



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE DOCENTES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA DE ESCUELAS PÚBLICAS Y ESCUELAS PRIVADAS  
DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.**

**TUTOR:**

**PROF.: JUAN CARLOS CANGA**

**AUTORAS:**

**GÓMEZ MIRAIDA**

**OCHOA MARYURI**

**CARACAS, JULIO DE 2012**



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE DOCENTES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA DE ESCUELAS PÚBLICAS Y ESCUELAS PRIVADAS  
DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.**

**A la**  
**Escuela de Psicología**  
**Como requisito parcial para obtener el título de**  
**Licenciado en Psicología**

**TUTOR:**

**PROF.: JUAN CARLOS CANGA**

**AUTORAS:**

**GÓMEZ MIRAIDA**

**OCHOA MARYURI**

**CARACAS, JULIO DE 2012**

## CRÉDITOS

### **Tutoría**

Profesor Juan Carlos Canga

### **Estadística**

Profesora Amaia Urdanibia

### **Instrumento: Escala Para Medir Niveles de Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica**

Profesores: Tulio Ramírez y María Eugenia D' Aubeterre

## DEDICATORIA

Con todo mi corazón dedico esta tesis a las personas más importantes de mi vida.

En primer lugar dedico mi tesis a Dios todopoderoso por guiarme en todo momento de mi vida.

A mis adorados padres que me dieron la vida Viviano Gómez y Rosa Suárez quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas, a encarar las adversidades y a no rendirme. Así lo quisieron y lo logré mi triunfo es de ustedes. Sé que en el cielo, alegres estarán de ver mi más grande sueño hecho realidad. Que desde el cielo me cubran con su bendición, y que mi Dios los bendiga a ustedes. Los adoro.

A Orlando González, mi esposo, compañero y sobretodo amigo, que siempre ha creído en mí y me ha apoyado en todos los malos y buenos momentos, a él especialmente por brindarme su comprensión, amor, cariño y estimularme a lograr mis objetivos. Es la más bella evidencia de todo tu amor. Te amo.

A mis queridos y bellos hijos Orlando, Anghelo y Antonella, quienes dan sentido a mi vida y siempre llenarán mi corazón de amor, mis niños, mi mayor fuente de inspiración para lograr esta gran meta. Dios los bendiga.

A todos mis hermanos que de una u otra forma creyeron en mí. A Iris mi hermana del alma que de manera incondicional me apoyó siempre y me supo dar un consejo cuando lo necesite te quiero mucho, a ti Margot sé que no estás aquí ahora para ver mi triunfo, pero tu alma si lo está hermana te dedico mi tesis. Nunca te olvidaré.

A mis sobrinos y sobrinas quisiera nombrarlos a todos, pero son tantos que no me alcanzaría la hoja, quiero que sepan que los recuerdo a cada uno con gran amor, más que mis sobrinos los quiero como a mis hijos. Siempre los tendré presente. A mi pequeña sobrina Valery que llegó para alegrar mi vida justo cuando lo necesitaba.

A mis tíos, primos y cuñados, que con su gran apoyo me dieron valor en los momentos más difíciles y no me permitieron desfallecer.

“Y finalmente dedico esta tesis a mí misma, por no dejarme vencer, por haber superado cada obstáculo y por demostrarme que si lo podía lograr.

*Miraida Gómez*

## **DEDICATORIA**

A Dios que fue mi guía en todo momento.

A mis padres Víctor Ochoa y Flor Perdomo son las personas más importantes en mi vida, que siempre me han brindado su apoyo incondicional, su amor y su compañía en todos los momentos de mi vida.

A mi hermana Florivit Ochoa por su apoyo y palabras de aliento.

A mi sobrino Gregory Moreno, que con sólo pensarlo, le da alegría a mi vida.

A mi abuelo Claudio Perdomo que no está conmigo, pero que donde quiera que esté estará orgulloso de este logro en mi vida.

*Maryuri Ochoa*

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a Dios por bendecirme y por permitir que mi gran sueño sea hoy una realidad.

A la Universidad Central de Venezuela, mi segunda casa, la casa que venció mis sombras, mis obstáculos y mis miedos. A la Escuela de Psicología, quien me recibió aquella mañana de septiembre y donde por años recibí la mejor formación impartida por los mejores profesores. Estoy orgullosa de haberme formado en esta gran Universidad.

A nuestro Tutor Juan C. Canga, por su humanidad, por sus asesorías y apoyo en la realización de este trabajo, fue un gran privilegio contar con su valioso aporte para la excelencia en el desarrollo de esta investigación.

A mis profesores por sus enseñanzas, sin ustedes no hubiera sido posible seguir adelante, gracias por sus conocimientos. Muy especialmente a: Freddzia Torres, Miguel Padrón, Ma Isabel Calderón, Mariana Morales, Marienma Antor, Amaia Urdanibia, Nadia, Lucila Trías, Leticia Caraballo, Liliana Cubillos y por supuesto mis Profesores de Psicología Industrial. Anel Maldonado, Samantha Almao, Miryam Díaz, Alberto Martínez, Vicente Marrero y Juan C. Canga.

A mi compañera de tesis Maryuri Ochoa, por formar parte de tan importante logro para mí y por permitir que entre nosotras crezca cada día una linda amistad.

A Virginia Rosales, por su colaboración, tiempo y dedicación a lo largo de la carrera.

A Flor Perdomo por sus sabios consejos.

A las Instituciones Educativas que nos abrieron sus puertas y nos permitieron realizar esta investigación dentro de sus instalaciones.-

A mis amigas y compañeras de carrera, Adriana Machado, Irza Suárez (Sulay), Melvis Bastidas, Isis Bolívar, Jeinmy Chacón, Hilsy Hernández, Gabriela Pino, Carolin Franco, Norah Gallardo.

A Luís Farías (el gordo), Rubén Farías, Dani, Billy, Alexander, Orlando, Oliver y Eduardo.

Y todos los que de una u otra forma participaron en el desarrollo de esta investigación.

Verdaderamente Gracias!!!

*Miraida Gómez*

## **AGRADECIMIENTOS**

A la vida, que me permitió llegar a la Escuela de Psicología y cumplir con la meta que me propuse.

A mis amigos de la Escuela de Psicología Ingrid Hernández, Virginia Padovani y Ricardo Valdéz por el apoyo que nos brindamos mutuamente, el ánimo, cariño, respeto y compañía. Gracias por esos momentos tan bonitos que compartimos, las locuras, terapias de gritos y sobre todo gracias por los abrazos familiares cuando más los necesitaba.

A mis amigos Yadilka Márquez, Ángel Navarro, Rosalba García por todo el apoyo que me brindaron durante toda la carrera a pesar de la distancia.

A mi amiga de mención Norah Gallardo, por su ayuda incondicional.

A mi amiga Jennifer Santander, que siempre estuvo cuando la necesité.

A mi compañera de camino y amiga Miraida Gómez, que a pesar de todas las adversidades logramos cumplir una meta más en nuestro camino y afianzar una linda amistad. Gracias por tanto cariño.

A mis compañeros de trabajo Adriana Sánchez, Enrique Lameda y Guadalupe Ramos, gracias por la paciencia y las palabras de aliento en los momentos difíciles.

A la profe Mariana Morales por su entrega y dedicación a sus alumnos. Ejemplo de profesionalismo y humanidad.

A nuestro tutor Juan Carlos Canga que sirvió de guía para la realización de este trabajo.

A todas las personas que de una manera u otra me ayudaron en este largo camino.

*Maryuri Ochoa*

## Índice de contenido

	Introducción	16
1.	MARCO LÓGICO	17
1.1	Planteamiento y formulación del Problema de Investigación	17
1.2.	Justificación del Problema de Investigación	18
	1.2.1. ¿Por qué es un Problema de Investigación?	19
	1.2.2. ¿Para quiénes es un Problema?	20
	1.2.3. ¿Desde cuándo es un problema?	22
	1.2.4. Importancia para la Psicología Organizacional	23
1.3.	Objetivos de la Investigación	24
	1.3.1. Objetivo General	24
	1.3.2. Objetivos Específicos	24
2.	MARCO TEÓRICO	26
	2.1. La Docencia	26
	2.2. El Trabajo Docente en América Latina	26
	2.3. El trabajo docente en Venezuela	32
	2.4. Bases Legales de la Educación Venezolana	39
	2.5. Ente Rector de la Educación en Venezuela	41
	2.6. Sistema Educativo Bolivariano	46
	2.7. Zonas Educativas	54
	2.8. Distrito Escolar	58
	2.9. Teorías de la Motivación	60
	2.9.1. Teoría de la Motivación Abraham Maslow	60
	2.9.2. Teoría X y teoría Y	62
	2.9.3. Teoría ERC	63
	2.9.4. Teoría de McClelland	64
	2.9.5. Teoría de la Equidad	64
	2.9.6. Teoría de las Expectativas de Vroom	69

2.10.	Factores Motivadores del Trabajo	69
2.11.	Satisfacción Laboral	71
2.11.1.	Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral según Robbins (1998)	74
2.11.2.	Teoría Bifactorial sobre la Satisfacción Laboral	77
3.	MARCO METODOLÓGICO	82
3.1.	Diseño y Tipo de Investigación	82
3.2.	Definición conceptual y operacional de variables	82
3.3.	Instrumento	86
3.4.	Población y muestra	90
3.5.	Procedimiento	91
4.	RESULTADOS	95
5.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	123
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	126
7.	LIMITACIONES	130
	Referencias	131
	Anexos	137

## Índice de Tablas

Tabla N° 1. Tabla de especificaciones de los Niveles de Satisfacción Laboral por grupo de items	89
Tabla N° 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de hombres y mujeres	95
Tabla N° 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de los rangos de edades de los docentes.	96
Tabla N° 4. Distribución de frecuencias y porcentajes en los rangos de años de graduados	97
Tabla N° 5. Distribución de frecuencias y porcentajes en los Colegios.	98
Tabla N° 6. Distribución de frecuencias y porcentajes en cuanto a Tipo de Institución.	98
Tabla N° 7. Estadísticos descriptivos en función de las dimensiones sobre la satisfacción laboral.	99
Tabla N° 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la bondad de ajuste a la normal de las dimensiones sobre la Satisfacción Laboral.	109
Tabla N° 9. U de Mann-Whitney para diferencias entre hombres y mujeres en función de la Satisfacción Laboral	110
Tabla N° 10. Estadísticos Descriptivos de la Satisfacción con los Beneficios en función al sexo.	110
Tabla N° 11. U de Mann-Whitney para diferencias entre Tipo de Institución en función de la Satisfacción Laboral.	112
Tabla N° 12. Estadísticos Descriptivos del Tipo de Institución en función de las Dimensiones.	112
Tabla N° 13. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de Edad en Rango en la Satisfacción Laboral.	113
Tabla N° 14. Estadísticos Descriptivos de la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo según la Edad en Rango.	114
Tabla N° 15. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de la Satisfacción Laboral de acuerdo al Año de Graduado.	116
Tabla N° 16. Descriptivos de la Satisfacción con los Beneficios de acuerdo	117

al año de Graduado

Tabla N° 17. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de la Satisfacción Laboral de acuerdo al Tipo de Institución	118
Tabla N° 18. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de la Satisfacción Laboral en función al Grupo de Colegios.	119
Tabla N° 19. Estadísticos descriptivos de la Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneración y Trabajo en sí Mismo de acuerdo al Grupo de Colegios.	120

## Índice de Figuras

Figura N° 1. Mapa de las Zonas Educativas	56
Figura N° 2. Organigrama de las Zonas Educativas	58
Figura N° 3. Mapa de Parroquias del Distrito Escolar N° 5, Municipio Sucre	59
Figura N° 4. Pirámide de las Jerarquías de las Necesidades de Maslow	61
Figura N° 5. Modelo simple del desempeño del empleado	67
Figura N° 6. Teoría Bifactorial de Herzberg	78
Figura N° 7. Diagrama de cajas en función de las dimensiones sobre la Satisfacción Laboral	100
Figura N° 8. Histograma de la distribución de la Satisfacción con los Beneficios.	101
Figura N° 9. Histograma de la distribución de la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.	102
Figura N° 10. Histograma de la distribución de la Satisfacción con el Reconocimiento Obtenido.	103
Figura N° 11. Histograma de la distribución de la Satisfacción con el Ambiente de Trabajo.	104
Figura N° 12. Histograma de la distribución de la Satisfacción con las Remuneraciones.	105
Figura N° 13. Histograma de la distribución de la Satisfacción con el Trabajo en sí mismo.	106
Figura N° 14. Histograma de la distribución de la Satisfacción con la Autonomía en el Trabajo.	107
Figura N° 15. Histograma de la distribución de la Satisfacción con Promedio Total.	108
Figura N° 16. Diagrama de cajas en función de la dimensión Satisfacción con los Beneficios en cuanto al sexo.	111

Figura N° 17. Diagrama de caja de Edad en Rangos de Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.	116
Figura N° 18. Diagrama de cajas de Edad de la Satisfacción Laboral con los beneficios.	117
Figura N° 19. Diagrama de cajas las diferencias de la Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneración y Trabajo en sí Mismo de acuerdo al Grupo de Colegios.	121

**Índice de Anexos**

Anexo 1. Organigrama del Ministerio del Poder Popular para la Educación	138
Anexo 2. Escala para Medir Niveles de Satisfacción en Docentes de Educación Básica	140
Anexo 3. Carta Solicitud de permiso para los colegios	142
Anexo 4. Carta a instituciones Ministerio del Poder Popular para la Educación	145



## RESUMEN

### LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE ESCUELAS PÚBLICAS Y ESCUELAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.

Gómez, M. y Ochoa, M.

Universidad Central de Venezuela

Junio, 2012

**Tutor:** Lic. Juan Carlos Canga

La presente investigación es Descriptiva, transeccional, de tipo no experimental, cuyo objetivo general es comparar los niveles de Satisfacción Laboral en una muestra de Docentes de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas. Dicho estudio se basa en la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, que explica la Satisfacción a través de los factores motivacionales o intrínsecos y factores higiénicos o extrínsecos. Se utilizó el Instrumento Escala para Medir Niveles de Satisfacción en Docentes de Educación Básica. Para el análisis de los datos se utilizaron los programas de Microsoft Excel 2007 y SPSS 17.0, se obtuvieron estadísticos descriptivos y de frecuencia. La muestra estuvo compuesta por 167 Docentes de Educación Básica pertenecientes a la Parroquia Petare, de los cuales 84 Docentes pertenecen a Escuelas Privadas y 83 pertenecen a Docentes de Escuelas Públicas. Los resultados indicaron un mayor grado de Satisfacción para los factores Motivacionales, tanto para las Escuelas Privadas como en las Escuelas Públicas y un menor grado de Satisfacción en cuanto a los factores Higiénicos para las Escuelas Públicas más que para las Escuelas Privadas.

Palabras Claves: Satisfacción Laboral, Docentes y Educación Básica.

## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual el trabajo representa una actividad primordial para el hombre como ser biopsicosocial, constituye la forma de establecerse en cuanto al desarrollo de sus actividades logrando satisfacer sus necesidades. Es de gran importancia en la actualidad el estudio de la Satisfacción Laboral, en otras palabras, es una variable que impacta de manera directa en el desempeño laboral de cualquier individuo, el caso presentado a continuación trata de comparar la Satisfacción Laboral en una Muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas, específicamente en la parroquia Petare, cada uno de los casos mencionados tienen diferencias, en cuanto a sueldos, condiciones ambientales de trabajo, contextos, población estudiantil, con la cual trabaja cada una de las escuelas y clases sociales a que va dirigida la educación, así mismo, el trabajo a realizar quiere contrastar las diferencias en los niveles de satisfacción en las muestras de docentes elegidas.

La investigación se basa en la teoría de Herzberg o teoría bifactorial que explica la existencia de dos factores: los extrínsecos o higiénicos, y los intrínsecos o motivacionales mediante el cual se puede estudiar la variable de Satisfacción Laboral en las organizaciones.

La Satisfacción Laboral es la variable estudiada en esta investigación, en términos generales se puede definir como la sensación de bienestar que experimenta un individuo en su puesto laboral. Para medir la Variable Satisfacción Laboral en docentes se utilizó un instrumento en el cual se miden distintas dimensiones, tales como: Satisfacción con los Beneficios, las Condiciones de Trabajo, el Reconocimiento Obtenido, el Ambiente de Trabajo, las Remuneraciones, el Trabajo en sí Mismo y Autonomía en el Trabajo. A partir de las cuales, se van a generar diferentes análisis sobre su efecto en la Satisfacción Laboral en la muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas.

## **1.1 MARCO LÓGICO**

### **1.1.1. Formulación y planteamiento del problema**

A lo largo de los últimos años se ha experimentado un período de constantes transformaciones a nivel social, político y económico. Tales cambios, han generado un profundo impacto en el desarrollo del sistema educativo, incluso existe un desconcierto por parte de los docentes en cuanto al sistema educativo actual, puesto que se efectúa de forma distinta al trabajo a como se realizaba en años anteriores.

En el mismo orden de ideas, es importante señalar que la base fundamental para adquirir conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo cultural, social y económico del país es el trabajo del docente, por lo tanto, es el encargado de instruir a los individuos en cuanto a la educación formal.

Cabe considerar que el propósito del estado es establecer un equilibrio entre la Educación y la Sociedad, a fin de dar solución a las contrariedades generadas en el proceso educativo con relación a los problemas sociales, debido a que estos pudieran tener consecuencias en el desarrollo del aprendizaje.

Tomando en cuenta el rol del docente en el trabajo profesional, existen factores de gran importancia para alcanzar un ambiente de trabajo sano y productivo al que se le llamaría satisfacción laboral entendiéndose como el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral.

Para algunos docentes, la labor desempeñada no les causa gratificación alguna, sentimiento que debe ser experimentado al realizar dicha tarea, esto debido a los bajos niveles de remuneración, deficientes condiciones de trabajo y escasas oportunidades de desarrollo profesional, entre otras (Ramírez, 1997).

En resumen, la satisfacción laboral es un tema de gran relevancia no sólo en el ámbito organizacional, sino también, en el ámbito educativo en el que se generan cambios que producen demandas a la educación, donde es importante para el personal docente contar con condiciones de trabajo óptimas, que lo lleven a tener una actitud

positiva y placentera de la institución donde se desempeña y hacia los alumnos con los que trabaja.

Con base en lo expresado anteriormente y con relación a los estudios que abordan la temática de la satisfacción laboral surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué determina el nivel de satisfacción laboral en un grupo de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas, específicamente en la parroquia Petare?

## **1.2. Justificación del Problema de Investigación**

La satisfacción Laboral depende de los niveles salariales y del significado que el trabajador pueda darle a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y bienestar de una persona o todo lo contrario, ya que el mismo puede ser concebido o no como un valor humano. La satisfacción laboral obedece a factores como la congruencia con los valores personales, el grado de responsabilidad, el sentido del éxito profesional, los niveles de aspiración, las expectativas ocupacionales, la importancia del trabajo, estilos de vida, intereses profesionales, etc. (Rodríguez, 2002).

Ahora bien, para estudiar la satisfacción laboral en docentes es importante tener en cuenta que en la actualidad el trabajo en aula se ha visto afectado por problemáticas como: daño a instalaciones educativas, carencia de recursos, falta de formación en docentes que ejercen tal profesión, desprestigio de las escuelas, degradación de la escolaridad por las últimas generaciones, etc. Tales condiciones pueden generar en el docente un estado de inconformidad con su trabajo, en el cual no existe satisfacción o se ve afectada de forma negativa al realizar sus actividades diarias.

Para efectos de esta investigación la justificación radica en determinar los factores motivacionales e higiénicos que predicen la “satisfacción” o “no satisfacción”, “insatisfacción” o “no insatisfacción” laboral en docentes de Escuelas Públicas y Privadas del Área Metropolitana de Caracas. A fin de indagar acerca de la actitud que tienen los docentes hacia su trabajo, describir su nivel de satisfacción laboral y comparar si existen diferencias significativas entre los diferentes grupos de escuelas seleccionadas.

Otra de las razones que conllevan a realizar esta investigación es la ausencia de estudios referentes a la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica específicamente en del Distrito Escolar N° 5 de la Parroquia Petare. Se presume que una de las razones, por el cual, no se ha tomado en cuenta dichos lugares para la realización de estudios es debido al difícil acceso e inseguridad general, por ser una zona poblada en su mayoría con personas de bajos recursos.

### **1.2.1. ¿Por qué es un problema de Investigación?**

En la actualidad se vive en una sociedad en la que se generan constantes cambios a nivel social, económico y cultural. Estos cambios han tenido gran influencia sobre el sistema educativo, lo que ha dado lugar a un descontento generalizado en el personal docente que labora en los diferentes niveles de educación básica. Tal situación se ha traducido en renuncias masivas, bajo rendimiento, resistencia al cambio, constantes paralizaciones y huelgas en busca de mejoras salariales. Se atribuye el descontento del personal docente a factores tales como: bajos niveles de remuneraciones, pésimas condiciones de trabajo, ineficientes mecanismos de seguridad social, incumplimiento por parte del Ministerio de Educación de los compromisos contractuales adquiridos, poco o nulo reconocimiento a la labor realizada, etc. (Ramírez, 1999).

Debido a estos constantes cambios el docente se ha mostrado poco interesado en su trabajo, por esto, no logra satisfacer sus necesidades convirtiéndose ésta situación en un problema para su desempeño laboral, si el docente se encuentra en un ambiente poco estimulante, su ejercicio va a estar afectado por la falta de motivación, su esfuerzo para alcanzar las metas dificultará la satisfacción de sus necesidades. El docente está sujeto a grandes demandas que suelen ser complejas, además contrapuestas, ya sea por parte del personal directivo, alumnos, padres y la sociedad general. Asociado a esto, se justifica la existencia de insatisfacción en los docentes por causas tales como: exceso de alumnos en un aula de clase, instalaciones educativas inadecuadas, alumnos con problemas de conducta, mala comunicación entre compañeros de trabajo, cambios políticos y sociales. Esta serie de acontecimientos afectan el bienestar psicofísico del docente lo que genera malestar e insatisfacción para el mismo. (Fierro, 1993).

