. Madrid. Fundación Gil Gayao.
- Robbins, S. (1996) Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall. Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall. Robbins, S. y Coulter, M. (1999). Administración. (5ta Ed). México. Prentice Hall
- Senge, P. (1996): La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona. Guernica.
- Soriano, M. (2005) La motivación, pilar de todo tipo de esfuerzo. España. Magisterio Teruel.
- Tamayo y Tamayo, M. (1998) El Proceso de la Investigación Científica. México. Editorial Limusa.
- Tieranf, S. y Greeding (1993) Dirección Profesional y Calidad Educativa.. Barcelona. CISS Praxis.
- Torre, A. (1997, b): La formación para la participación y la comunicación en las organizaciones. Revista Española de Investigaciones sociológicas.
- Vázquez, R. y Álvarez, B. (2007) «Consumers' characteristics and brand choice behaviour: Loyalty and consumption» Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing. Vol. 15, N.º. 2,
- Velázquez, V. (2013) La Participación en el Ámbito Educativo. Caracas. Paidós Editorial
- Velez, C. (2008) Evaluación anual del desempeño docente. Ed. Mytos. Bogotá, Colombia
- Weiss, I. (1987) Aprendizaje y Organización. Una lectura Educativa de las Teorías de la Organización. Buenos Aires. Editorial Tesis.
- Yukl, G. (2002) En las organizaciones. Upper Saddle River (NS) Prentice Hall.