En el mismo orden de ideas, Rodríguez (2010) señala que en la actualidad la concepción de la reforma curricular del Sistema Educativo Venezolano, amerita una posición diferente cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, además es concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de este modo específico es necesario crear procesos que permitan apoyar al trabajo profesional del maestro, tomando en cuenta la importancia de estimular al mismo en su rol protagónico, como recurso humano valioso en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la escuela y la comunidad.

En Venezuela se utiliza una evaluación del desempeño, en la cual el docente es evaluado por los estudiantes, representantes, personal docente, administrativo y concejo comunal con la finalidad de darle el cargo fijo, si se encuentra contratado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

### **1.2.2 ¿Para quiénes es un Problema?**

#### **Para la sociedad**

La satisfacción laboral tiene un impacto en la sociedad radicado en la importancia de tener maestros satisfechos que tengan una actitud positiva hacia su trabajo, esta manera, se puede ofrecer a los niños una buena educación, con la paciencia necesaria logrando que los docentes motiven a los alumnos.

La mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje deberá basarse en el trabajo desarrollado por el profesor a fin de despertar el interés del alumno, generando así una retroalimentación que motiva al profesor a comprometerse con el proceso enseñanza-aprendizaje (González, 2001).

#### **Para la escuela**

La satisfacción laboral representa un problema para la escuela cuando las necesidades del docente no son satisfechas, se genera una insatisfacción laboral, por la disconformidad con su profesión o falta de motivación laboral, estos son temas preocupantes en la actualidad, objeto de debates e investigaciones a nivel mundial.

Atuñez (2002) menciona que los docentes fundamentalmente poseen dos tipos de necesidades: necesidades de productividad y necesidades afectivas.

Con relación a los alumnos, el deber es tenerlos motivados, que logren un alto grado de preparación, ayudarlos a que desarrollen su maduración individual y grupal, promover una buena relación con ellos, fomentar su capacidad para resolver problemas, entre otros (Atuñez, 2002).

Con relación a colegas profesores, instaurar una relación cordial con ellos, brindar y obtener ayuda cuando sea necesario, colaborar de forma eficaz en los distintos grupos de trabajos, que se reconozca su aporte cuando éste tenga éxito, respeto profesional, aportar ideas para distintas iniciativas, asumir responsabilidades de acuerdo a su experiencia y capacitación, etc. (Atuñez, 2002).

### **Para los docentes**

Los docentes en general, afrontan un estado de readaptaciones permanentes, un estado de incertidumbre, en el espacio de trabajo, deben llevar equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que ésta se altera llevando a que se afecte el desempeño la asistencia y permanencia en el lugar de trabajo.

Esteve, Franco y Vera (1995) mencionan dos grupos de factores que estudian la presión del cambio social sobre la función docente.

- Ψ **Factores de primer orden:** que inciden de forma directa sobre la acción del profesor en su clase, modificando las condiciones en las que desempeña su trabajo, generando tensiones asociadas a sentimientos, emociones negativas que constituyen la base empírica del malestar docente.
- Ψ **Factores de segundo orden:** referente a las condiciones ambientales, al contexto en el que se ejerce la docencia, éste incide de forma indirecta, afectando la eficacia docente al promover una disminución de la motivación del profesor en su trabajo y de su esfuerzo.

### **Para los estudiantes de Psicología Industrial**

Es importante el estudio de esta variable, porque a través de los resultados arrojados se pueden brindar aportes al área organizacional, que ayuden al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los docentes en su período de labores en las diferentes escuelas básicas, la mejor adaptación a las aulas de clase en general, sin importar el contexto donde se encuentren sino el compromiso con la educación nacional, que fue adquirido al momento de salir de la universidad e introducirse al campo laboral, en el cual debe brindarse una Educación de calidad debido a la responsabilidad que cae sobre los hombros de los docentes de ser formadores de hombres y mujeres en el país.

#### **1.2.3. ¿Desde cuándo es un problema de investigación?**

García (2010) plantea que los estudios realizados por Elton Mayo en la Wester Electric Company fueron los primeros que consideraron, en cierta medida, el estudio de la satisfacción laboral, sus resultados evidenciaron una correlación entre el tipo de supervisión y las actitudes de los trabajadores. A partir de la aplicación de un conjunto de cuestionarios donde lograron identificar los aspectos que representaban fuentes de satisfacción e insatisfacción y utilizaron estos conocimientos con el objetivo de mejorar las relaciones humanas.

Ramírez y D' Aubeterre (2007) en su investigación sobre los Niveles de Satisfacción Laboral del Maestro Venezolano, 10 años después (1996-2006) explican que en el año 1930 comenzaron los estudios sobre la satisfacción laboral, fue así que Hoppock (1935 c.p, Ramírez y D' Aubeterre, 2007) a través de sus resultados de investigación llegó a la conclusión que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, condiciones de trabajo y supervisión, mientras que Herzberg (1959 c.p, Ramírez, y D' Aubeterre, 2007) postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando

ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

Locke (1976 c.p García, 2010) señala que la satisfacción laboral es un "*estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto*". En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral.

#### **1.2.4. Importancia para la psicología organizacional**

La psicología organizacional estudia los problemas que los seres humanos enfrentan en las empresas, se especializa la psicología del trabajo; en las relaciones humanas organizacionales. El nivel de satisfacción laboral se relaciona entre otros factores con la productividad, ausentismo, espíritu de grupo, rotación del personal, entre otros factores que influyen en la eficiencia global de la empresa. Para lograr la satisfacción laboral debe haber un buen ajuste entre el trabajo, los intereses del empleado, capacidades, necesidades y expectativas, logrando así, que el beneficio laboral aumente su satisfacción. (Coon, 2004).

En el mismo orden de ideas, Umaña (2007) menciona que de acuerdo a los aportes de Mohrman y Lawler (1986 c.p, Umaña, 2007) los psicólogos organizacionales se interesan por la calidad de vida de las personas en su trabajo, donde sus esfuerzos están dirigidos al tratamiento, desarrollo de temas como la motivación, la satisfacción laboral, el diseño de modelos para establecer nuevas formas de trabajar y la proliferación de investigaciones para nuevos estilos de liderazgos.

La importancia de estudiar la Satisfacción Laboral en Docentes de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas, específicamente en la Parroquia Petare, radica en determinar cuáles son la necesidades, las carencias de los docentes en su ámbito laboral, de esta manera contribuir con el progreso, la mejora de las condiciones de trabajo, dejando una propuesta sobre cuáles serán establecidas las medidas más efectivas que se deben tomar en cuenta ante estos fenómenos que se

presentan muy a menudo en cualquier tipo de organización, traducándose esto en un mejor desempeño a nivel profesional.

Se puede entonces resumir, que mejorando la satisfacción laboral tendremos docentes con una mayor motivación, con compromiso organizacional, disminuyendo el ausentismo y la rotación por la variable insatisfacción, convirtiéndose esto en una mejor calidad de vida para los docentes, un mayor compromiso a nivel profesional y mayor calidad en la educación de los niños en las diferentes instituciones.

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Comparar los niveles de Satisfacción Laboral en una muestra de docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar los niveles de satisfacción o insatisfacción con los factores motivadores e higiénicos descritos por Herzberg (1959) en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas del Área Metropolitana de Caracas.
2. Determinar los niveles de satisfacción o insatisfacción con los factores motivadores e higiénicos descritos por Herzberg (1959) en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas.
3. Clasificar los factores que generan mayor satisfacción en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas.
4. Clasificar los factores que generan menor satisfacción en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas.

5. Clasificar los factores que generan mayor insatisfacción en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas.
6. Clasificar los factores que generan menor insatisfacción en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. La Docencia**

Para el estudio de la docencia es necesario tener claro el concepto de docencia (s.f):

*Docencia significa enseñar según su etimología latina (del latín “docere”). La docencia por lo tanto hace referencia a la actividad de enseñar, siendo actualmente docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios.*

*Ya en la antigua Grecia, los filósofos que se dedicaban a enseñar (siglo V a C.) recibieron el nombre de sofistas y cobraban por hacerlo, trasladándose de lugar en lugar. A posteriori, filósofos como Sócrates quitaron relevancia a los sofistas; enseñaban en plazas o lugares públicos, y en forma gratuita. Su discípulo Platón fundó la Academia, en el año 388 a.c. una escuela filosófica, donde se formaron otros sabios de la talla de Aristóteles.*

En la actualidad, la formación docente constituye un proceso continuo de preparación de profesionales para un rol específico del docente, dicho rol comprende el diseño, puesta en práctica, ajustes permanentes, acciones adecuadas para el desarrollo integral de la persona, mediante la promoción de aprendizaje, la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los alumnos (Aguerrondo y Braslavsky, 2003).

### **2.2. El Trabajo Docente en América Latina**

Cardelli y Duhalde (s.f.) explican que la docencia en América Latina, debe ser contextualizada a través de las características de las políticas educativas neoliberales que han afectado los sistemas educativos del continente, durante las últimas tres décadas, siendo las más importantes: las políticas de privatización de la educación pública y de reducción de la responsabilidad del Estado como garante del derecho a la educación, que le asignan a éste el rol de organizador y regulador del “mercado educativo”. De acuerdo con las transformaciones culturales derivadas de la mercantilización de los objetos de la cultura, el conocimiento científico, técnico, de las acciones, discursos que dan nuevo impulso a la demanda educativa asumiendo los intereses de los sectores empresariales y

de los valores emergentes del utilitarismo, la competencia y el individualismo exacerbados.

Cardelli y Duhalde (s.f.) en la actualidad se ha producido un fenómeno caracterizado por la creciente centralidad que ha cobrado la formación docente en el debate educativo. La Oficina Regional de Educación de la UNESCO, muestra una estrategia para mejorar la calidad del sistema educativo en general.

Los mismos autores Cardelli y Duhalde (s.f.) elaboraron un diagnóstico acerca de la formación docente en América Latina, tomando en cuenta aspectos importantes desde el punto de vista político educativo, en el marco del modelo económico neoliberal bajo las siguientes dimensiones: cultura de las instituciones de formación docente, trabajo docente, y desarrollo curricular. Algunos de los aspectos críticos acerca de la formación docente son:

- a) Una administración escolar montada para no permitir la creación del colectivo docente, ya que se impulsa el trabajo aislado, fragmentario y en soledad, impidiendo todo proceso de reflexión que permita construir propuestas alternativas conjuntas, con relación a la propia práctica.
- b) Falta de integración entre la formación docente inicial y los procesos de capacitación, perfeccionamiento y actualización que se desarrollan a partir de la misma.
- c) Sistemas de gobierno de las instituciones, basados en prácticas autoritarias, donde la toma de decisiones se realiza de modo vertical, y son casi inexistentes las instancias reales de participación, tanto de los educadores como de los estudiantes.
- d) Políticas educativas pensadas desde una perspectiva economicista, que utilizan básica y exclusivamente, la lógica insumo-producto para analizar las condiciones del puesto de trabajo docente y resolver los conflictos que se suscitan en esta dimensión.

- e) Políticas educativas hacen que promuevan la fragmentación entre las propias instituciones de formación docente, evitando la construcción de una identidad del conjunto y como organización colectiva, donde se pueda desarrollar una horizontalidad para la discusión y la elaboración de alternativas de transformación.
- f) Organización curricular caracterizada por una estructura relativamente invariante, donde las disciplinas siguen siendo el eje del currículo. Donde tampoco se considera la relación de las instituciones de formación con la realidad sociocultural circundante. Papel secundario otorgado a la investigación, considerándose como una asignatura o área, antes que como una metodología permanente y transversal en el desarrollo curricular.
- g) Contradicciones entre los discursos innovadores y progresistas acerca de los modos de enseñanza y la realidad de los programas e instituciones de formación docente que siguen empleando métodos verbalistas y expositivos. Donde además, se produce una ruptura entre la teoría planteada en las instituciones de formación docente y la realidad educativa propia del sistema escolar.

Con base en Cardelli y Duhalde (s.f.) Latinoamérica presenta ciertas características a través de una variedad de realidades con respecto a las instituciones que están a cargo de la formación docente. Por lo tanto, existen países como:

*Brasil, que cuentan con Escuelas Normales y Universidades para los primeros años de la educación básica y para los años posteriores, respectivamente; experiencias que pasaron de las Normales a las Universidades Pedagógicas como México y Colombia; países donde la formación docente se da casi con exclusividad en las Universidades como es el caso de Chile; experiencias como la de Cuba que mantiene la estructura de Institutos terciarios, pero con un sistema organizativo propio del modelo universitario; procesos de terciarización que comenzaron en los años 90, como es el caso de Bolivia y Ecuador; o, países donde la formación docente recae mayoritariamente en los Institutos Terciarios*

*No-universitarios, como sucede en la Argentina. Sin embargo, y a pesar de las diferencias, hay ciertos rasgos que permanecen invariantes en todas las experiencias, que en general conciben a la formación docente como en un modelo tradicional al que hay que superar.*

Desde el punto de vista de Cardelli y Duhalde (s.f.) con respecto a los diagnósticos en la actualidad se coincide en la siguiente caracterización de algunos de los aspectos que Rosa María Torres presenta como propios del modelo a modificar:

- Ψ Cada nueva política, plan o proyecto empieza de cero, desconociendo o despreciando el conocimiento y la experiencia acumulados en intentos previos realizados dentro y fuera del país, la región y el mundo.
- Ψ Aísla la formación de otras dimensiones del quehacer docente, tales como salarios, condiciones de trabajo, mecanismos de promoción, asuntos legales y administrativos, etc.
- Ψ Se desentiende de las condiciones reales y de los puntos de partida de los educadores, sus motivaciones, intereses, necesidades, saberes, disponibilidades, preferencias, etc.
- Ψ Adopta un enfoque vertical y autoritario, ubicando a los educadores únicamente en un papel pasivo de receptores, capacitadores y ejecutores, evitando la consulta y la participación de los educadores en el diseño y discusión de su propio plan de formación.
- Ψ Tiene una propuesta homogénea para “los educadores” en general, sin reconocer la diversidad y la necesidad, por tanto, de variantes (curriculares, pedagógicas, administrativas) ajustadas a las realidades y necesidades específicas de distintos grupos de educadores.
- Ψ Se dirige a los educadores de manera individual antes que a los educadores como colectivos, al equipo de trabajo o a la institución escolar como un todo.

- Ψ A estas consideraciones, incorporaron, desde nuestra perspectiva, que no se ha tenido en cuenta la importancia de considerar a la formación docente como un todo que permita la articulación horizontal de las instituciones que la conforman; y tampoco se ha considerado la necesidad de la articulación con la comunidad y el contexto sociocultural.

En lo antes expuesto, Cardelli y Duhalde (s.f.) explican la formación docente desde un punto de vista socio político pedagógicos, considerando diferentes enfoques de la formación del docente en América Latina, en la cual se evidencian transformaciones en la pedagogía creando en algunos casos resistencia al cambio sobre todo en países con políticas progresistas.

Por su parte, Navarro manifiesta puntos claves al estudiar la docencia que son: carrera, incentivos y desempeño.

Navarro (2002) se basa en el estudio de la carrera, incentivos y desempeño de la función docente en América Latina, en la cual se expresa que existen dos caminos fundamentales para mejorar la calidad de la educación: el mejoramiento, formación más la capacitación de los educadores y en los incentivos de los mismos.

Navarro (2002) define el término incentivo como “*cualquier estímulo que puede captar este efecto de manera sistemática y con base empírica*”. (p.7). Por consiguiente, el incentivo hacia el profesional docente no tiene que ver con el factor higiénico primordialmente, existen otros factores que también son importantes para la existencia de satisfacción laboral.

En función de lo antes expuesto, Navarro (2002) destaca algunas características como determinantes en el ejercicio de la docencia:

- Ψ La profesión atrae a individuos con menores calificaciones principalmente.
- Ψ Para un buen número de los que optan a estudiar educación, ésta no fue su primera opción al elegir carrera.
- Ψ Los docentes terminan la carrera sin obtener calificaciones adecuadas para ejercer la docencia.
- Ψ El Ministerio de Educación no realiza una adecuada selección de los candidatos a los cargos vacantes.

- Ψ La estabilidad laboral absoluta es lo más resaltante en la docencia.
- Ψ No existe supervisión eficaz para promover el mejoramiento de los docentes que posean un desempeño ineficiente e incentivo para que tengan un excelente desempeño.
- Ψ Los que abandonan rápido la docencia son con frecuencia los más calificados.
- Ψ Existe un alto índice de docentes que tienen dos trabajos para compensar los ingresos, porque generalmente los mismos son bajos.
- Ψ En encuestas realizadas se evidencia compromiso con los niños y la docencia pero insatisfacción con el ambiente laboral.

En este orden de ideas, Navarro (2002) expresa que el Ministerio de Educación, en general, es el organismo encargado de dirigir el ejercicio de la función docente, sin embargo, señala que no tiene el poder para ejecutar decisiones importantes, tales como: quién enseña, qué se enseña, a quién, dónde y cómo. Por otra parte, dicho organismo no puede atraer a personal calificado porque los paquetes salariales son bajos, no existe apoyo para el desarrollo profesional, de esta manera, se ve afectada la función del organismo más importante para la función del ejercicio docente. Aunado a esto, la infraestructura de las escuelas y los recursos que se asignan a las mismas son insuficientes.

Por lo antes expuesto, Navarro (2002) considera *“el hecho de que los problemas de la carrera docente sean graves y generalizados puede entenderse como una nefasta combinación de reglas e incentivos contraproducentes con una seria debilidad institucional que impide corregirlas”*. (p.6).

Navarro (2002) explica que el objetivo principal de los docentes es adaptarse a los diferentes tipos de estudiantes, de acuerdo a las necesidades, generando prácticas didácticas efectivas, pero los problemas anteriormente mencionados pueden hacer que los *“niños más vulnerables queden a merced de la peor docencia que el sistema es capaz de ofrecer”*. (p.6).

Es verdaderamente preocupante la última afirmación debido a que no está lejos de la realidad, sin embargo, es importante destacar que una de las profesiones más importantes para cualquier país es la docente, porque es la encargada de formar la fuerza

profesional de un país, desde su niñez hasta su inserción laboral, además va más allá porque la formación profesional nunca se detiene, siempre va ligada a la profesión docente.

### **2.3. El trabajo docente en Venezuela**

#### **2.3.1 Antecedentes**

##### **2.3.1.1 Investigaciones recientes sobre el Trabajo Docente en Venezuela con relación a la Satisfacción Laboral.**

A continuación se presentan investigaciones que se realizaron a nivel nacional sobre Satisfacción Laboral, que guardan relación con la investigación y expresan el conocimiento existente sobre el tema.

##### **D'Aubeterre y Ramírez (2007) Niveles de Satisfacción Laboral del Maestro Venezolano, 10 años después (1996-2006).**

D'Aubeterre y Ramírez (2007) llevaron a cabo una investigación titulada los Niveles de Satisfacción Laboral del Maestro Venezolano, 10 años después (1996-2006) en dicha investigación se presentan los resultados sobre los niveles de satisfacción laboral, en una muestra de 1473 docentes de Educación Básica. Estos niveles se comparan con los obtenidos en una investigación similar realizado en 1996 en una muestra de 750 maestros. En ambos estudios se administró una escala construida a partir de los lineamientos aportados por la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959). La comparación evidencia diferencias estadísticamente significativas que señalan los descensos en los niveles de satisfacción laboral con respecto a los factores evaluados.

##### **Ochoa (2006) Estilos de Liderazgo Directivos y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Docente de las Escuelas Zulianas de Avanzada del Municipio Cabimas.**

Otro estudio realizado por Ochoa (2006) el cual tuvo como objetivo general, estudiar los Estilos de Liderazgo Directivos y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Docente de las Escuelas Zulianas de Avanzada del Municipio Cabimas.

Metodológicamente la investigación estuvo enmarcada dentro del estudio de tipo correlacional. La población la integraron doce (12) directivos y cincuenta y siete (57) docentes. La presentación y análisis de la información se obtuvo a través de la aplicación de dos (2) cuestionarios, aplicados a los directivos y docentes, se analizaron los resultados mediante el tratamiento estadístico basado en frecuencias y porcentajes. Los postulados teóricos que sustentaron esta indagación fueron las teorías de Chiavenato (1997), Manes (1999), Álvarez (2000), Ríos (2003), Robbins (2000), Koontz y Weihrich (1998), Keith y Cecil (1998), Stoner (1996). Entre las conclusiones derivadas del estudio se tiene que el estilo de liderazgo de los directivos con la más alta satisfacción docente es el enfoque gerencial. En cuanto a la satisfacción el personal docente manifestó estar dispuestos a asumir los desafíos que se le asignen en las actividades escolares, sin embargo, se encuentran insatisfechos en cuanto al salario, políticas de ascenso, pero las condiciones laborales, están acordes a sus necesidades.

**Morillo (2006) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Departamento de Geografía e Historia del Instituto Pedagógico de Miranda, José Manuel Siso Martínez.**

Morillo (2006) realizó un estudio titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Departamento de Geografía e Historia del Instituto Pedagógico de Miranda, José Manuel Siso Martínez, en esta investigación se determina el clima organizacional y el nivel de satisfacción en el Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, a través del personal docente adscrito al Departamento de Geografía e Historia. El estudio es descriptivo. El diagnóstico se realizó mediante la aplicación de un cuestionario. Los resultados obtenidos revelaron que el nivel de satisfacción sentido por los docentes es altamente satisfecho. La relación existente entre la incidencia del clima organizacional del departamento y la satisfacción sentida por los docentes es significativa en liderazgo, cohesión de grupo, motivación, comunicación y participación en la toma de decisiones. Se señalaron acciones a seguir por la gerencia institucional y departamental para lograr cambios en aquellos elementos del clima y de la satisfacción del personal docente para aumentar el desempeño y la productividad de manera eficiente.

**Bustamente (2005) Comunicación Gerencial y Satisfacción Laboral del Docente en la I y II Etapa de Educación Básica.**

Bustamente (2005) relata un estudio sobre Comunicación Gerencial y Satisfacción Laboral del Docente en la I y II Etapa de Educación Básica, se trata de un estudio descriptivo, de campo, correlacional, su objetivo general se basó en determinar la relación que existe entre la comunicación gerencial y la satisfacción laboral de los docentes y los directores en las instituciones de I y II etapa de Educación básica del Municipio Maracaibo Estado Zulia. Para la recolección de datos se utilizó cuestionarios de 44 y 27 items, respectivamente. Aplicado a una población de 6 directores y 77 docentes. La investigación arrojó que los docentes no se sienten satisfechos, en cuanto a los factores higiénicos pero sí se sienten satisfechos en términos generales en cuanto a los factores motivacionales de la satisfacción laboral.

**Hernández (2005) Estudio del Desempeño Laboral/ Profesional del Personal Académico de la Universidad Nacional Abierta, Centro Local Anzoátegui, el Tigre y Anaco.**

En el mismo orden de ideas, Hernández (2005) investigó sobre el Estudio del Desempeño Laboral/ Profesional del Personal Académico de la Universidad Nacional Abierta, Centro Local Anzoátegui, el Tigre y Anaco. Dicha investigación es descriptiva, de campo, con una muestra de 27 sujetos, la información se recolectó a través de un cuestionario. Se evidenció en este estudio que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con la labor realizada cubriendo las expectativas profesionales, existiendo una minoría no significativa en desacuerdo con ascensos, concursos, falta de materiales y equipos de trabajo.

**Salas (2005) La Satisfacción Laboral en Funcionarios Policiales: Un Estudio Comparativo Entre Los Municipios Sucre y Chacao Del Área Metropolitana.**

Salas (2005) realizó una investigación sobre La Satisfacción Laboral en Funcionarios Policiales: Un Estudio Comparativo Entre Los Municipios Sucre y Chacao Del Área Metropolitana. Dicho estudio es de campo, exploratorio, descriptivo, transversal descriptivo, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que mide la

satisfacción laboral en ambos grupos de la muestra de 128 individuos de ambos sexos, obteniendo como resultados un mayor grado de satisfacción con el trabajo en la muestra de los policías de Chacao, tanto en los factores motivadores como en los higiénicos, en comparación con la muestra del Municipio Sucre.

**Castillo (2003) Establecer la Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes Adscritos a la Escuela Básica Bolivariana “Simón Planas”, San Francisco, Municipio Torres, Estado Lara.**

Otra investigación, Castillo (2003) realizó un estudio que se orientó al logro del siguiente objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes adscritos a la Escuela Básica Bolivariana “Simón Planas”, San Francisco, Municipio Torres, Estado Lara. El estudio se ubicó en la modalidad de investigación de campo, tipo descriptiva correlacional. Para el trabajo de campo se tomó la totalidad de la población, es decir un (1) directivo, diez (10) docentes y un (1) especialista de Educación Física y Deportes. Para recolectar la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado a través del juicio de expertos y la confiabilidad con el Alpha de Cronbach dio como resultado 0,87. Los resultados obtenidos se analizaron a través del criterio y evaluación porcentual simple, donde se determinó poca participación de los docentes en las reuniones convocadas por la dirección, deficiente motivación que lo limita para mantenerse actualizado desempeñarse en un clima organizacional agradable, así mismo, se evidenció que los docentes están insatisfechos por cuanto en la institución no hay equidad al otorgar reconocimiento al personal, tampoco se les brinda la oportunidad de realizar variedad de tareas.

**Corona (2003) Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes de la Primera y Segunda Etapa, de las Escuelas Bolivarianas del distrito Escolar n° 1 del Estado Yaracuy, año escolar 2002- 2003.**

Corona (2003) expresa en su investigación Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes de la Primera y Segunda Etapa, de las Escuelas Bolivarianas del distrito Escolar n° 1 del Estado Yaracuy, año escolar 2002-2003. Esta investigación parte del cambio que surgió a nivel educativo a través de la creación del Proyecto de Escuelas

Bolivarianas en el marco del mejoramiento de la Educación en Venezuela. Su objetivo general está fundamentado en describir el Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes de la Primera y Segunda Etapa, de las Escuelas Bolivarianas del distrito Escolar n° 1 del Estado Yaracuy. Se trata de una investigación descriptiva no experimental, de campo, transeccional, en una población de 50 sujetos, por ser una muestra pequeña se tomó en cuenta todos los sujetos, se aplicó un instrumento de escala lickert. Esta investigación arrojó los siguientes resultados, los docentes se encuentran medianamente satisfechos e insatisfechos en cuanto a las condiciones de trabajo y medianamente satisfechos y muy insatisfechos con los beneficios socioeconómicos.

**García, Pacheco y Pérez (2001) sobre el Nivel de Satisfacción Laboral en los Docentes de Educación Media, Diversificada y Profesional de Puerto Ayacucho, en el Estado Amazonas.**

García, Pacheco y Pérez (2001) sobre el Nivel de Satisfacción Laboral en los Docentes de Educación Media, Diversificada y Profesional de Puerto Ayacucho, en el Estado Amazonas. Dicho estudio se realizó en una muestra de 62 docentes, arrojando los siguientes resultados, los docentes se encuentran satisfechos en términos generales, debe tomarse en cuenta que también existe satisfacción en cuanto a los factores higiénicos, cabe destacar que no existe correlación alguna entre factores como: edad, años de servicio y años de graduado.

**Alvarado y Montenegro (2000) Factores que Generan la Satisfacción Laboral en los Docentes Universitarios, Un Estudio Comparativo de Dos Organizaciones Universitarias.**

Alvarado y Montenegro (2000), realizaron un estudio sobre los Factores que Generan la Satisfacción Laboral en los Docentes Universitarios, un Estudio Comparativo de Dos Organizaciones Universitarias. Para este estudio se escogieron dos organizaciones Universitarias: la Universidad Central de Venezuela (UCV) del sector público y la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) del sector privado. La investigación es un estudio de campo, exploratorio, descriptivo, explicativo y correlacional. Se utilizó un cuestionario para la recolección de datos y se aplicó en 87 docentes. Los datos

recolectaron los siguientes resultados: los docentes de la UCAB se encuentran satisfechos y los de la UCV no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos.

Los antecedentes mencionados, sirven de sustento para esta investigación, ya que guardan relación con la variable de estudio que es Satisfacción Laboral. Se puede entonces resumir que los Docentes se encuentran medianamente Satisfechos, con cierta tendencia a la insatisfacción con relación a los Factores Higiénicos y Satisfechos con los Factores Motivacionales. Resulta entonces interesante saber si los Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas de la Parroquia Petare siguen el mismo patrón en cuanto a los Niveles de Satisfacción Laboral, según la tendencia antes descrita.

En Venezuela se concibe la docencia como una profesión especializada e insustituible. Todos los maestros y profesores deben obtener un título que los acredite como Licenciados en Educación o profesores de las diversas especialidades, el ejercicio del docente debe ser desempeñado por profesionales aptos para la práctica del mismo (Ugalde, 2001).

Los Docentes en Venezuela según Ramírez (1999) se evaluaron bajo un doble discurso en el cual se conciben como “el modelo y ejemplo de la sociedad venezolana” (p.20), asumiendo consigo la responsabilidad de “hacer hoy los hombres del mañana”(p.20). El Docente tiene el compromiso de formar a las personas a través de sus enseñanzas para la vida.

Cabe destacar que el docente es un pilar fundamental, del cual, se espera el siguiente perfil según Ramírez (1999, p.20):

*Capacidad para conectar contenidos teóricos y experiencias prácticas, de integrar saberes de las distintas disciplinas, con conocimiento pedagógico de los contenidos de instrucción y competencia en el área de conocimiento de su especialidad; conocedor de la realidad educativa y de sus relaciones con los factores económicos, políticos y culturales; consciente de sus responsabilidades, con actitud crítica, positiva y abierta de posibilidades de cambio, y con espíritu de servicio, sólidos principios éticos y ejemplo de educación ciudadana.*

Dichas capacidades son las que permitirán al docente tener el dominio suficiente para transmitir todas y cada una de las enseñanzas que exige el Sistema Educativo Bolivariano, en la Educación Básica Venezolana.

Sin embargo, Ramírez (2000 c.p. Cortáza, 1990) enuncia que los gobiernos han manejado un doble discurso, alabando la labor docente y a su vez no se les da las condiciones necesarias de trabajo y sueldos adecuados a la exigencia que amerita su tarea. El docente se considera entonces como un trabajador de baja calidad de servicio, incumplido, individualista y con poco sentido de pertenencia y bajo compromiso, dichas aseveraciones no tienen un sustento corroborable.

De acuerdo con León (2007) la educación formal venezolana enfrenta un momento particular en la historia. Desde la década de los noventa la educación ha sido sometida a un proceso intenso de revisión. Tal proceso ha ocurrido en varios momentos, en reformas de los principios constitucionales de la educación, revisión curricular de varios niveles y modalidades de la estructura del sistema educativo, revisión de la atención al niño y adolescente en situación escolar, ensayos escolares: escuelas integrales bolivarianas, liceos bolivarianos, educación inicial; revisión de la educación media; misiones de alfabetización (Misión Róbinson), continuación y culminación de la Educación Media: bachillerato general (Misión Ribas) y de reinserción e inserción en la educación superior (Misión Sucre).

Aunado a esto, Olmos (2008) plantea que en relación al trabajo del docente en Venezuela es necesario ajustar cambios destinados a responder a las políticas del Estado Venezolano, así como, los planteamientos y acuerdos establecidos en la agenda educativa nacional e internacional. En este sentido, es fundamental que atiendan los requerimientos en materia de formación pedagógica y aborden la interdisciplinariedad en el diseño y desarrollo del currículum.

Además, Morales (2001) esboza que la sociedad venezolana atraviesa por profundas transformaciones, muy especialmente en el sistema educativo, asimismo, plantea que para mejorar la calidad de educación es preciso contar con un magisterio sólidamente educado e informado, además señala la concepción del trabajo del docente

más como educador que como instructor, en el que los métodos de estudios participativos y otros métodos de educación activa resultan indispensables para propiciar la calidad de la educación.

#### **2.4. Bases legales de la Educación Venezolana**

Las Bases Legales de la Educación Venezolana se asientan en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educación (LOE) y el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación, encargadas de regir todo el ámbito educativo nacional a través de los distintos artículos que conforman dichas Leyes.

Tal como lo Consagra la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999, p.83) en el Capítulo VI, de los Derechos Culturales y Educativos:

*Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.*

*Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de*

*conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.*

*Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.*

De acuerdo a lo anterior, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se señala que es deber del Estado garantizar la educación, la formación de la población desde la educación inicial, básica, media, diversificada y universitaria hasta el pregrado, garantizando la formación.

La educación en Venezuela también cuenta con la Ley Orgánica de Educación (LOE) (1999, p.3) expresa, según el Capítulo I, en sus Disposiciones Fundamentales, el Objetivo de la Ley:

*Artículo 1: La presente Ley tiene por objeto desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el Estado como función indeclinable y de máximo interés, de acuerdo con los principios constitucionales y orientada por valores éticos humanistas para la transformación social, así como las bases organizativas y de funcionamiento del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela.*

La Ley Orgánica de Educación es la Ley encargada de dictar las directrices para el ejercicio de la función docente, en todos los ámbitos y modalidades donde se desenvuelva el ejercicio de la docencia, incluyendo su administración y financiamiento de las instituciones.

## **2.5. El Ente Rector de la Educación en Venezuela es el Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

*En el año 1881, se crea el Ministerio de Instrucción Pública, hoy Ministerio del Poder Popular para la Educación, bajo el gobierno del Presidente Antonio Guzmán Blanco, el primer Ministro fue el Dr. Anibal Dominici. El ente educativo comenzó sus funciones el 4 de junio con las Direcciones de Instrucción Popular con la creación del Ministerio, la educación venezolana da un cambio total. La visión de Guzmán Blanco era una escuela con su maestro para cada región del país y nace la educación gratuita y obligatoria.*

*En 1936, es cambiado su nombre por Ministerio de Educación Nacional, con esta modificación se buscaba la filosofía de la formación general del ciudadano, convirtiendo los colegios federales en liceos, la Escuela Experimental, la Federación Venezolana de Maestros, la primera Ley de Educación durante la gestión del Dr. Arturo Uslar Pietri, se edifica la Universidad Central de Venezuela y se editan numerosas revistas como Tricolor y Educación.*

*A partir del 30 de septiembre de 1950 cambia su nombre por Ministerio de Educación, se crea una serie de organismos y nuevas estructuras organizativas del despacho, tales como: IPASME, FEDE y FUNDAYACUCHO, CONVENIO ANDRÉS BELLO. Así como la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento. Además se incrementó la formación docente y la estabilidad laboral de los mismos, así como la reactivación de las escuelas técnicas.*

*La Educación Primaria, según el historiador N.S. Peñalver Gómez en su obra "Datos para la Historia de la Educación en Venezuela", señala que se inicia con frailes franciscanos en 1516 en el monasterio de Chichirivichi, en donde enseñaron a leer y a escribir a muchos señores y "gente principal".*

Es importante señalar en cuanto a la Educación en Venezuela que se produjo una transformación importante al dividirse el Ministerio de Educación Cultura y Deporte en Ministerio del Poder Popular para la Educación y Ministerio del Poder Popular para la

Educación Superior. Las bases para este cambio se iniciaron previamente con la formulación de las políticas y estrategias para el desarrollo de la Educación en Venezuela, esta transformación esta registrada bajo el decreto 1.634 y Gaceta Oficial N° 37362 del 8 enero del año 2002.

La educación, en Venezuela, ha ido pareja con su vida política. Mientras ésta se robustece y consolida en democracia, mejor se proyecta la educación, es decir, cobra mayor aliento, porque el ambiente para educar tiene que estar rodeado, para su éxito, de libertad suficiente. Esto explica el auge actual de la educación, su incremento, su perspectiva y su razón de ser.

### **2.5.1. Misión del Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

Según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación:

*Promover en la sociedad venezolana en concordancia con los lineamientos de la Nación y el Estado, un mayor nivel de desarrollo sociocultural mediante la formación integral de todos los ciudadanos, capaces de enfrentar la vida, de construir su propio destino, responsables con su núcleo familiar, solidarios socialmente con la comunidad, comprometidos con la patria y con la salvaguarda de los valores culturales de la nación venezolana.*

### **2.5.2. Visión del Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

Según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación:

*Disponer de hombres y mujeres con una formación acorde a las necesidades de la sociedad, con pertinencia social, emprendedores, solidarios, activos, éticos y comprometidos con el desarrollo socio-político y económico del País.*

### **2.5.3. Principios y Valores del Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación LOE 2009, los principios de la educación son los siguientes, según la página web del Ministerio del Poder Popular para la Educación:

- ψ *La democracia es participativa y protagónica.*
- ψ *La responsabilidad social.*
- ψ *La igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminación de ninguna índole.*
- ψ *La formación para la independencia.*
- ψ *La libertad y la emancipación.*
- ψ *La valoración y defensa de la soberanía.*
- ψ *La formación en una cultura para la paz.*
- ψ *La justicia social.*
- ψ *El respeto a los derechos humanos.*
- ψ *La práctica de la equidad y la inclusión.*
- ψ *La sustentabilidad del desarrollo.*
- ψ *El derecho a la igualdad de género.*
- ψ *El fortalecimiento de la identidad nacional.*
- ψ *La lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.*

Según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Se consideran como valores fundamentales:

- ψ *El respeto a la vida.*
- ψ *El amor y la fraternidad.*
- ψ *La convivencia armónica en el marco de la solidaridad.*
- ψ *La corresponsabilidad.*
- ψ *La cooperación.*
- ψ *La tolerancia y la valoración del bien común.*
- ψ *La valoración social y ética del trabajo.*
- ψ *El respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos.*
- ψ *La educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe.*

#### **2.5.4. Políticas del Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

Las políticas según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación son:

- ψ *Educación Integral gratuita y de calidad para todos.*
- ψ *Articulación del sistema educativo y del sistema de producción y servicios.*
- ψ *Desarrollo de la planta física y la dotación educativa.*
- ψ *Incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso educativo.*
- ψ *Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.*
- ψ *Modernización y fortalecimiento institucional.*

### **2.5.5. Funciones del Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

Las funciones según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación son:

- ψ *Orientar y supervisar la acción educativa del estado en los distintos niveles y modalidades para garantizar una Educación de calidad de conformidad con los principios establecidos en la Constitución Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento.*
- ψ *Formular políticas y planes estratégicos relativos al desarrollo y / o mejoras del sistema educativo.*
- ψ *Atender lo relativo a la selección, promoción y desarrollo de Recursos Humanos que requiere este sector.*
- ψ *Formular y ejecutar el presupuesto asignado al sector educativo.*
- ψ *Dictar disposiciones jurídicas y los reglamentos Nacionales para el conjunto del sistema educativo.*
- ψ *Velar por el desarrollo integral del sector educativo.*

### **2.5.6. Objetivos Estratégicos del Ministerio del Poder Popular para la Educación.**

Según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación los objetivos estratégicos son:

- ψ *Afianzar la consolidación del Subsistema de Educación Básica mediante una base curricular coherente con los preceptos constitucionales y el proyecto político, económico y social del país.*
- ψ *Modernizar, mejorar y dotar las instituciones educativas, como espacios idóneos para la enseñanza y la práctica democrática, participativa y protagónica.*

- ψ *Consolidar los sistemas nacionales de supervisión y de formación del personal docente, para garantizar la ejecución de políticas que conlleven al fortalecimiento del proceso educación bolivariano.*
- ψ *Desarrollar, dotar e implementar herramientas vinculadas a los procesos de aprendizaje que sirven de apoyo a la labor docente en los ambientes educativos.*
- ψ *Fortalecer la capacidad de planificación, seguimiento, control y toma de decisiones de la actividad educativa, propiciando una medición en términos reales de cada uno de los proyectos educativos, en sus diferentes niveles y modalidades.*
- ψ *Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de la población estudiantil y trabajadora, a partir de la satisfacción de las necesidades básicas, para elevar los aspectos biopsicosociales, económicos, ambientales y culturales del Subsistema de Educación Básica y la comunidad en general.*
- ψ *Transformar las estructuras del Ministerio del Poder Popular para la Educación y sus entes adscritos, de acuerdo con los lineamientos del Ejecutivo Nacional, y el rumbo a seguir del proceso político venezolano, consolidando las comunidades educativas y las organizaciones estudiantiles, docentes y de representantes, como máxima expresión del poder popular, con base en el Subsistema de Educación Básica.*

#### **2.5.7. Organigrama del ministerio de Educación (Ver anexo 1 )**

### **2.6. Sistema Educativo Bolivariano (SEB)**

Según el Currículo Nacional Bolivariano (2007, p.p 21-23):

*El Sistema Educativo Bolivariano (SEB) constituye un elemento primordial para la construcción del modelo de la nueva República; en la medida en que está compuesto por un conjunto orgánico de planes, políticas, programas y proyectos*

*estructurados o integrados entre sí, que orientado de acuerdo con las etapas del desarrollo humano, persigue garantizar el carácter social de la población venezolana, desde la rectoría del Estado venezolano, ejercida por el intermedio del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), en los siguientes subsistemas:*

- ψ Educación Inicial Bolivariana (niveles Maternal y Preescolar).*
- ψ Educación Primaria Bolivariana (de 1° a 6° grado).*
- ψ Educación Secundaria Bolivariana, en dos alternativas de estudio (de 1° a 5° año; y Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana, de 1° a 6° año).*
- ψ Educación Especial.*
- ψ Educación Intercultural y Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas (Incluye la Misión Robinson 1 y 2 y la Misión Ribas).*

*La integración de estos subsistemas permite crear, en el marco del proceso revolucionario, un modelo de equilibrio social que hace posible cumplir el precepto constitucional de garantizar una educación integral para todos y todas, asegurando, desde las primeras edades, la atención de los niños y las niñas, hasta alcanzar la formación para la vida como seres comprometidos con la transformación de la sociedad en que se desarrollan.*

*En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que «... la educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes de pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal...»(art. 102).*

*De igual manera el SEB favorece la progresividad curricular pedagógico entre los diferentes subsistemas; de allí que, tenga la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones de republicanos y republicanas, en una sociedad caracterizada por contradicciones propias de la realidad venezolana, con impacto a nivel nacional e internacional. Por ello, el mismo está dirigido a la concienciación de la nueva ciudadanía orientado por los principios éticos y emancipadores del pensamiento Robinzoniano, Bolivariano y Zamorano y la formación para la defensa de la soberanía nacional.*

En consecuencia, Según el Currículo Nacional Bolivariano, los fines y principios del SEB establecen que la Institución Educativa debe promover:

- 1. La formación de un ser humano integral social, solidario, crítico, creativo y autodidacta.*
- 2. El fomento de los Derechos Humanos y el ejercicio de la cultura de la paz.*
- 3. La participación democrática protagónica y corresponsable, en igualdad de derechos, deberes y condiciones.*
- 4. El fomento de la creatividad y las innovaciones educativas.*
- 5. El desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo, que permita el análisis de la realidad para transformarla desde una nueva conciencia crítica.*
- 6. El empleo de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC's) desde un enfoque social.*
- 7. La formación integral del niño, niña, adolescente, joven, adulto y adulta para elevar su calidad de vida.*
- 8. La formación en, por y para el trabajo productivo y liberador que contribuya con el adecuado uso de la ciencia y la tecnología, a la solución de problemas y el desarrollo endógeno-comunitario.*

9. *La formación y consolidación de actitudes y valores para la libertad, la independencia, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial y de la convivencia; de manera que se asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia y a la igualdad social, sin discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquéllas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos y libertades de todas las personas tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*
10. *Fomento de la conciencia ambientalista para el desarrollo endógeno y sustentable.*
11. *El desarrollo de la conciencia patriótica y republicana consustanciada con la identidad local regional y nacional con una visión latinoamericana, caribeña y universal.*
12. *El rescate de la memoria histórica para el fortalecimiento de la identidad venezolana.*
13. *El fortalecimiento y valoración de la interculturalidad y la diversidad cultural.*
14. *El discernimiento de la información veraz y oportuna proveniente de los medios de comunicación alternativos y de masas, entendidos como instrumentos para el fortalecimiento de la democracia participativa, protagónica y corresponsable.*

#### **2.6.1. Las características del Sistema Educativo Bolivariano (SEB):**

##### **Aprender**

El Sistema Educativo Bolivariano tiene como características generales las siguientes. Según el Currículo Nacional Bolivariano (2007, p. 24):

1. *Se organiza en subsistemas educativos, interrelacionados entre sí.*

2. *Es de naturaleza sistémica, flexible e integral.*
3. *Asegura la igualdad de oportunidades y condiciones para la integración de todos y todas en los diferentes subsistemas; atendiendo la diversidad multiétnica, intercultural y pluricultural y a las necesidades educativas especiales.*
4. *Está dirigido a la atención de todos y todas, con la finalidad de favorecer el desarrollo de las capacidades, habilidades e intereses científicos y tecnológicos propios de cada subsistema en correspondencia con las necesidades y problemas planteados por lo diversos contextos socioculturales de la República Bolivariana de Venezuela.*
5. *Centra su atención en el ser humanista, social, ambientalista, participativo, protagónico y corresponsable.*

Para los fines de ésta investigación el subsistema a estudiar es el de Educación Primaria Bolivariana, según el Currículo Nacional Bolivariano (2007, p.p 25-27):

*La Educación Básica es el segundo nivel del Sistema Educativo Venezolano, tiene una duración de (9) años y se organiza en tres etapas sucesivas, la primera 1º,2º,3º grado; la segunda etapa incluye 4º,5º,6º grado y la tercera etapa comprende 7º,8º,9º grado.*

*La Educación Primaria Bolivariana es el subsistema del SEB que garantiza la formación integral de los niños y niñas desde los seis (6) años hasta los doce (12) años de edad o hasta su ingreso al subsistema siguiente.*

*Su finalidad es formar niños y niñas con actitud reflexiva, crítica e independiente, con elevado interés en la actividad científica, humanística y artística; con una conciencia que les permita comprender, confrontar y verificar su realidad por sí mismos y sí mismas; que aprendan desde el entorno para que sean cada vez más participativos, protagónicos y corresponsables de su actuación en la escuela familia y comunidad.*

*Así mismo, busca promover actitudes para el amor y el respeto hacia la patria, con una visión integracionista y de cooperación hacia los pueblos de Latinoamérica, el Caribe y el mundo; del mismo modo que reafirma hábitos de higiene individual y colectiva en los niños y niñas, incluyendo aquellos que favorezcan su salud preventiva e integral. Y los forma para la vida, de acuerdo con los fines y preceptos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*

*En este orden de ideas, el subsistema de Educación Primaria Bolivariana aportará el desarrollo de la conciencia histórica de los niños y niñas, como plataforma para la construcción de la nueva sociedad.*

*Además impulsará el dominio de las nuevas tecnologías con un enfoque social y como herramientas de trabajo para el manejo y apropiación de la información; replanteándose el uso de los medios para decodificar los lenguajes y apropiarse de ellos, haciendo suya la palabra para transformarla en una conducta crítica hacia las Tecnologías de la Información y Comunicación.*

Características del subsistema de Educación Primaria Bolivariana.

- 1. Atiende a los niños y las niñas que provienen de la Educación Inicial Bolivariana; así como aquellos casos excepcionales de niños y niñas, por causas de fuerza mayor, no provienen de instituciones educativas y tienen cumplidos los seis (6) años de edad.*
- 2. Garantiza la prosecución de estudios en el subsistema de Educación Secundaria Bolivariana.*
- 3. Ofrece servicios de cuidado y atención preventiva en salud a los niños y a las niñas.*
- 4. Contempla una jornada diaria de formación integral, con atención alimentaria.*

5. *Al concluir satisfactoriamente el sexto grado, se le otorgará al o la estudiante una boleta de promoción al subsistema de Educación Secundaria Bolivariana.*
6. *Desarrolla acciones intersectoriales con la familia y otras instituciones científicas, artísticas y deportivas, ampliando el espacio de relaciones humanas.*

### **2.6.2. Perfil del Maestro y la Maestra en el Sistema Educativo Bolivariano**

Según el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007, p.p 58- 60), el maestro y maestra venezolanos debe cumplir con el siguiente perfil profesional:

*El maestro y la maestra del Sistema Educativo Bolivariano (SEB), debe ser un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad venezolana y con una visión latinoamericana, caribeña y universal identificado con la búsqueda del bienestar social colectivo. Además, debe ser promotor y promotora de la formación del nuevo republicano y la nueva republicana, generando la reflexión, la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo, en definitiva se trata de un maestro y maestra que sea capaz de:*

1. *Guiar y orientar la educación de los y las estudiantes.*
2. *Tener una formación profesional y académica; así como disposición para atender la formación del y la estudiante en cualquiera de los grados o años de los distintos subsistemas.*
3. *Atender diferenciadamente las potencialidades de los y las estudiantes, a partir del diagnóstico.*
4. *Organizar el trabajo con los y las estudiantes con necesidades educativas especiales, garantizando su integración en el sistema regular.*

5. *Asesorar y dirigir el desarrollo del sistema de actividades y procesos de la organización estudiantil, favoreciendo la autogestión y la capacidad de organización colectiva.*
6. *Dirigir las reuniones con los familiares de los y las estudiantes.*
7. *Participar en las reuniones técnico-docentes, con la finalidad de coordinar las acciones pedagógicas curriculares.*
8. *Promover el trabajo colectivo y solitario y en los y las estudiantes.*
9. *Promover la orientación profesional y formación vocacional.*
10. *Mantener el seguimiento del aprendizaje de los y las estudiantes.*
11. *Coordinar con las instituciones intersectoriales acciones conjuntas en las que participen los y las estudiantes, para impulsar el desarrollo sustentable y sostenible.*
12. *Velar por el equilibrio afectivo y emocional de los y las estudiantes.*
13. *Propiciar un ambiente acogedor, abierto y de confianza.*
14. *Utilizar diferentes estrategias para el desarrollo y la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a fin de optimizar el tiempo y los recursos disponibles.*
15. *Poseer una actitud democrática y socializadora, con convicción de libertad, responsabilidad y respeto hacia los y las estudiantes como seres sociales*
16. *Manifestar capacidad de innovación y creatividad.*
17. *Garantizar la comunicación eficaz, desarrollando la capacidad de escucha.*
18. *Promover investigación como proceso fundamental de la enseñanza y aprendizaje.*
19. *Propiciar el uso de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC's).*

20. *Conocer integralmente la comunidad, atendiendo no sólo la labor pedagógica sino la social.*
21. *Poseer principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, a partir de los cuales, utilizando estrategias metodológicas, contribuir a la formación de los valores de los y las estudiantes.*
22. *Fomentar el desarrollo de hábitos, normas de comportamiento y valores sociales, como parte del proceso de formación de los y las estudiantes.*
23. *Asumir como categoría la originalidad y la creatividad, trascendiendo en el ahora para la independencia crítica y para la toma de conciencia en el plano de las relaciones con otros seres humanos y con el mundo.*

## **2.7. Zonas Educativas**

Rodríguez y Meza (2006) define las Zonas Educativas en Venezuela según página web de la Zona Educativa como:

*Órganos desconcentrados del Ministerio del poder Popular para la Educación cuya función esencial es poner en práctica las políticas, programas y proyectos educacionales nacionales en cada uno de los estados, para lo cual se recomienda coordinar acciones conjuntamente con las Direcciones y / o Secretarías de Educación del Ejecutivo Regional.*

### **2.7.1. Reseña Histórica de la Zona Educativa de Miranda**

*En el año 1969 se elabora el proyecto de regionalización y creación de la Zona Educativa, el cual se instrumenta durante los años 1970 al 1971 con la implantación de la oficina Zonal, destinadas a mejorar la gestión del sistema educativo en cada estado. Esta dependencia está adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Educación que funciona como ente central, órgano rector y administrador de las políticas educativas del país, desconcentrando en los entes regionales, los cuales tienen la responsabilidad de efectuar, evaluar y controlar las funciones educativas que les corresponden.*

*Originalmente la Institución se identificaba como Oficina Regional Educativa (O.R.E.), la misma estaba ubicada en el casco central de Los Teques, en el sector Campo Alegre entre los años 1967-1968, estas oficinas fueron trasladadas en el año 1977 a la Calle Guaicaipuro en el edificio “Hijos de la Unión“, y en Octubre de 2001 fueron trasladadas al Municipio Chacao, donde permanecen actualmente y se identifica con el nombre de Zona Educativa de Miranda (ZEM).*

*La estructura organizativa de la ZEM es vertical, orientada al buen funcionamiento de todas las divisiones, a continuación se mencionan las divisiones que integran esta organización:*

- Dirección de Zona.*
- División de Asesoría Legal.*
- División de Personal.*
- División de Planificación y Presupuesto.*
- División de Entes Públicos y Privados Sector Cultural.*
- División de Entes Públicos y Privados Sector Deportivo.*
- División de Registro Evaluación y Control de Estudios.*
- División de Administración y Servicios.*
- División de Académica.*
- División de Informática y Sistemas.*
- División de Protección y Desarrollo Estudiantil.*

*Actualmente la ZEM es una dependencia adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Educación; ésta asume las funciones de este despacho dentro del ámbito territorial, por lo tanto le corresponde la coordinación, supervisión y control de los programas adelantados por el Ministerio de Educación y Deporte,*

*en el estado Miranda. Esta se encuentra ubicada en la Avenida Sur, Torre Británica Piso 1,9 y 13 Altamira Caracas. Telf.: +58 0212 2646157, Fax: +58 0212 2676154.*

### **2.7.2. Zonas Educativas en Venezuela**

En Venezuela existen 24 zonas educativas, ubicadas en los diferentes estados se encuentran representadas en el siguiente mapa encontrado en la página web de la Zona Educativa:



Figura N° 1. *Zonas Educativas de Venezuela.* <http://barinas.me.gob.ve/zonas.php>

### **2.7.3. Visión de la Zona Educativa**

Según la página Web de la Zona Educativa:

*Ente promotor y regulador del sector educativo, cultural y deportivo en el ámbito regional mirandino, que a través de una visión compartida y participativa genera la contraloría social, favoreciendo el logro de las políticas, objetivos y metas establecidas para la entidad.*

### **2.7.4. Misión de la Zona Educativa**

Según la página Web de la Zona Educativa:

*ψ Promover, incentivar, fortalecer y adecuar el sector educativo, cultural y deportivo mirandino en función de contribuir en Alcanzar la Justicia Social,*

*a través de la ejecución de planes, programas, proyectos y objetivos estratégicos, que contribuyan en el proceso de incorporación, prosecución y culminación de Avanzar en la Conformación de la nueva estructura social.*

- ψ *Articular y optimizar la nueva estrategia comunal.*
- ψ *Acelerar la creación de la nueva institucionalidad del aparato del estado.*
- ψ *Acelerar la construcción del nuevo modelo productivo rumbo a la creación del nuevo sistema económico.*
- ψ *Continuar instalando la nueva estructura territorial.*
- ψ *Profundizar y acelerar la conformación de la nueva estrategia militar nacional los niños, niñas, jóvenes y adultos en el sistema educativo venezolano, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*

#### **2.7.5. Objetivo Institucional de la Zona Educativa**

Según la página Web de la Zona Educativa en Objetivo Institucional es: “Brindar atención a la población escolarizada y no escolarizada mirandina a través del desarrollo de programas, proyectos y acciones direccionadas a optimizar la calidad y cobertura en la educación”.

#### **2.7.6. Objetivos Estratégicos de la Zona Educativa**

Según la página Web de la Zona Educativa establece los siguientes objetivos estratégicos:

#### **2.7.7. Políticas de la Zona Educativa de Miranda**

Según la página web de la Zona Educativa se establece las siguientes políticas:

- ψ *Garantizar el Acceso y Permanencia a la Educación Integral, Gratuita y de Calidad para todos en el Estado Miranda.*

- ψ *Garantizar el derecho de la práctica deportiva, recreativa y de la población escolar mirandina.*
- ψ *Garantizar el acceso a la realización y disfrute de la cultura como un bien irrenunciable del ciudadano.*
- ψ *Modernizar y adecuar la gestión a las necesidades del Sistema Educativo, a las actividades culturales y deportivas y al desarrollo social del país.*

### 2.7.8. Organigrama de la Zona Educativa



Figura 2. Zona Educativa. <http://www.zonaeducativa.org.ve>

### 2.8. Distrito Escolar

De acuerdo a la pagina oficial de la UNESCO el Distrito Escolar es definido como la unidad básica de supervisión integrada dentro de una unidad geográfica determinada que abarca todos los planteles, centros, comunidades educativas, funcionarios docentes, cátedras y servicios que existan en el ámbito de su competencia.

Está adscrito a la Jefatura de zona y la función supervisora de este nivel será ejercida en forma permanente por el Supervisor Jefe del Distrito Escolar, por los supervisores de sector y por los supervisores generales o especialista asignados al distrito a los sectores.

Para efectos de esta investigación será seleccionado el Distrito Escolar N° 5 del Estado Miranda correspondiente a las parroquias Petare, la Dolorita, Caicaguaita, Filas de Mariche y Leoncio Martínez.

**Mapa de Parroquias correspondiente al Distrito Escolar N° 5 Municipio Sucre.**



Figura N° 3. Mapa de Parroquias correspondiente al Distrito Escolar N° 5 Municipio Sucre. <http://ultimahoraonline.com/wp-content/uploads/2010/01/mapa-municipios-caracas.jpg>.

Esta División es el órgano asesor de más alta jerarquía Distrital, le corresponde orientar el proceso educativo así como sugerir acciones educativas en la jurisdicción. Está integrado por Supervisor y Jefe de Distrito (quien lo presidirá) y los supervisores de sectores.

Está adscrita a la jefatura de Zona y conformada por los 7 Distritos Escolares, en los que se divide el estado Miranda.

**2.8.2. Funciones de la División de Coordinación de los Distritos Escolares**

Según la página Web del Ministerio del Poder Popular para la Educación

- ψ *Servir de enlace entre los Distritos Escolares y el Director de la Zona Educativa.*
- ψ *Orientar la política educativa aplicada a través de los Distritos Escolares.*
- ψ *Hacer acompañamiento, control y seguimiento a la gestión de los Distritos Escolares.*
- ψ *Promover programas de mejoramiento, formación y capacitación destinados al personal docente y administrativo.*
- ψ *Participar en la ejecución, control, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos especiales emanados del Nivel Central y de Coordinaciones Interinstitucionales.*
- ψ *Supervisar las programaciones correspondientes a comunidades educativas, formación y difusión cultural, recursos para el aprendizaje, educación física y deporte estudiantil y actividades que eleven el nivel cultural y social de la Comunidad Educativa.*
- ψ *Promover conjuntamente con las unidades correspondientes la inscripción y Registro de los planteles privados que funcionan en el Distrito.*
- ψ *Cumplir y hacer cumplir la Ley Orgánica de Educación, su Reglamento y otras disposiciones oficiales en materia educativa.*
- ψ *Las demás que señalen las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones de carácter legal en materia educacional.*

## **2.9. Teorías de la Motivación**

### **2.9.1. Teoría de la Motivación Abraham Maslow**

Maslow en Robbins (2004, p.156) plantea un modelo sobre la motivación en la cual existe una jerarquía de las necesidades desglosados a través de 5 niveles:

1. **Fisiológicas:** *“hambre, sed, abrigo, sexo y otras necesidades orgánicas”*.
2. **De seguridad:** *“Defensa, protección de daños físicos y emocionales”*.
3. **Sociales:** *“Afecto sensación de formar parte de un grupo”*.
4. **De estima:** *“Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía, realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención”*.
5. **Autorrealización:** *“El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización”*.

Las necesidades anteriormente mencionadas se ordenan de la siguiente manera, según Chiavenato (2000)

#### Pirámide de las Jerarquías de las necesidades de Maslow



Figura N° 4. Pirámide de las Jerarquías de las necesidades de Maslow. Fuente: adaptado de Chiavenato (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Mac Graw Hill. Interamericana. Colombia

Cabe considerar que Maslow estableció algunos puntos clave para su teoría según Furnham (2006, p. 262):

- Ψ **El principio del déficit:** si no se satisface una necesidad, esto provoca tensión y el deseo de actuar. Las necesidades satisfechas no motivan.

- Ψ **El principio de prepotencia:** ciertas necesidades son más importantes y vitales teniendo que satisfacerlas antes que otras actúen como estímulo.
- Ψ **El principio de progresión:** La prepotencia de las necesidades siguen en jerarquía.
- Ψ **La estructura de las necesidades es abierta:** la realización personal, implica la lucha por alcanzar el potencial personal percibido. Se trata de un mecanismo indispensable, sin el cual las personas no podrían satisfacer todas sus necesidades y dejarían de sentirse motivadas para actuar.

En función de lo antes expuesto, la teoría de Maslow explica: cuando el individuo ha satisfecho una necesidad de orden inferior pasará a satisfacer la siguiente necesidad que es de orden superior, todos los seres humanos siempre van a luchar por alcanzar la autorealización, ésta es la última necesidad que se encuentra en la pirámide de Maslow, sin embargo, a medida que pasan los años y las metas van cambiando, se puede entender la autorealización como inalcanzable, pero existe como mecanismo para motivar a los individuos a actuar a lo largo de la vida.

### 2.9.2. Teoría X y teoría Y

Dentro de este marco, se postula la Teoría X formulando según Robbins (2004) *“que a los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar”*. (p.157) y la Teoría Y según el mismo autor Robbins (2004) señala que *“a los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan responsabilidades y pueden dirigirse ellos mismos”* (p.157). Estas teorías que son opuestas generaron las siguientes premisas.

De acuerdo con la Teoría X según Robbins (2004, p.157):

1. A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre pueden tratar de evitarlo.
2. Puesto a que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos, o amenazarlos con castigo para conseguir metas.
3. Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.

4. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

De acuerdo con la Teoría Y según Robbins (2004, p. 157):

1. Los empleados pueden considerar el trabajo como algo tan natural como descansar o jugar.
2. Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidos con los objetivos.
3. La persona común puede aprender a aceptar y solicitar responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.

Desde una perspectiva general, con la teoría X se tiene una visión del trabajador negativa, en la cual se debe obligar al empleado a trabajar, no le gustan las responsabilidades y el castigo se toma como motivador, a diferencia de la teoría Y explica que el trabajador puede autorregularse, adquiriendo responsabilidades y es capaz de aportar ideas para la organización.

**2.9.3. Teoría ERCL** La teoría ERC según Robbins (2004, p. 161) fue creada por Clayton Alderfer enunciando que “*existen tres necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento*”... El mismo autor define cada una de la siguiente manera:

- Ψ **Existencia:** “*provisión de nuestros elementales requisitos materiales de subsistencia*”.
- Ψ **Relación:** “*el deseo que tenemos de mantenernos vinculados a personas importantes*”.
- Ψ **Crecimiento:** “*el anhelo interior de desarrollo personal*”.

En el mismo orden de ideas, Furnham (2006) la compara con Maslow y explica dicha teoría es más sencilla debido a que son sólo tres grupos de necesidades expresadas por Alderfer en la Teoría ERC ó ERG (siglas en inglés) denotan existencia, relación y crecimiento. Las necesidades de *existencia* se relacionan en cuanto a la teoría de Maslow

con las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades *relación* se refieren a las necesidades sociales y las de *crecimiento* corresponden a las de autorealización de la teoría de Maslow. Cabe destacar que las necesidades descritas por Alderfer se pueden activar en cualquier momento y que no tienen un orden específico para la activación.

#### **2.9.4. Teoría de McClelland**

La teoría de McClelland según Robbins (2004, p.162) plantea la existencia de tres necesidades básicas:

1. **Necesidades de logro:** “*El impulso de sobresalir, por tener realizaciones sobre el conjunto de normas, por luchar para tener éxito*”.
2. **Necesidades de poder:** “*necesidad de hacer que se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo*”.
3. **Necesidades de afiliación:** “*deseo de tener relaciones amistosas y cercanas*”.

Dentro de este marco, Robbins (2004) formula tres necesidades: logro, poder y afiliación; adaptándose al contexto organizacional consiguen tomarse en cuenta para evaluar, por ejemplo: si una persona puede adaptarse a un cargo gerencial, puesto que, existen estudios que dicen que una persona con alta motivación al logro y baja motivación a la afiliación puede ser un buen gerente, entre otros candidatos. Por otra parte, Reeve (2005) explica la motivación al logro definiéndolo como “*el éxito en la competición con un criterio de excelencia*”. (p.271). De esta manera, la persona que se siente motivada al logro desea triunfar y siente desafíos constantemente para alcanzar sus metas.

#### **2.9.5. Teoría de la equidad**

La siguiente teoría formula según Furnham (2006, p.271) que los empleados “se sienten motivados a mantener relaciones justas o *equitativas* entre sí y a modificar aquellas relaciones que sean injustas o *inequitativas*”. Dicha teoría se basa en los deseos de los individuos de evitar sentimientos negativos cuando existe la inequidad que se da

cuando el sujeto realiza una comparación social. Dichas comparaciones se basan en dos variables:

1. **Resultados:** “beneficios, retribuciones”; el empleado recibe: sueldo, prestaciones y prestigio.
2. **Aportaciones:** “esfuerzos, habilidades”; se ofrece a la empresa, tiempo trabajado, esfuerzo realizado, producción, etc.

En la medida en los trabajadores se comparan las opciones se presentan de la siguiente manera según Furnham (2006):

- Ψ **Uno mismo, hacia adentro:** se compara el empleado con las experiencias de otros puestos en la organización actual.
- Ψ **Uno mismo, hacia afuera:** se compara el empleado con las experiencias de otros puestos fuera de la organización.
- Ψ **Otros, dentro:** se comparan con otros individuos o grupos dentro de la organización actual.
- Ψ **Otros, fuera:** se comparan con otros individuos o grupos fuera de la organización.

De esta manera, los individuos sienten inequidad pueden tener seis opciones de respuesta en el ámbito organizacional según Robbins (2004):

1. Cambiar sus aportaciones.
2. Cambiar sus resultados.
3. Distorsionar la percepción del yo.
4. Distorsionar las percepciones de los otros.
5. Escoger otro referente.
6. Abandonar el terreno.

Esta teoría se enfoca principalmente en dos conceptos importantes, según Robbins (2004, p.172) que son:

- Ψ **La Justicia Distributiva:** *“equidad percibida del monto, y la asignación de recompensas entre los individuos”*.
- Ψ **La Justicia de los Procedimientos:** *“justicia percibida del proceso con que se determina la distribución de remuneraciones”*.

En resumidas cuentas, la teoría de la equidad explica cuál es la evaluación que hace el individuo con respecto a su puesto de trabajo, el puesto de trabajo de los otros trabajadores y su remuneración, en el momento en que el empleado percibe alguna diferencia lo traduce en que existe inequidad laboral. Se observa también la existencia de conductas o respuestas predeterminadas desfavorables cuando los individuos de una organización tienden a sentir inequidad, debido a esto, es fácil identificar dichos comportamientos en el marco de la psicología industrial.

Ahora bien, Aldag y Brief (1983) mencionan que una persona trabaja para obtener resultados que le ayuden a satisfacer sus diferentes necesidades, los autores se refieren a cinco resultados específicos:

1. **Salarios:** el dinero en sí y por sí mismo no es importante; adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades. Es el dinero un instrumento para la obtención de resultados deseados.
2. **Consumo de energía física y mental:** los trabajos en su gran mayoría mantienen a sus ocupantes física o intelectualmente activos. Este consumo de energía llena el tiempo del empleado e impide la aparición del ocio y del aburrimiento.
3. **Producción de bienes y servicios:** El consumo de energía en el trabajo está dirigido hacia la producción de algunos bienes y servicios. Constituyendo esta función productiva una razón importante para trabajar.
4. **Interacciones sociales:** La mayoría de los trabajos no se realizan en un aislamiento total los trabajadores interactúan relacionándose entre sí lo que

puede variar en su motivación para trabajar.

5. **Estatus social:** La gente que trabaja, por lo general, logra niveles más altos de estatus, que aquella que no lo hace, el mismo varia directamente en función del trabajo por lo que el estatus seria la posición que ocupan las personas dentro de un sistema social.

De acuerdo a lo anterior es importante conocer todas las necesidades de los empleados para poder elegir el mejor medio para motivarlos, los empleados con necesidades satisfechas, producen niveles más altos de satisfacción, es decir, el empleado trabajara a fin de conseguir resultados que satisfagan sus necesidades existencia, relación y crecimiento.

Asimismo, Aldag y Brief (1983) acotan que el nivel de desempeño de un empleado está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido y este último está en función de la motivación. Luego del desempeño, ciertos resultados del trabajo pueden ocurrir (por ejemplo, un aumento de sueldo o un ascenso). Estos resultados del trabajo, a su vez, pueden servir para satisfacer las necesidades del empleado.

### Modelo simple del desempeño del empleado.

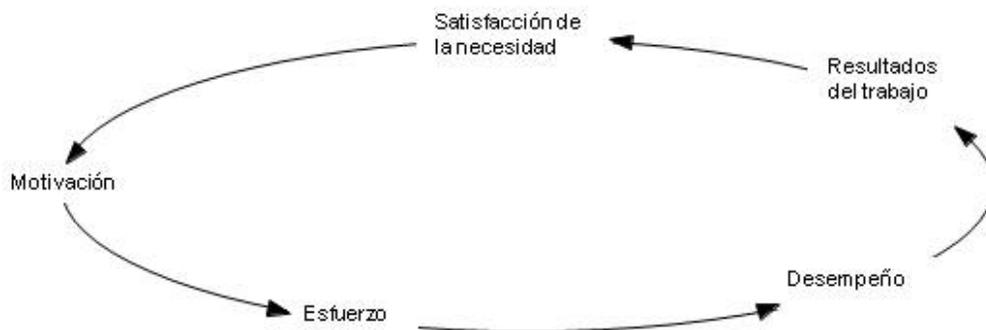


Figura N° 5. *Modelo simple del desempeño del empleado.* Fuente adaptada de Aldag y Brief (1983) *Diseño de tareas y motivación de personal.* Primera Edición. Madrid, España.

En la misma línea de investigación los autores Aldag y Brief (1983) dicen que el nivel de motivación del empleado establece la cantidad de esfuerzo realizado en el trabajo, este esfuerzo influye sobre el desempeño, el cual depende de tres factores adicionales: las aptitudes, destrezas y habilidades del empleado; las percepciones del papel del empleado y la tecnología utilizada en el trabajo.

- 1. Aptitudes, destrezas y habilidades:** son los atributos cognoscitivos, motrices y de pericia física que posibilitan a un empleado a desempeñar bien su trabajo. Si un empleado está muy motivado, ejerce altos niveles de esfuerzo en el trabajo, tal energía puede no convertirse en altos niveles de desempeño, debido a la falta de aptitudes, destrezas o habilidades apropiadas.
- 2. Percepciones del papel:** Se refieren a la definición que el empleado le otorga al trabajo y a la dirección, antes que al nivel, del esfuerzo que el empleado considera esencial para hacer efectivo el desempeño del trabajo. El esfuerzo de un empleado altamente motivado puede no traducirse en un gran desempeño, a causa de una incongruencia entre la definición del trabajo por parte del empleado y aquella de la organización.
- 3. Tecnología:** se refiere a las operaciones, materiales y conocimientos utilizados, al producir o distribuir un bien o un servicio. Un empleado de producción que opera una máquina elaboradora de una unidad cada dos minutos, está forzado a no producir más de una unidad cada dos minutos, a causa de la tecnología del trabajo. La tecnología restringe el potencial de la motivación del empleado.

La motivación prevalece dentro de este contexto como una de las causas sustanciales de un buen o mal desempeño. Sin embargo, ésta no siempre garantiza que el trabajador se desempeñe como ha de esperarse debido a las limitaciones en el esfuerzo provocado por la misma.

### **2.9.6. Teoría de las Expectativas de Vroom**

La Teoría de las expectativas de Vroom sostiene que los individuos son seres pensantes y razonables, poseen creencias y albergan esperanzas y expectativas con relación a eventos futuros en sus vidas, esta teoría establece que las personas toman decisiones a partiendo de lo que esperan como resultado al esfuerzo realizado. En el ámbito laboral expresa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible, es decir, la gente se siente mas motivada a realizar cosas en base al cumplimiento de una meta, si se está seguro de valor de esa meta y si justifica que su esfuerzo favorecerá efectivamente a alcanzarla (Soto, 2001).

Vroom específicamente postula que la motivación de las personas a hacer algo estará determinada por el valor que otorguen al resultado de su esfuerzo bien sea positivo o negativo, multiplicado por la certeza que se tenga de que sus esfuerzos ayudaran tangiblemente al cumplimiento de una meta. (Soto, 2001).

### **2.10. Los Factores Motivadores del Trabajo**

Todos los seres humanos necesitan una energía que los empuja a realizar infinitas actividades a lo largo de su vida, ésta energía es la que se denomina motivación. Para Robbins (2004) la motivación es “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta”. (p. 156). Dicho proceso se puede desarrollar en todos los ámbitos de la vida ya sea a nivel personal, social, laboral, entre otros.

La motivación es uno de los procesos más importantes que actúa sobre la conducta del individuo impulsándolo a alcanzar metas para tratar de satisfacer necesidades de diferentes índoles. Cuando los individuos se sienten motivados en el trabajo que realizan, pueden alcanzar la satisfacción laboral. En este orden de ideas, Ramírez (2006) acota que el término motivación ha sido objeto de múltiples acercamientos teóricos. Desde los autores clásicos en el área de recursos humanos como Maslow (1964), McClelland (1961), McGregor (1967), Vroom (1967), Herzberg (1969), Goleman (1999), Collins (2002), Levy-Leboyer (2003) y Alles (2004) desde los enfoques de las competencias, coinciden en destacar que cualquier cambio en una organización es

factible sólo si, además de contar con trabajadores competentes, sin resistencia al cambio, se cuenta con individuos motivados. Los objetivos de las organizaciones, se logran eficientemente si los trabajadores sienten el entusiasmo suficiente para desarrollar actuaciones y comportamientos precisos orientados al logro de tales objetivos.

Es importante mencionar que la motivación es la acción encaminada a impulsar el comportamiento de otras personas en una determinada dirección evaluada como conveniente (Aguirre, 1996), es decir, los directivos motivan a sus subordinados realizando actividades con la intención de generar la satisfacción de inducirlos a actuar en la forma deseada, es decir, al logro de los objetivos de la organización (Koontz y Wehrich, 1994)

Ramírez (2006) explica los impulsos humanos basados en necesidades conscientes o inconscientes. El conjunto de necesidades que mayor atención ha recibido por su capacidad de explicar las causas del comportamiento humano, denominados factores motivacionales, pueden ser agrupado en tres grupos básicos, dentro de los cuales están comprendidas las necesidades más importantes: orgánicas, sociales y psicológicas.

1. **Las necesidades orgánicas:** son necesidades básicas derivadas de la condición animal del ser humano y orientadas a la supervivencia. Incluyen: a) las necesidades fisiológicas: las que han de ser satisfechas para el mantenimiento de la vida, como la alimentación, el oxígeno, el abrigo, la vivienda, el sueño, etc. Ramírez (2006 c.p Maslow 1964) enuncia, mientras no se satisfagan estas necesidades en un grado necesario para mantener la vida, no habrá otras que motiven a las personas; y b) las necesidades de seguridad: se trata de las necesidades de estar libre de daños físicos, emocionales, temor a la pérdida del empleo, propiedad, alimento, abrigo Ramírez (2006 c.p Koontz y Wehrich 1994). El dinero (y su medio más frecuente, el salario) se considera de importante porque a través de él, se asegura mejorar las condiciones de vida.

2. **Las necesidades sociales:** son las derivadas de la naturaleza social del ser humano; las que llevan a formar parte de un grupo y socializarse. Incluyen un conjunto

de necesidades de tipo afectivo, de relación y participación que pueden sintetizarse en la necesidad de afiliación y asociación.

3. **Las necesidades psicológicas:** son un conjunto de necesidades relativas al ego. Su máximo exponente es la necesidad de autorrealización, puede canalizarse a través de diversas manifestaciones: poder, logro, competencia y estima (Aguirre, 1996).

### **2.11. Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral ha sido un tema ampliamente estudiado en los últimos años, por lo tanto, ha tomado gran importancia en el ámbito organizacional generando cambios que producen demandas a la educación donde es importante para el personal docente contar con condiciones de trabajo optimas que conlleven a tener una actitud positiva y placentera hacia la institución donde labora.

De acuerdo a García (2010) la satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras de acuerdo a los referentes teóricos manejados por los distintos autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables, las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, de la actividad laboral y el balance que este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Caballero (2002) en su investigación señala distintas definiciones de satisfacción laboral de acuerdo a diversos autores, (Caballero, 2002, c.p. Loitegui, 1990) entre las cuales mencionan que la satisfacción laboral es definida como un constructo pluridimensional, que depende de las características individuales y específicas del trabajo que realiza el individuo.

Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado positivo experimentado por un sujeto al realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente de oportunidad estando a gusto en el ambiente empresarial u organizacional resultándole este atractivo y percibiendo compensaciones psicológicas, sociales y económicas de acuerdo a sus expectativas. El mismo autor menciona que las fuentes que

eliminan la insatisfacción llevan en cierta medida a un mejor rendimiento del individuo, lo cual se refleja en una actitud positiva frente a la organización.

Por otro lado Caballero (2002) menciona que Blum (1976, c.p. Caballero, 2002) los conceptos, actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos e interrelacionados, pero de ninguna manera se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, compuesta por un conjunto de ellas, a su vez, la satisfacción influye en la moral.

Caballero (2002) define la satisfacción laboral como el resultado la actitud positiva que tiene el trabajador hacia la labor que desempeña, los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.

Según Atalaya (1999) la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un individuo en su trabajo; concretamente hacia factores, tales como: la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, entre otros, y hacia la vida en general.

Desde el punto de vista de Robbins (2004) se define la satisfacción laboral como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo” (p.25). El mismo autor establece que la satisfacción laboral es una “actitud más no un comportamiento” (p.25), y a través de esa actitud los individuos que están en el campo laboral van a tender a realizar sus actividades de la mejor manera posible, reflejándose según Robbins (2004) en actitudes positivas si el empleado se siente satisfecho laboralmente o actitudes negativas si se siente insatisfecho.

Tal como expresa Robbins (2004) la actitud positiva va a generar un impacto directo en el empleado, a mayor satisfacción mayor será la motivación, el compromiso, la lealtad laboral, cortesía y sensibilidad ante el cliente, en cambio, a menor satisfacción, el empleado tendrá la tendencia a prestar un servicio de baja calidad, siendo groseros, desconsiderados o irracionales, lo cual trascenderá a la relación que tiene la organización con el cliente. Esta definición considera la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del

trabajador, las características de la actividad y del ambiente laboral en general, es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial.

El mismo autor plantea que la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, recompensas asociadas, relaciones con los compañeros de trabajo y condiciones laborales. Además, afirman la existencia de otros factores relacionados con la personalidad del empleado y con características de la función que desempeña, intervienen de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y el agrado en lo que realiza, así en la medida en que la personalidad concuerde con la vocación elegida existirá una mayor posibilidad de tener trabajadores satisfechos.

En el mismo orden de ideas, Robbins (2004) aseveró que *“la relación con el trabajo es básica y que su actitud hacia este va a determinar el éxito o el fracaso”*. (p.159). Así mismo también postula Robbins (2004) en sus investigaciones *“la existencia de un continuo doble: lo opuesto de satisfacción es, no satisfacción y lo opuesto de insatisfacción es no insatisfacción”*. (p.160). Son dos continuos distintos y no necesariamente el hecho de no tener satisfacción significa que el individuo está insatisfecho o viceversa el hecho de no estar insatisfecho tampoco significa que el individuo está satisfecho. Se puede estar en la mitad del continuo sin alcanzar ninguno de los extremos de *satisfacción- no satisfacción e insatisfacción - no insatisfacción*. ...*“los factores que llevan a la satisfacción laboral son distintos de los que llevan a la insatisfacción”*. (p.160).

Según Vroom y Deci (1992) existen patrones de motivación que implican satisfacción entre los cuales se pueden mencionar:

- Ψ **Satisfacciones intrínsecas por el desempeño:** la actividad es gratificante en sí misma, el individuo realiza un trabajo que es interesante del tipo que el trabajador desea hacer. El patrón motivacional se relaciona con las oportunidades que la empresa otorga para que el sujeto pueda expresar sus destrezas y capacidades. La motivación intrínseca puede ser el motor que lleva hacia la productividad y la alta calidad al realizar las actividades laborales.

- Ψ **Satisfacciones derivadas de las relaciones primordiales del grupo:** este tipo de gratificaciones son las que los individuos experimentan al identificarse con la organización y los miembros de la misma en la cual los individuos desarrollan relaciones interpersonales, gratificando así al sujeto como ser sociable.

Para Robbins (1998) los principales factores que determinan la satisfacción laboral son los siguientes: (a) reto del trabajo, (b) sistema de recompensa justo, (c) condiciones favorables de trabajo, (d) colegas que brinden apoyo y (e) compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.

### **2.11.1. Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral según Robbins (1998)**

Los principales factores determinantes de la satisfacción laboral según (Robbins, 1998) son:

- Ψ **Reto del trabajo:** Se basa en un trabajo desafiante desde el punto de vista mental: se prefieren puestos que brinden oportunidades de utilizar habilidades y capacidad, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y realimentación sobre qué tan bien se están desempeñando. Los puestos que implican poco desafío causan aburrimiento, creando frustración, sentimiento de fracaso, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.
- Ψ **Sistema de recompensas justas:** fundamenta en la equidad, los empleados desean sistemas salariales y políticas de ascenso que les parezcan justos, definidos y congruente con sus expectativas. Cuando el pago se visualiza como un pago justo, a partir de las demandas del puesto, el nivel de habilidades individuales y los niveles de sueldos en la comunidad, es probable que haya satisfacción, la clave al vincular el pago con la satisfacción no es el monto absoluto que el trabajador recibe, más bien es la percepción de equidad.

- Ψ **Condiciones favorables de trabajo:** establecida en las condiciones de trabajo que constituyan un respaldo, los empleados se preocupan por su ambiente de trabajo, tanto por la comodidad personal, como el que facilite un buen desempeño. Dentro de las condiciones se toman en cuenta factores físicos que conforman el ambiente de trabajo, la ubicación de la organización con respecto a la vivienda del trabajador, la cultura de la empresa y otros.
- Ψ **Colegas que brinden apoyo:** implantada en la asociación o soporte de los trabajadores donde ellos reciben más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también llena la necesidad de interacción social. Por lo que se aprecia que tener compañeros amigables de trabajo y apoyo que conduce a una mayor satisfacción en el puesto donde el comportamiento de los jefes es un determinante principal de la satisfacción.

Por otro lado se menciona el impacto de la satisfacción laboral, percibido en la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado.

Al hablar de satisfacción laboral se debe tomar en cuenta los factores o los síntomas que pueden permitir identificar el fenómeno dentro de la organización. Tomando en cuenta el desempeño laboral, en cada uno de los trabajadores existen tres efectos muy resaltantes en el comportamiento de los mismos, el autor Robbins (2004) expresa:

- Ψ **Satisfacción y Productividad:** según el autor basándose en estudios realizados en Hawthorne en la Western Electric, en las décadas de 1930 a 1940, existe una correlación de baja a media entre +0.17 y +0.30 entre satisfacción y productividad, el mismo especifica según las pruebas que la correlación es al revés, mientras más productivo es el empleado tiene mayor satisfacción.
- Ψ **Satisfacción y Ausentismo:** para el factor ausentismo se encontró una correlación moderada por lo regular de +0.40 explica que los trabajadores insatisfechos tienen más posibilidad de faltar al trabajo, pero también

influyen otros factores, por ejemplo: los factores ambientales en lugares donde neva.

- Ψ **Satisfacción y Rotación:** el factor rotación es la correlación más intensa en relación a la que se observa con el ausentismo, pero la satisfacción es menos significativa para los individuos que tienen un buen desempeño, de igual manera se aprecia que cuando se tiene un buen desempeño aumenta las probabilidades de seguir en la organización.

Los empleados expresan la insatisfacción laboral a través de cuatro respuestas que difieren en dos dimensiones según Robbins (2004, p.82):

- Ψ **Salida:** *“Es un comportamiento dirigido a abandonar la organización, como buscar otro trabajo o renunciar”.*
- Ψ **Vocear:** *“Tratar activamente de conseguir mejorar las condiciones, como sugerir mejoras, analizar los problemas con los superiores y algunas formas de actividad sindical”.*
- Ψ **Lealtad:** *“Expresar pasivamente, aunque con optimismo a que mejoren las condiciones”.*
- Ψ **Negligencia:** *“Dejar que las condiciones empeoren, como por ausentismo o retardos crónicos, poco empeño o tasa elevada de errores”.*

Los autores anteriormente mencionados, definen la satisfacción laboral desde distintas perspectivas, algunos se enfocan en factores extrínsecos y otros en factores intrínsecos, ahora bien, desde la perspectiva de Herzberg(1959) quien presenta la teoría bifactorial basada en factores motivacionales e higiénicos, comienza su estudio por determinar los factores que motivan y que no motivan al individuo dentro del ambiente laboral, llegando a la conclusión que la satisfacción y la insatisfacción ocasionada en el trabajo no son opuestas.

De esta manera, Herzberg (1959) propuso en su teoría usar una metodología en la cual se permitiera obtener aquellas experiencias que producían tanto satisfacción como insatisfacción laboral. (Ramírez, 1999).

Diez, Garcial, Jiménez y Periañez (2001) formulan la satisfacción laboral como el sentimiento positivo o negativo, experimentado por los individuos en el tiempo en el que pertenecen a una organización al comparar las recompensas con lo que esperaban, deberían o les gustaría recibir, como compensación a la energía dedicada a la organización, dichas recompensas pueden ser intrínsecas o extrínsecas.

Diez, Garcial, Jiménez y Periañez (2001), en algunos estudios mencionan que la satisfacción laboral está relacionada con la productividad, ya que cuanto más satisfecho está el trabajador más productivo y comprometido estará con la organización, sin embargo, las evidencias no establecen una correlación relevante e incuestionable entre satisfacción laboral y productividad.

### **2.11.2. Teoría Bifactorial sobre la Satisfacción Laboral**

Frederick Herzberg un psicólogo norteamericano formuló la llamada teoría de la motivación, conocida como la teoría bifactorial, dicha hipótesis se fundamentó en dos dimensiones enteramente independientes que contribuyen al comportamiento laboral del empleado. La primera dimensión llamada **Factores higiénicos o factores extrínsecos**, incluye la presencia o la ausencia de los elementos que producen insatisfacción en el trabajo, los mismos se encuentran en el contexto en el cual los individuos desempeñan su trabajo; por ejemplo: el entorno administrativo decidido por la empresa, los factores higiénicos (salario, beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión, el ambiente de trabajo, las políticas, directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa, las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus, el prestigio, y la seguridad personal, etc. Dichos factores extrínsecos se encuentran presentes en el ambiente laboral de los individuos. (Daft, 2006)

La segunda dimensión llamada **Factores motivacionales o factores intrínsecos** satisfacen las necesidades de orden superior e incluyen los logros, relacionados con la

satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, la autorrealización, la mayor responsabilidad, dependiendo de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Cuando las actividades que se realizan dentro del puesto laboral dejan de ser retadores esto provoca desmotivación en el individuo provocando a su vez apatía, desinterés y falta de sentido psicológico. (Daft, 2006)

**Figura 6. Teoría Bifactorial de Herzberg**

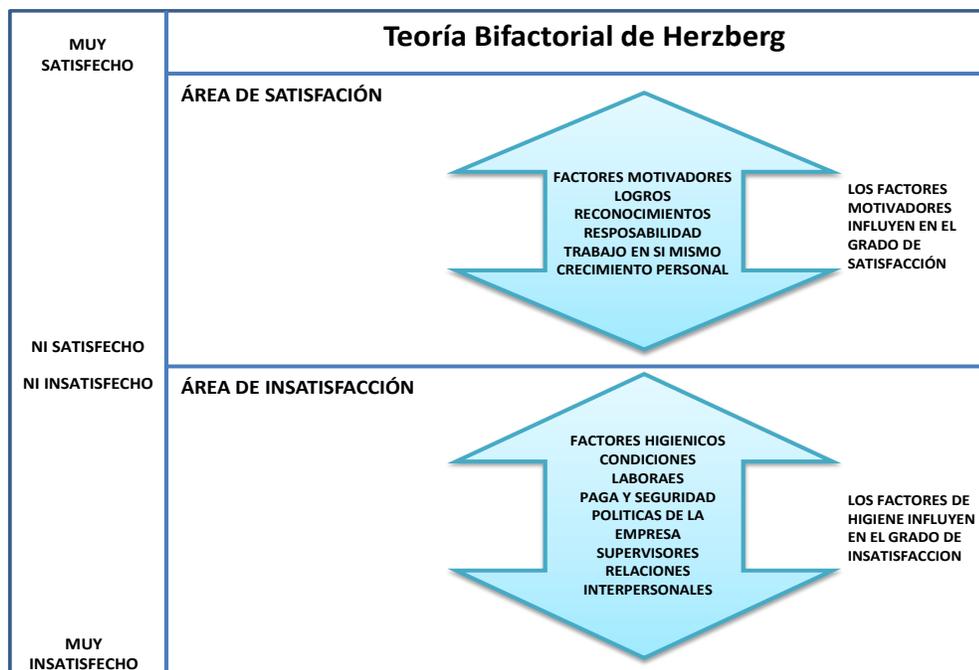


Figura 6. *Teoría Bifactorial de Herzberg*. Fuente: adaptada Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Tercera edición. Editores Thomson.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es más profundo y estable, cuando son óptimos, porque provocan la satisfacción en las personas, cuando son precarios, la impiden. Herzberg también los llama factores de satisfacción. (Chiavenato, 2000, p. 574)

La teoría de los dos factores de Herzberg explica la satisfacción en el puesto mediante actividades retadoras y estimulantes en el cargo, dichos factores motivacionales o de satisfacción. En segundo lugar afirma que la insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, el salario, los beneficios recibidos, la supervisión, los compañeros y el contexto en general que rodea el puesto ocupado. Son los factores higiénicos o de insatisfacción (Chiavenato, 2000).

Otros autores, tales como, Diez, García, Martín, Piriañez (2001, p. 51) expresan que la satisfacción laboral es:

Sentimiento igual que en términos positivos y negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben con las que estiman deberían recibir e, incluso con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización.

En la medida que, los individuos se sienten parte de una organización va a existir una tendencia a la comparación con otros sujetos ya sean del mismo nivel en cuanto a cargo, un nivel superior o inferior pertenecientes a la misma; en cuanto a la recompensas esperadas y las que obtienen de acuerdo con el trabajo realizado, de ahí el trabajador va a experimentar un sentimiento negativo o positivo ante esta apreciación. Cabe destacar que las recompensas o compensación evaluadas por el individuo pueden ser intrínsecas o extrínsecas.

Koontz y Weihrich (2004) enuncia en los factores de higiene que *“su existencia en alta cantidad y calidad en su entorno de trabajo no provoca insatisfacción. Su existencia no es motivadora en el sentido de producir satisfacción; su inexistencia, en cambio, resulta en insatisfacción”*. (p. 503).

Koontz y Weihrich (2004) expresan que en los factores motivacionales *“son los verdaderos motivadores, ya que pueden producir sensaciones de satisfacción,..., Es evidente que los administradores deben brindar considerable atención al mejoramiento del contenido del trabajo”*. (p.503)

Koontz y Weihrich (2004) expresan que ha existido un cuestionamiento en cuanto a las Teoría Bifactorial de Herzberg:

*Se ha objetado sobre sus métodos, lo que, en su opinión, tendían a prejuzgar los resultados. Se piensa, por ejemplo, que la conocida tendencia de la gente a atribuir buenos resultados a sus esfuerzos y a culpar a los demás de resultados deficientes indujo prejuicios en los hallazgos de Herzberg. (p.503)*

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) explica que los factores de Higiene no son las condiciones de trabajo sino que está relacionado con el entorno del trabajador. Cuando los empleados no se sienten bien asumen una actitud negativa hacia el trabajo, el mejoramiento de estos factores ayudaría a optimar la actitud hacia el trabajo. Algunos de los factores que pueden mejorar la actitud de los individuos hacia el trabajo son: supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales físicas, salario, normas de la compañía, prácticas administrativas, beneficios, seguridad laboral.

Cuando estos factores se deterioran a un nivel por debajo de lo esperado ocurre la no satisfacción.

El mismo autor Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) explica que los factores motivacionales pueden ser utilizados por los jefes para motivar a los trabajadores, tales como: las recompensas, el buen trato, la relación interpersonal y necesidad de crecimiento.

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) los teóricos piensan que la meta de un individuo es desarrollar su potencialidad y creatividad dentro de sus capacidades. Las recompensas que las personas reciben es lo que los motiva a continuar laborando.

Mientras existen menos motivadores más altos deben ser los factores de higiene para el equilibrio.

Lo que hace que un trabajador se sienta motivado son las responsabilidades y los nuevos aprendizajes de su trabajo a veces son más importantes que el dinero.

Según lo antes expuesto, es importante saber cuales de los dos factores descritos por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), los motivacionales o los higiénicos son los factores que están influyendo en los individuos, de esta manera, poder mantener cierto control que permitirá reforzar a los individuos de cualquier organización para mantenerlos lo más satisfechos posibles y comprometidos con la organización.

### **3. Marco Metodológico**

#### **3.1. Diseño y tipo de investigación**

La investigación es de tipo no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2003, p.269) dado que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Por tal razón, la medición de la variable incluida en el diseño se llevara a cabo a partir de las respuestas recolectadas en la Escala diseñada para medir los Niveles de Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) el diseño es transeccional ya que la investigación recopila datos en un momento único. Además, es de tipo descriptivo, debido a que *“busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analiza”* (p.117).

#### **3.2. Definición Conceptual y Operacional de Variables**

##### **3.2.1. Variable de Estudio**

##### **Satisfacción Laboral**

##### **Definición Conceptual**

Para efectos de esta investigación se definirá la satisfacción laboral según Herzberg (1959) *“la real satisfacción del hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico”*.(p.18)

##### **Definición Operacional**

La variable Satisfacción Laboral será explicada operacionalmente de acuerdo a los puntajes obtenidos en la Escala para Medir Niveles de Satisfacción en Docentes de Educación Básica según Ramirez D´Aubeterre (2007), la escala es tipo Likert compuesta por 31 reactivos y cinco categorías la cual se medirán de la siguiente manera: Satisfecho, Altamente Satisfecho, Indeciso, Insatisfecho, Altamente Insatisfecho.

## **Variables Sociodemográficas**

### **Sexo:**

#### **Definición Conceptual**

Condición biológica que distingue al varón de la hembra. Tiene como valores: femenino y masculino.

#### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación, con relación al sexo. Dividiéndose en las siguientes categorías:

Categoría 1= Masculino

Categoría 2= Femenino

### **Edad:**

#### **Definición Conceptual**

Cantidad de años que un ser a vivido desde su nacimiento.

#### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación con relación a la edad. Dividiéndose en los siguientes rangos:

Rango 1= 20 a 24 años

Rango 2= 25 a 29 años

Rango 3= 30 a 34 años

Rango 4= 35 a 39 años

Rango 5= 40 a 44 años

Rango 6= 45 a 49 años

Rango 7= 50 a 54 años

Rango 8= 55 a 59 años

### **Tipo de Institución**

#### **Definición Conceptual**

Organismos creados para un fin, que desempeñan funciones de interés público.

#### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación con relación al tipo de institución. Dividiéndose en Escuelas Públicas y Escuelas Privadas.

#### *Escuela Pública*

#### **Definición Conceptual**

*La Escuela Pública según García (s.f.) se define como: aquella sustentada por fondos públicos, es decir, manejadas por el Estado y de acceso gratuito.*

#### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación con relación al colegio público.

#### *Escuela Privada*

#### **Definición Conceptual**

*La Escuela Privada según García (s.f.) se define como: aquella sustentada por fondos privados ya sea empresas o individuos particulares, los cuales cobran a los alumnos cuotas por la educación impartida.*

#### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación con relación al colegio privado.

## **Colegio**

### **Definición Conceptual**

Todo establecimiento o institución en el cual se imparte algún tipo de enseñanza, pudiendo darse esta de modo público o privado.

### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación con relación al colegio. Dividiéndose en:

#### **Colegios Públicos:**

Escuela Básica Experimental Laboral “Dr. Pastor Oropeza”.

Unidad Educativa Nacional “Dr. José de Jesús Arocha”.

Unidad Educativa Nacional “Rafael Napoleón Baute”.

#### **Colegios Privados:**

Colegio “Jesús Maestro”.

Colegio “Martín Tovar y Tovar”.

Colegio “Manuel Aguirre”.

Colegio “Dulce Nombre de Jesús”.

## **Año de Graduado**

### **Definición Conceptual**

Tiempo ocurrido luego de la obtención del título universitario en una profesión estudiada.

### **Definición Operacional**

Medida por el reporte individual en el ítem de datos de identificación con relación al año de año graduado. Dividiéndose en rango de años:

Rango 1= 1970 - 1979

Rango 2= 1980 - 1989

Rango 3= 1990 - 1999

Rango 4= 2000 - 2009

Rango 5= 2010 o mas

### **3.3. Instrumento**

#### **3.3.1. Escala para Medir Niveles de Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica**

Para la recolección de datos de esta investigación se empleara instrumento de (Ramírez y D'Aubeterre, 2007), conformado por un conjunto de ítems referidos a variables socioprofesionales de los docentes en donde la variable satisfacción laboral (SL), comprende ítems o reactivos en atención a los factores extrínsecos e intrínsecos de la labor docentes que, de acuerdo a los planteamientos de Herzbert (1959), influyen en los niveles de satisfacción laboral. La escala tipo Likert esta compuesta por 31 reactivos y valora cinco categorías de respuesta: 1. Altamente Insatisfecho (AI); 2. Insatisfecho (I); 3. Indeciso (IND); 4. Satisfecho (S); 5. Altamente Satisfecho (AS). **A partir de estas Categorías desglosadas en el instrumento, se podrán observar los niveles de Satisfacción Laboral en los docentes de Básica de Unidades Educativas Públicas y Privadas del Área Metropolitana de Caracas.**

Esta escala fue utilizada en 1996 para realizar un estudio similar en una muestra de 750 docentes de Educación Básica que laboraban en Caracas, Anzoátegui, Lara y Amazonas (Ramírez, 1997). Luego en el año 2006 fue sometida a pruebas de discriminación de ítems y confiabilidad a fin de asegurar que variables como el tiempo y el contexto no hayan afectado su consistencia interna. La investigación se llevo a cabo considerando una muestra a partir del siguiente perfil: docentes de aula adscritos a Escuelas Oficiales de la Primera o Segunda Etapa de la Educación Básica.

Los resultados del análisis de ítems constataron que los valores de la varianza oscilaron entre 0,73 para el ítem 9 (la mínima) y 3,59 para el ítem 25 (la máxima). Lo

cual revela un alto poder de discriminación de respuestas siguiendo el criterio aportado por Garret (1971) y Magnusson (1968), en cuanto a que un ítem con una varianza mayor a 0,40 posee poder discriminatorio y por lo tanto garantiza la variabilidad de las respuestas

La confiabilidad del instrumento se determinó a partir del Coeficiente de Crombrach, obteniéndose un alpha de 0,94 indicando alta confiabilidad del instrumento de acuerdo con las recomendaciones de Ruiz Bolívar (2002) para interpretar los valores del Coeficiente.

Las dimensiones que se miden en la Escala para Medir Niveles de Satisfacción en Docentes de Educación Básica según Ramírez y D' Aubeterre (2007) se definen como:

- ψ **Satisfacción con los Beneficios:** esta dimensión explica la satisfacción que expresan los docentes con los beneficios que ofrece el IPASME, los compromisos administrativos de Ministerio del Poder Popular para la Educación y el esfuerzo del Gremio para mejorar los beneficios percibidos.
- ψ **Satisfacción con las Condiciones de Trabajo:** refleja los aspectos inherentes a la dinámica diaria del docente que hacen posible realizar el trabajo, tales como: dotación, incentivo personal, infraestructura, disponibilidad de recursos instruccionales, limpieza y mantenimiento, supervisión, y las oportunidades de formación profesional.
- ψ **Satisfacción con el Reconocimiento Obtenido:** expresa el reconocimiento obtenido por la labor realizada, a través de los directivos, alumnos, padres y representantes y de sus compañeros de trabajo.
- ψ **Satisfacción con el Ambiente de Trabajo:** incluye elementos de objetividad (accesibilidad al centro de trabajo), subjetivos (comportamiento de los estudiantes, relaciones interpersonales entre compañeros, directivos, padres y representantes y la realización personal).

- ψ **Satisfacción con las Remuneraciones:** el salario (que no representa un motivador en sí mismo si no existe la presencia de factores como: responsabilidad, logro, reto de un trabajo interesante).
- ψ **Satisfacción con el Trabajo en sí Mismo:** satisfacción en cuanto a las tareas y actividades esenciales en la función docente.
- ψ **Satisfacción con la autonomía en el Trabajo:** hace referencia a la autonomía de juicio o la capacidad de diagnosticar y prescribir soluciones de manera autónoma.

**Tabla N°1. Tabla de especificaciones de Niveles de Satisfacción Laboral por grupo de ítems. D´Aubetterre y Ramírez (2007)**

<b>Dimensiones</b>	<b>Categorías</b>	<b>Ítems</b>
<b>Satisfacción con los Beneficios</b>	<p>C1 Con los beneficios obtenidos a través del IPASME</p> <p>C2 Con el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del MPPE</p> <p>C3 Con los logros obtenidos a través de los contratos colectivos.</p> <p>C4 Con la actuación de los gremios docentes</p> <p>C5 Con la atención recibida por las instancias administrativas del MPPE</p>	<b>25,26,27,28,31</b>
<b>Satisfacción con las Condiciones de Trabajo</b>	<p>C1 Con la dotación de mobiliario en su Centro de Trabajo.</p> <p>C2 Con los incentivos recibidos por su trabajo.</p> <p>C3 Con las condiciones de infraestructura del Plantel.</p> <p>C4 Con la limpieza y mantenimiento del plantel.</p> <p>C5 Con la disponibilidad de recursos instruccionales.</p> <p>C6 Con la forma en que se supervisa su trabajo.</p> <p>C7 Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo</p>	<b>1,2,13,16,19,20,21</b>
<b>Satisfacción con el Reconocimiento Obtenido</b>	<p>C1 Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo.</p> <p>C2 Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos.</p> <p>C3 Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes.</p> <p>C4 Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores.</p>	<b>5,6,10,11</b>
<b>Satisfacción con el Ambiente de Trabajo</b>	<p>C1 Con la accesibilidad a su Centro de Trabajo.</p> <p>C2 Con la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes.</p> <p>C3 Con las relaciones sostenidas con padres y representantes.</p> <p>C4 Con la realización personal conseguida por su trabajo.</p> <p>C5 Con respecto a las relaciones entre los compañeros del Centro de Trabajo.</p> <p>C6 Con las relaciones que mantienen los docentes y los Directivos en el Centro de Trabajo.</p>	<b>17,22,23,24,29,30</b>
<b>Satisfacción con las Remuneraciones</b>	<p>C1 Con la remuneración que percibe</p> <p>C2 Con las primas y bonos que percibe.</p> <p>C3 Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.</p>	<b>14,15,18</b>
<b>Satisfacción con el Trabajo en si Mismo</b>	<p>C1 Con las tareas y actividades que realiza en la jornada de trabajo.</p> <p>C2 Con la carga de trabajo habitual.</p> <p>C3 Con la calidad del trabajo que realiza con los alumnos.</p> <p>C4 Con la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales.</p>	<b>7,8,9,12</b>
<b>Satisfacción con la Autonomía en el Trabajo</b>	<p>C1 Con la autonomía para planificar su propio trabajo.</p> <p>C2 Con la autonomía para introducir cambios en su trabajo</p>	<b>3,4</b>

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

La población a utilizar para la presente investigación, estuvo representada por los Docentes de Educación Básica de Escuela Públicas y Escuelas Privadas correspondientes al Distrito Escolar N° 5, delimitada por la Parroquia Petare. La cual se encuentra constituida por 211 Escuelas Públicas y 30 Escuelas Privadas.

Dicha población es de tipo finito ya que se constituye por un determinado número de elementos.

#### **3.4.2. Muestra**

La muestra a utilizar de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003), es no probabilística con sujetos voluntarios, ya que en el subgrupo de la población la elección de sujetos no dependerá de la probabilidad sino de las características de la investigación. De manera que la muestra disponible está constituida por profesionales Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Privadas del Área Metropolitana de Caracas, correspondientes al Distrito Escolar N° 5, Parroquia Petare. La muestra estuvo conformada por 84 Docentes de Colegios Privados y 83 Docentes de Colegios Públicos.

#### **3.4.3. Contexto y Temporalidad del estudio**

La investigación se realizó en las Instituciones seleccionadas para el estudio, en las aulas de clases de cada uno de los profesores participantes en el cuestionario, los datos fueron recogidos en el mes de abril del presente año escolar.

Los colegios seleccionados se encuentran ubicados en el Distrito Escolar N° 5, parroquia Petare:

Colegios Públicos:

ψ Escuela Básica Experimental Laboral “Dr. Pastor Oropeza”.

ψ Unidad Educativa Nacional “Dr. José de Jesús Arocha”.

ψ Unidad Educativa Nacional “Rafael Napoleón Baute”.

Colegios Privados:

ψ Colegio “Jesús Maestro”.

ψ Colegio “Martín Tovar y Tovar”.

ψ Colegio “Manuel Aguirre”.

ψ Colegio “Dulce Nombre de Jesús”.

### **3.5. Procedimiento**

A continuación se presenta el procedimiento y pasos a seguir para el desarrollo de los objetivos que se plantearon en la investigación.

#### **3.5.1. Fase preparatoria**

ψ En esta fase se realiza un sondeo en cuanto a exploración bibliográfica a través de libros, tesis, artículos de revistas, así como también páginas de internet en las cuales se desarrolle el tema de satisfacción laboral de manera académica, a fin de conocer en términos generales el fenómeno a estudiar, así como también los diferentes instrumentos de medición para la variable satisfacción laboral. Mediante este sondeo podemos obtener un mayor conocimiento en cuanto a la problemática y de esta manera seleccionar el instrumento que por sus propiedades psicométricas son más pertinentes para la obtención de resultados en el propósito de esta investigación.

#### **3.5.2. Solicitud de permisos**

ψ Recorrido por las Instituciones de la zona de Petare para la realización de la propuesta del estudio.

ψ Para llevar a cabo este estudio se procede a elaborar una carta dirigida al personal directivo de las instituciones educativas seleccionadas, explicándoles el interés de

la investigación y solicitando su colaboración para participar en la misma respondiendo el instrumento de satisfacción laboral.

- Ψ Aprobación de las instituciones seleccionadas para la aplicación del instrumento de medición de la variable.
- Ψ Revisión de la disponibilidad de los profesores para la aplicación de los instrumentos de medición de la variable de Satisfacción Laboral.

### **3.5.3. Aplicación del instrumento**

- Ψ Presentación de las aplicadoras de la evaluación de Satisfacción Laboral.
- Ψ Entrega del cuestionario: Escala para Medir Niveles de Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica.
- Ψ Aplicación de los cuestionarios a los docentes en ambos turnos, mañana y tarde en cada una de las instituciones seleccionadas tanto en los Colegios Públicos como en los Privados.

### **3.5.4 Corrección de los Instrumentos Aplicados**

- Ψ Al tener los Instrumentos llenos se procede al vaciado de los datos en el programa de Microsoft Office Excel 2007, codificando las respuestas de cada uno de los ítems. De acuerdo a la escala likert.
- Ψ Los datos se vaciarán en una matriz, de acuerdo a las respuestas en cada uno de los ítems, codificadas de la siguiente manera:
  - **Altamente Insatisfecho = 1.**
  - **Insatisfecho = 2.**
  - **Indeciso = 3.**
  - **Satisfecho = 4.**
  - **Altamente Satisfecho = 5.**

- Ψ En Excel los datos va a ser codificados también de acuerdo a las dimensiones que el instrumento examina según el número de los ítems:
- **Satisfacción con los Beneficios:** 25,26,27,28,31.
  - **Satisfacción con las Condiciones de Trabajo:** 1,2,13,16,19,20,21.
  - **Satisfacción con el Reconocimiento Obtenido:** 5,6,10,11.
  - **Satisfacción con el Ambiente de Trabajo:** 17,22,23,24,29,30.
  - **Satisfacción con las Remuneraciones:** 14,15,18.
  - **Satisfacción con el Trabajo en sí Mismo:** 7,8,9,12.
  - **Satisfacción con la autonomía en el Trabajo:** 3,4.

Ψ Los datos son exportados al programa estadístico SPSS 17.0 para obtener las tablas y los gráficos, que describen los estadísticos para el análisis de la muestra evaluada.

### **3.5.5. Tratamiento Estadístico de los Datos.**

A continuación se presenta el análisis de los datos tomando en cuenta la naturaleza de la investigación, la muestra utilizada, la estadística descriptiva utilizada (con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  utilizado en las ciencias sociales), arrojó el programa de Statistical Package for Social Science (SPSS en la versión 17.0), resultados a través de los siguientes estadísticos, definidos por Hernández, Fernández y Baptista (2003):

- Ψ Media: “es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución” (p. 506).
- Ψ Mediana: “valor que divide la distribución por la mitad” (p.504).
- Ψ Desviación típica: “es el promedio de la desviación de las puntuaciones con respecto a la media” (p. 508)

- Ψ Coeficiente de Asimetría: “Estadística que se usa para conocer cuanto se parece una distribución a la distribución teórica llamada curva normal y que construye un indicador del lado de la curva en el que las frecuencias se agrupan más” (p. 516).
- Ψ Coeficiente de Curtosis: “indicador de lo plana o picuda que es una curva” (p. 517).

### 3.5.6. Implicaciones éticas de estudios

El estudio de Satisfacción Laboral en Docentes de Escuelas Publicas y Escuelas Privadas se realizó a través de las siguientes normas éticas dictadas por el Código de Ética del Psicólogo de Venezuela (1981) bajo los siguientes artículos:

- Ψ **Artículo 54:** “*La investigación en psicología debe inspirarse en los más elevados principios éticos y científicos*”. (p. 3)
- Ψ **Artículo 57:** “*Proteger la integridad física y mental de la persona, la experimentación con humanos debe cumplir los siguientes requisitos: a) toda persona debe expresar con libertad su voluntad de aceptar o rechazar su condición de sujeto de experimentación, ... , b) debe tener la facultad de suspender la experiencia en cualquier momento, ... , c) debe estar informado acerca de la naturaleza, alcance, fines y consecuencias que pudieran esperarse de la experimentación ...*”. (p. 3)
- Ψ **Artículo 60:** “*El investigador deberá garantizar el anonimato de las respuestas de los sujetos sometidos a investigaciones y evitar aminorar la posibilidad de cualquier daño moral a aquellos*”. (p. 4)
- Ψ **Artículo 85:** “*El material acreditado como es de “uso psicológico” debe ser de uso reservado para quienes tengan preparación psicológica apropiada y hayan aceptando las preparaciones inherentes a su uso*”. (p. 5)

## RESULTADOS

Al culminar la administración del instrumento Escala para medir Niveles de Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica, los datos obtenidos se transcribieron en el programa de Microsoft Office Excel 2007 y se analizaron con el programa Statistical Package for Social Science (SPSS en la versión 17.0).

Inicialmente se evaluaron las variables demográficas en cuanto a las frecuencias y porcentajes, posteriormente se analizaron los estadísticos descriptivos para la variable estudiada que es Satisfacción Laboral.

### 4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

Primeramente se presentarán tablas de frecuencia para las variables demográficas, tales como: sexo, edad, años de graduado y colegio al que pertenece. Posteriormente, se analizarán los estadísticos descriptivos de tendencia central, variabilidad y distribución.

Los resultados del estudio se muestran a través de tablas, histogramas y diagramas de caja y bigote.

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de los factores Socio-demográficos

Con el propósito de describir la muestra evaluada en la investigación, se realizó el análisis de los datos correspondientes a los factores socio-demográficos evaluados, tales como: Sexo, Edad, Colegio, Año de Graduado y Tipo de Institución.

#### 4.1.2. Sexo

*Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de hombres y mujeres.*

Sexo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	145	86,8	86,8	86,8
	Masculino	22	13,2	13,2	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

En la tabla 2 se observa que de los 167 docentes que participaron en la investigación 145 fueron mujeres, representando el 86,8% y 22 fueron hombres, representado el 13,2% de la muestra. En esta variable no se reportan casos perdidos (docentes que no suministraron la información correspondiente).

### 4.1.3. Edad

Para facilitar el análisis de los resultados, se realizó una tabla de frecuencias de acuerdo a 8 rangos de edad. El primer rango se inicia con los 20 y el octavo rango finaliza con 59 años. Cada rango incluye 4 años. En la tabla 3 se puede observar que el rango con mayor frecuencia es el tercero que incluye a los docentes que tienen edades comprendidas entre 30 y 34 años. Este rango representa el 25,1% de la muestra. Mientras que el rango con menor frecuencia es el primero, que incluye a los docentes que tienen edades entre 20 y 24 años, representando el 0,6% de la muestra, cabe destacar que solo un docente represento este rango de edades, así mismo se puede observar que en relación al octavo rango constituido por docentes con edades comprendidas entre 55 y 59 años también obtuvo una baja frecuencia representado el 3,0% de la muestra.

*Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de los rangos de edades de los docentes.*

Edad en Rangos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20 - 24 años	1	,6	,6	,6
	25 - 29 años	29	17,4	17,4	18,0
	30 - 34 años	42	25,1	25,1	43,1
	35 - 39 años	33	19,8	19,8	62,9
	40 - 44 años	31	18,6	18,6	81,4
	45 - 49 años	16	9,6	9,6	91,0
	50 - 54 años	10	6,0	6,0	97,0
	55 - 59 años	5	3,0	3,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

#### 4.1.4. Año de Graduado

Para facilitar el análisis de los resultados, se realizó una tabla de frecuencias de acuerdo a cinco rangos de Años de Graduados, cada rango está comprendido en un período de 9 años. En la tabla 4 se observa que la mayor frecuencia de participantes se encuentra en el rango de años de, 2000- 2009 con un porcentaje de 77,8 % de la muestra, seguido del rango 1990-1999 en el cual se presenta el 13,2 % de los sujetos evaluados, mientras que la menor cantidad de docentes evaluados se encuentra entre los años 1970-1979 con un 0,6% (debe tomarse en cuenta que en este período existe un solo sujeto de estudio).

*Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes en los rangos de años de graduados.*

Año de Graduado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1970 - 1979	1	,6	,6	,6
	1980 - 1989	4	2,4	2,4	3,0
	1990 - 1999	22	13,2	13,2	16,2
	2000 - 2009	130	77,8	77,8	94,0
	2010 o más	10	6,0	6,0	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

#### 4.1.5. Colegio

En la tabla 5 de frecuencias de frecuencias y porcentajes se muestra que en el renglón de Colegios Privados: el 12% de la población pertenece al Colegio Jesús Maestro, el 7,2% pertenece a la Unidad Educativa Martín Tovar y Tovar, un 5,4% pertenece al Colegio Manuel Aguirre y 25,7% correspondiente a la Unidad Educativa Dulce Nombre de Jesús, lo que representa el 50,3% de Colegios Privados. Mientras que en el renglón de Colegios Públicos: el 10,2% de la población pertenece a la Escuela

Experimental Laboral Dr. Pastor Oropeza, un 10,8% pertenece a la Escuela Básica Nacional Dr. José de Jesús Arocha y un 28,7% el cual pertenece a la Unidad Básica Nacional Rafael Napoleón Baute, lo que representa el 49.7% correspondiente a los Colegios Públicos.

*Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes en los Colegios.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	P. Jesús Maestro	20	12,0	12,0	12,0
	P. Martín Tovar y Tovar	12	7,2	7,2	19,2
	P. Manuel Aguirre	9	5,4	5,4	24,6
	P. Dulce Nombre de Jesús	43	25,7	25,7	50,3
	Pu. Dr. Pastor Oropeza	17	10,2	10,2	60,5
	Pu. Dr. José de Jesús Arocha	18	10,8	10,8	71,3
	Pu. Rafael Napoleón Baute	48	28,7	28,7	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

#### 4.1.6. Tipo de Institución

En la tabla 6 de frecuencias en Tipo de Institución se observa que 84 docentes evaluados son de Escuelas Públicas representadas por el 50,3 % de la muestra y 83 Docentes pertenecen a las Escuelas Privadas constituyendo un 49,7 de la muestra.

*Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes en cuanto a Tipo de Institución.*

Tipo de Institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Privado	84	50,3	50,3	50,3
	Público	83	49,7	49,7	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

**4.1.7. Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

*Tabla 7. Estadísticos descriptivos en función de las dimensiones sobre la satisfacción laboral.*

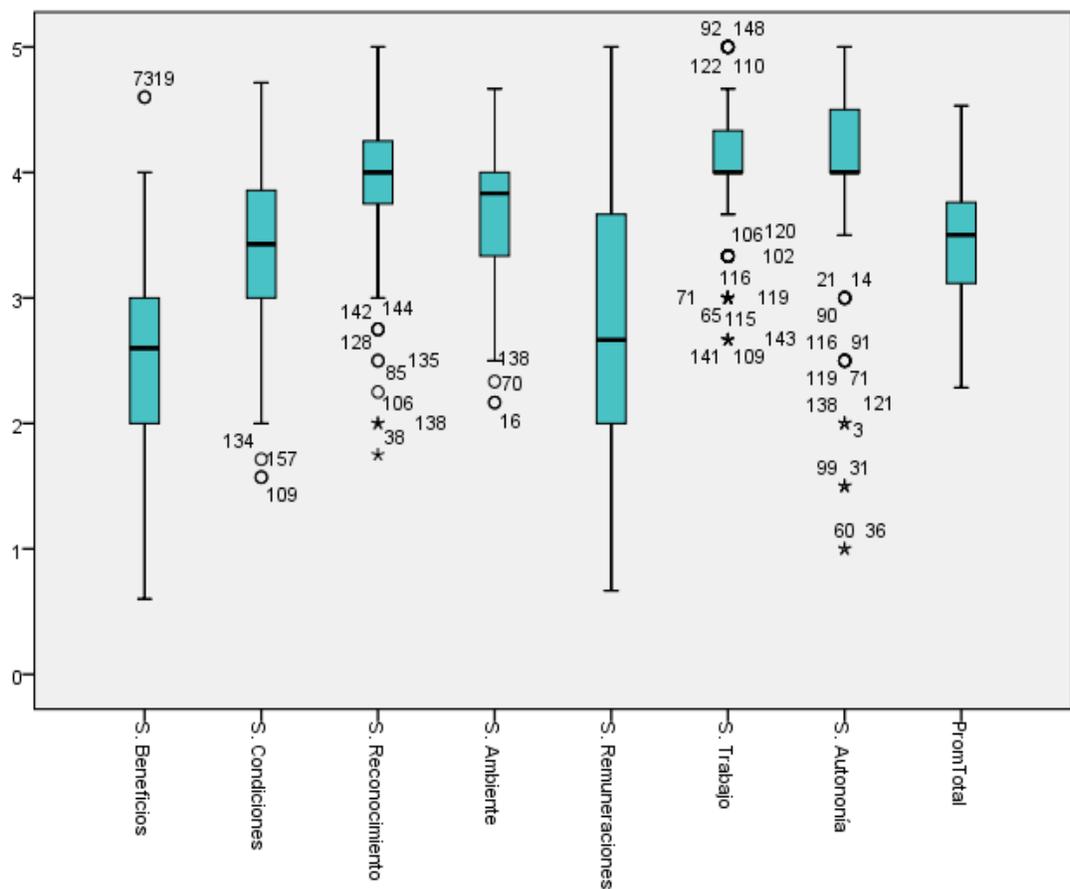
		Estadísticos							
		S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía	PromTotal
N	Válidos	164	167	167	167	167	167	166	163
	Perdidos	3	0	0	0	0	0	1	4
Media		2,5549	3,3772	3,9356	3,7226	2,6946	4,0419	3,9518	3,4657
Desv. típ.		,82754	,65244	,60118	,51145	1,09667	,5599	,79053	,44524
Asimetría		-,013	-,36	-1,008	-,735	-,018	-1,112	-1,395	-,186
Error típ. de asimetría		,190	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,19
Curtosis		-,281	-,067	1,548	,813	-1,047	3,006	2,843	-,517
Error típ. de curtosis		,377	,374	,374	,374	,374	,374	,375	,378
Mínimo		,60	1,57	1,75	2	,67	1,33	1	2,29
Máximo		4,6	4,71	5	4,67	5	5	5	4,53

En la siguiente tabla se observa que las Dimensiones con relación a la Satisfacción Laboral presentan media similares de acuerdo a las Dimensiones de Satisfacción con: el Reconocimiento Obtenido, Condiciones de Trabajo, Ambiente de Trabajo, Trabajo en si Mismo y Autonomía en el Trabajo, ubicándose alrededor del valor 4 (satisfecho) lo que explica el grado de Satisfacción de los Docentes en estas Dimensiones es decir se encuentran “Satisfechos”, a excepción de las dimensiones Satisfacción con los Beneficios y Satisfacción con las Remuneraciones en la cual el promedio tendió hacia el valor 3, lo que implica que la Satisfacción de los docentes de acuerdo a estas Dimensiones es calificada como “Indeciso”. Asimismo, se observan asimetrías negativas en la mayoría de las Dimensiones, lo que indica que los puntajes se concentran en los valores más altos de la escala, con excepción de las Dimensiones Satisfacción con los Beneficios y Satisfacción con las Remuneraciones en las que los puntajes se concentran en los valores medios de la escala.

En cuanto a la dispersión de los puntajes, se consigue que la Dimensión Satisfacción con las Remuneraciones es la más dispersa, con una desviación típica de 1,09 y un mínimo de 0,67 y un máximo de 5 (siendo este el rango de respuesta más amplio) y una curtosis negativa.

En los diagramas de caja se puede observar que para las Dimensiones Satisfacción con los Beneficios y Satisfacción con las Remuneraciones, la Satisfacción Laboral del Docente presenta una amplia dispersión de los puntajes, indicando que las respuestas son similares en dichas Dimensiones y que los Docentes respondieron de forma homogénea. Las Dimensiones menos dispersas fueron, Ambiente, Trabajo y Autonomía con relación a la Satisfacción Laboral, lo que implica que los docentes en su mayoría, tienen un grado de Satisfacción similar en estas Dimensiones, calificándolos como “Satisfechos”, como se puede observar en el diagrama de caja de promedio total.

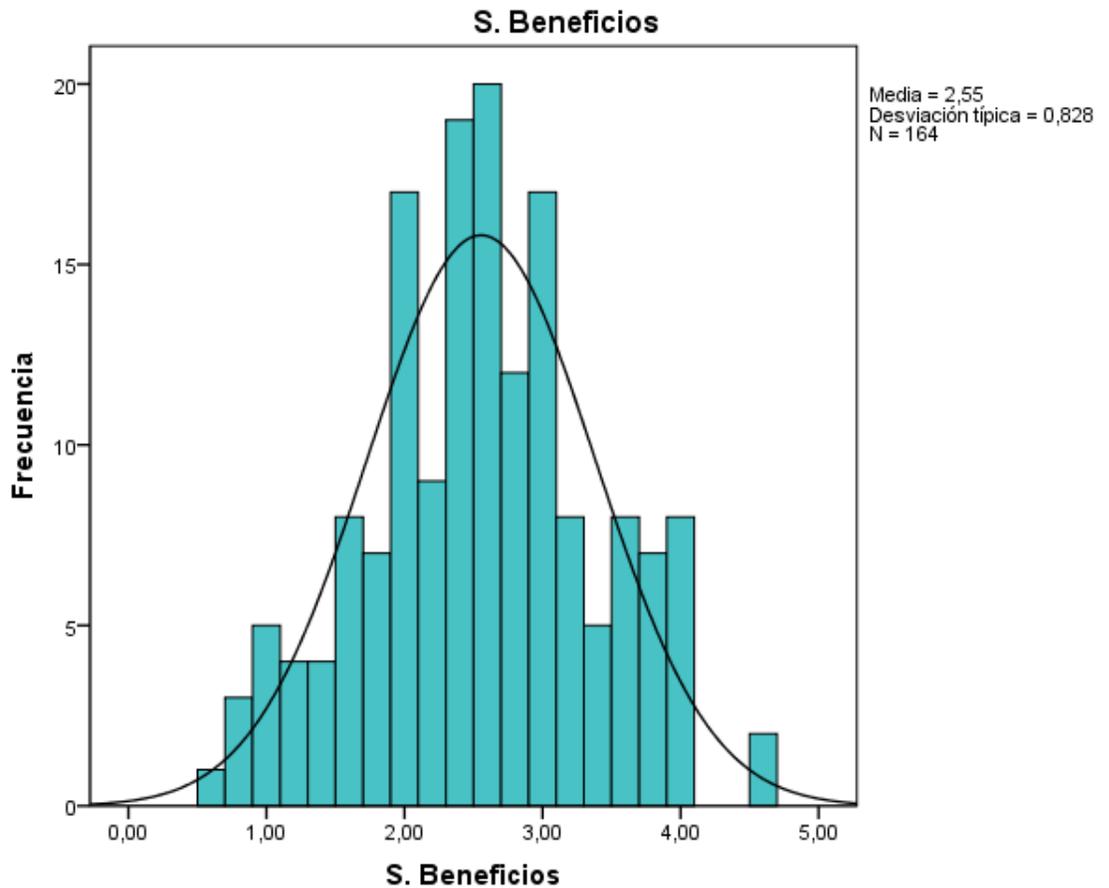
Figura 7. Diagrama de cajas en función de las dimensiones sobre la Satisfacción Laboral



En la Dimensión Satisfacción con los Beneficios, tal como se refleja en la tabla 7 las puntuaciones van desde 0,60 a 4,6; la media tiene un valor de 2,55 y la mediana un valor de 2,6: la desviación típica con un valor igual 0,82; en cuanto a los puntajes se

observan valores de  $-,013$  en la asimetría y  $-,281$  en la curtosis. Lo anterior indica que los datos se agrupan hacia los valores centrales de la distribución (2 y 3) y es de forma leptocúrtica, por lo que los Docentes con relación a la Satisfacción con los Beneficios se muestran indecisos.

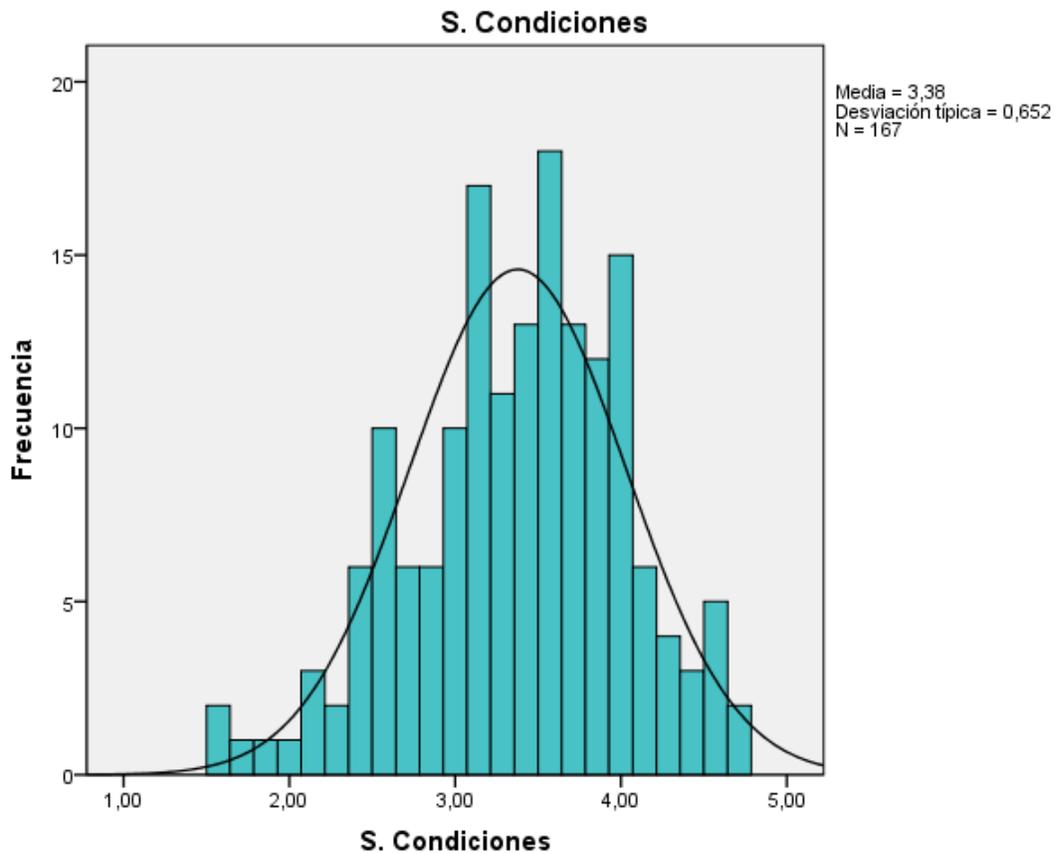
Figura 8. Histograma de la distribución de la Satisfacción con los Beneficios.



En cuanto a la Dimensión Satisfacción con las Condiciones se observa que en la tabla 7 que el valor de la media es de 3,38 y de la mediana 3,4: la desviación típica es 0,65 y los valores de asimetría y curtosis son  $-,360$  y  $-,067$  respectivamente. Esto evidencia que los datos se ubican hacia el lado derecho de la distribución, la cual es leptocúrtica; por tanto la mayoría de los resultados tiende hacia las puntuaciones medias

altas; no obstante se observa gran variabilidad de los datos, porque las respuestas de los sujetos abarcaron gran parte de las opciones del instrumento, lo que expresa que algunos sujetos se encuentra Satisfechos o no están seguros de sentirse Satisfechos, aunque la mayoría en las respuesta tendió a hacia la Satisfacción.

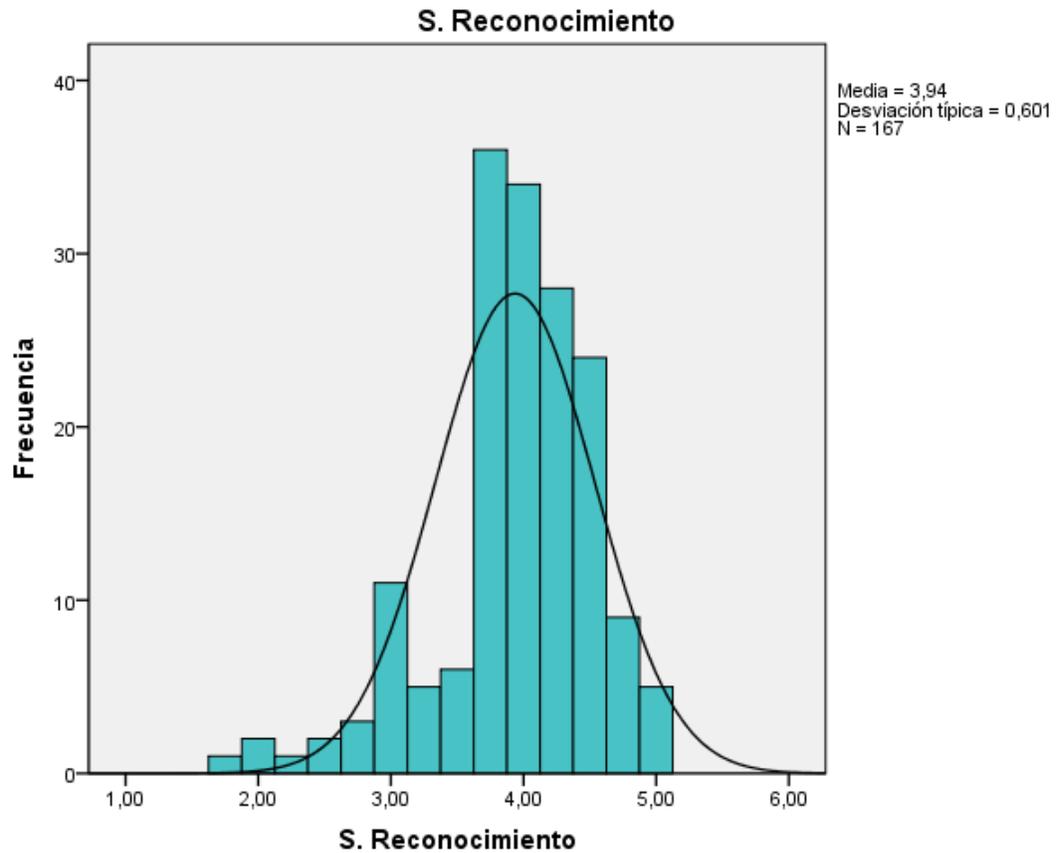
Figura 9. Histograma de la distribución de la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.



En la Dimensión Satisfacción con el Reconocimiento, como se observa en la tabla 7 el valor de la media es de 3,94 y de la mediana 4; la desviación típica 0,60 y los valores de asimetría y curtosis son -1,00 y 1,54 respectivamente. Esto evidencia que los datos se ubican hacia el da derecho de la distribución, es decir, una distribución leptocúrtica; por tanto, el valor de la asimetría revela que la distribución se concentra en gran medida hacia los puntajes mas altos generando una distribución leptocúrtica, donde se resalta que los Docentes tienden, con frecuencia a estar Satisfechos, aunque se presenta cierta

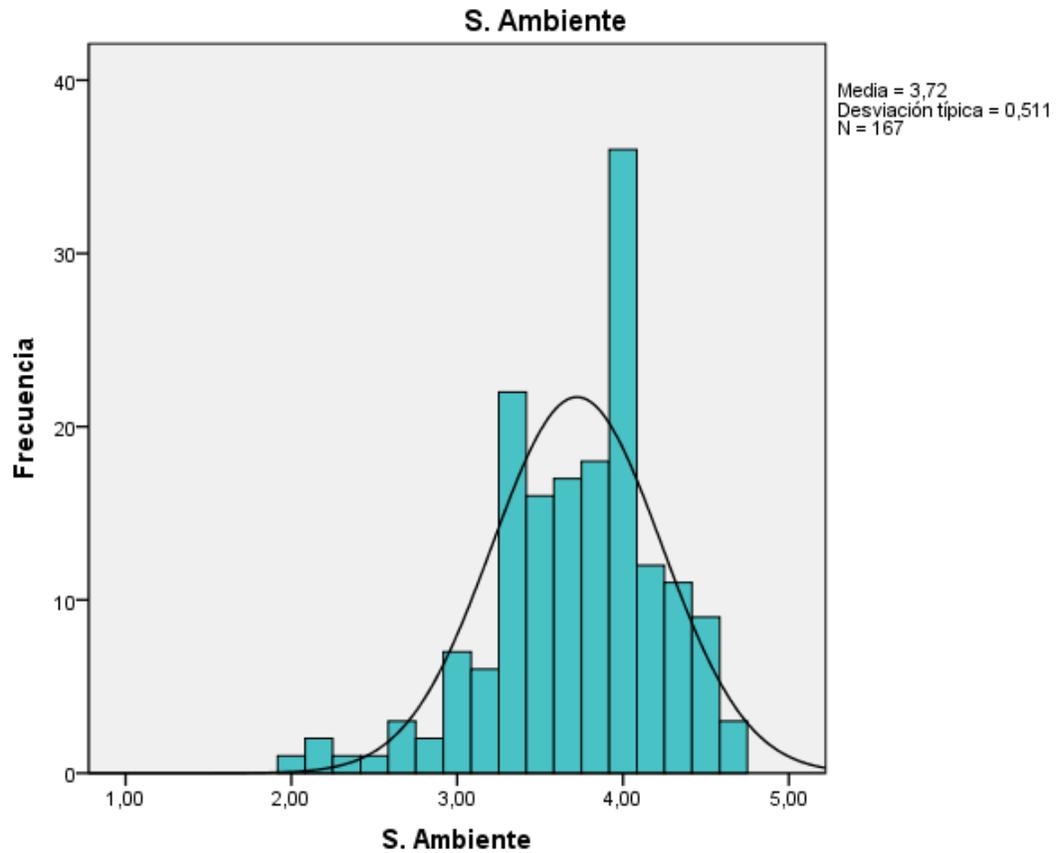
variabilidad en la distribución, revelando que algunas personas respondieron no estar Satisfechos o Indecisos en esta Dimensión.

Figura 10. Histograma de la distribución de la Satisfacción con el Reconocimiento Obtenido.



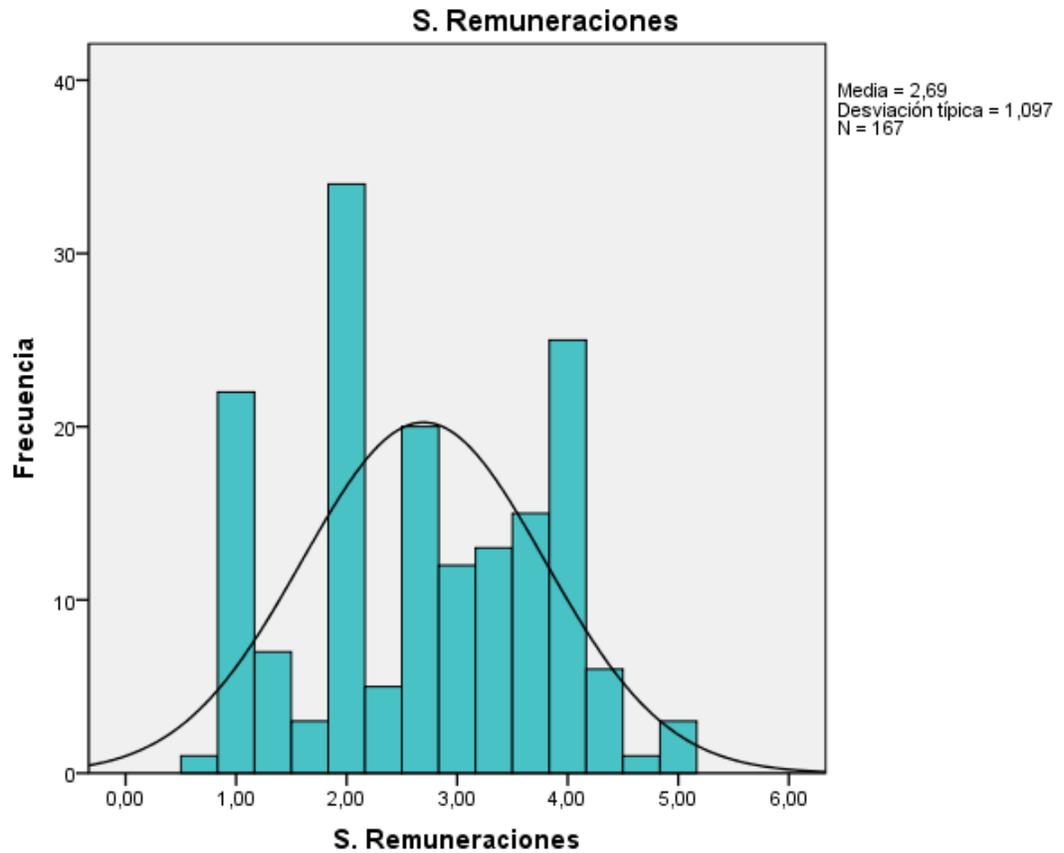
En la tabla 7 se observa que en cuanto a la Dimensión Satisfacción con el Ambiente la media y la mediana arrojaron un puntaje de 3,8; la desviación típica es 0,51, los valores de asimetría y curtosis son -,735 y ,813 respectivamente. La media y la mediana indican que la mayoría de los docentes concentraron en gran parte sus respuestas en el valor “satisfecho”. Por tanto, el valor de asimetría revela que la distribución se concentra en gran medida hacia los puntajes más altos, estos datos explican que la distribución tiende a ser leptocúrtica; en este sentido pareciera que gran parte de los Docentes se encuentran Satisfechos con relación a esta Dimensión.

Figura 11. Histograma de la distribución de la Satisfacción con el Ambiente de Trabajo.



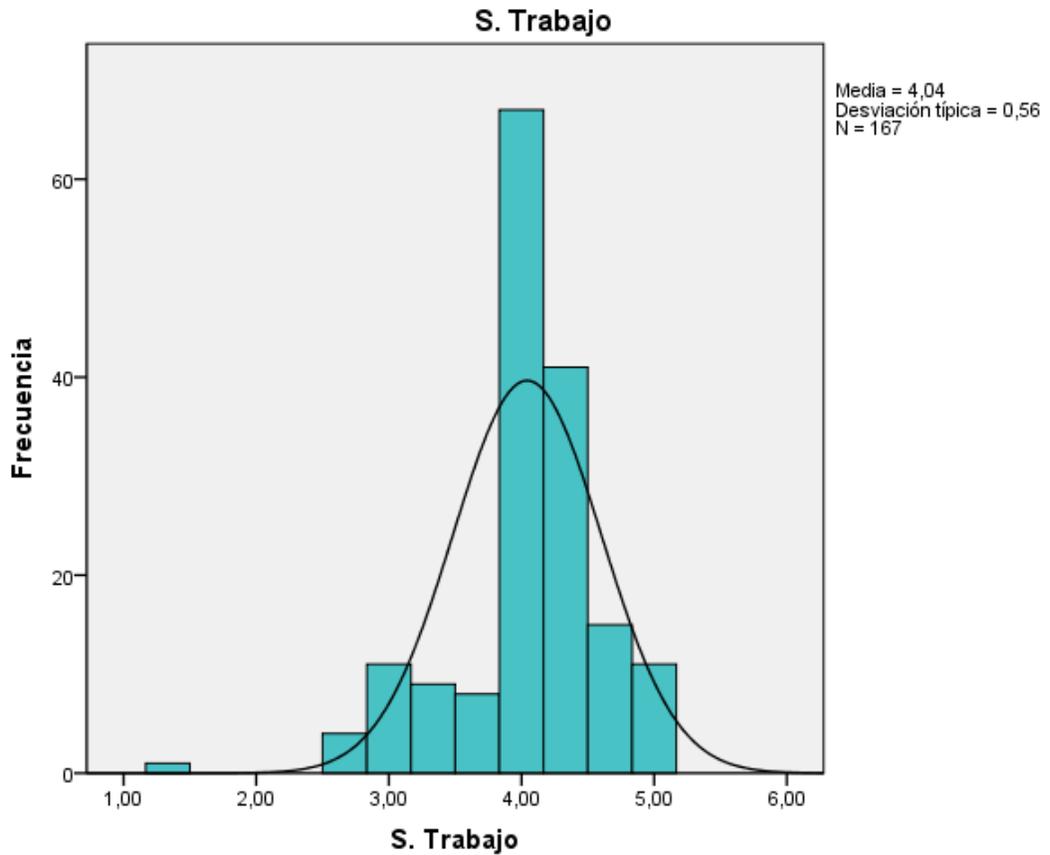
La Dimensión Satisfacción con las Remuneraciones de acuerdo a la tabla 7 se observa que la media arrojó un puntaje de 2,6 y la mediana un valor de 2,7; la desviación típica es 1,09 y los valores de asimetría y curtosis  $-0,018$  y  $-1,04$  respectivamente. Esto evidencia que los datos se agrupan en los valores medios y bajos (2 y 3) con respecto a la Satisfacción con las Remuneraciones indicando una distribución platicúrtica, con alta variabilidad lo que quiere decir que los Docentes evaluados en cuanto a esta Dimensión no evidencian Satisfacción ni Insatisfacción sino que tienden a ubicarse en el valor Indeciso.

Figura 12. Histograma de la distribución de la Satisfacción con las Remuneraciones.



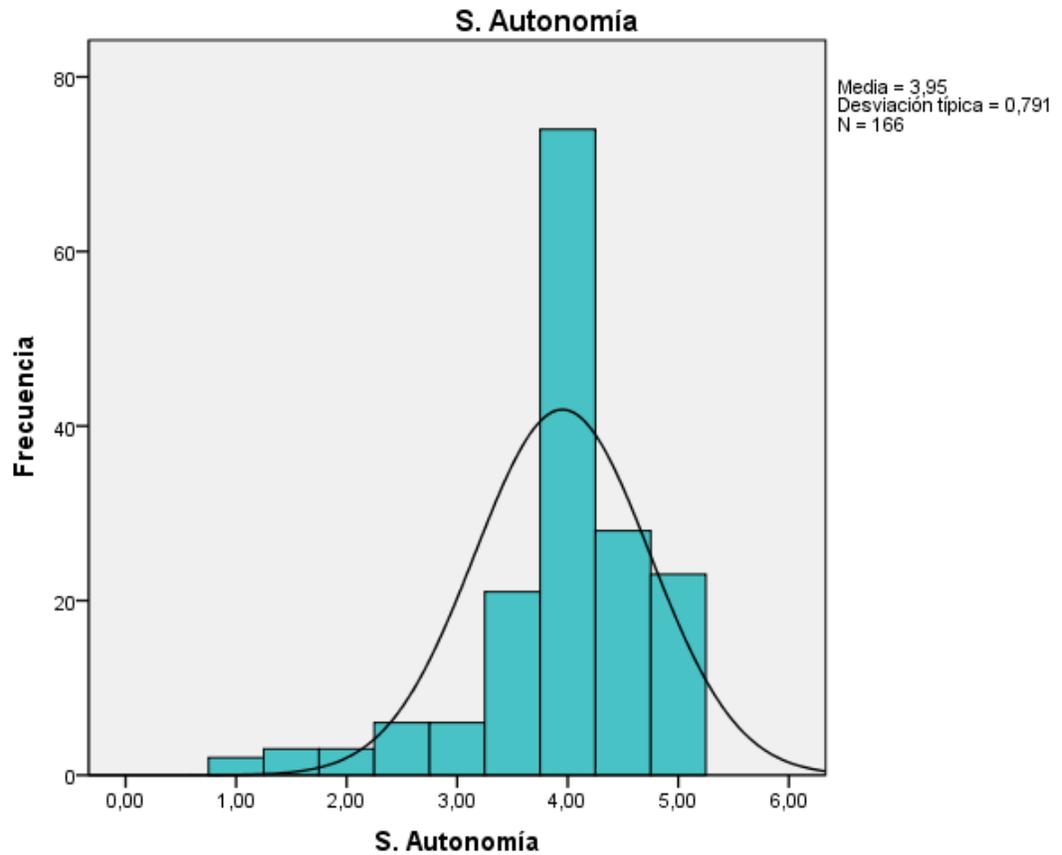
En la Dimensión Satisfacción con el Trabajo como se observa en la tabla 7 las puntuaciones con respecto a la media es de 4,04 y la mediana es de 4; la desviación típica con un valor igual a 0,6. Y en cuanto a la distribución de los puntajes se observó una asimetría de -1,11 y 3,00 en la curtosis. Lo que indica que los datos se agrupan hacia la puntuación más alta y es de forma leptocúrtica, reflejando así que los Docentes se encuentran Satisfechos con relación a la Satisfacción con el Trabajo.

Figura 13. Histograma de la distribución de la Satisfacción con el Trabajo en si mismo.



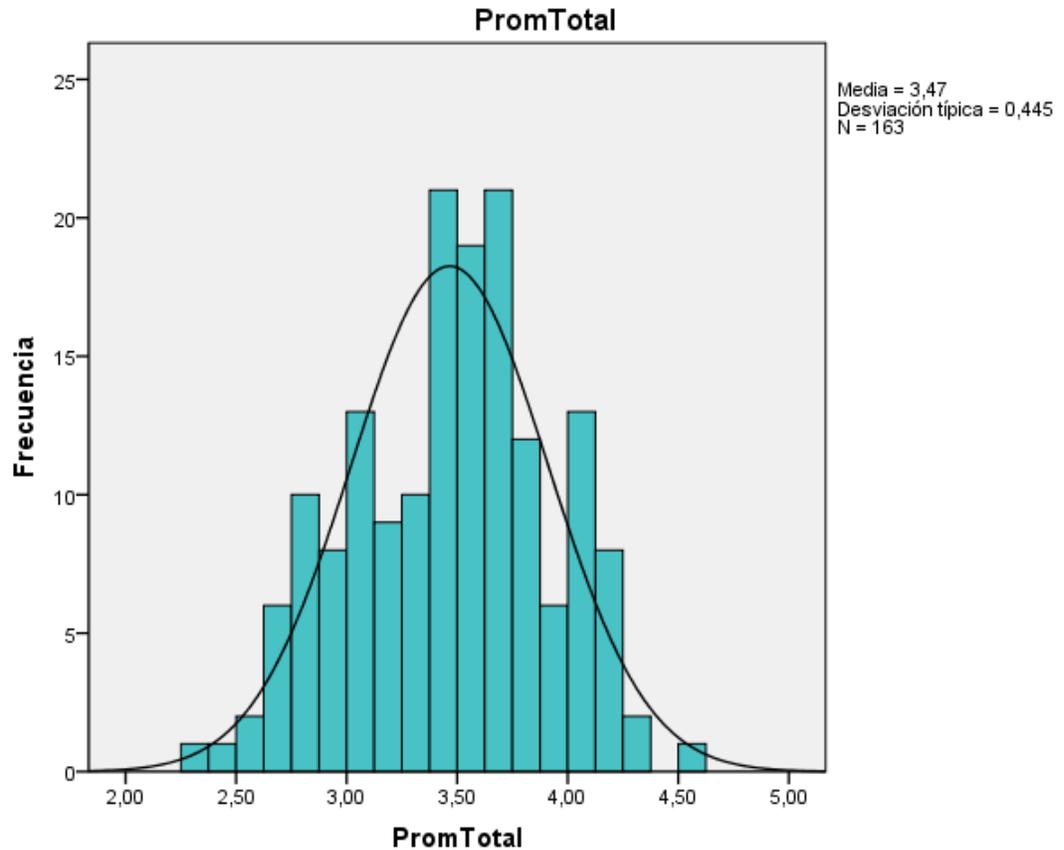
Para finalizar con los resultados de las Dimensiones en cuanto a la Satisfacción con la Autonomía se halló que el puntaje de la media es igual a 3,4 y la mediana de 4, con una desviación típica de 0,79. Por su parte los valores de asimetría y curtosis son  $-0,186$  y  $2,84$  respectivamente. Indicando una distribución leptocúrtica, evidenciándose así que los Docentes agruparon sus respuestas en gran medida hacia el lado derecho de la distribución en los puntajes mas altos del instrumento. Esto implica que los Docentes en cuanto a la Satisfacción con la Autonomía muestran estar Satisfechos.

Figura 14. Histograma de la distribución de la Satisfacción con la Autonomía en el Trabajo.



Con relación al promedio total de las Dimensiones se halló una media y una mediana de 3,5. Y se evidenció una distribución que concentra la mayor parte de las respuestas en el lado derecho de la distribución en los puntajes más altos. Por lo que se puede decir que el promedio total de la Satisfacción en los Docente posee una tendencia a la Satisfacción, mostrando una desviación típica de 0,445 con una asimetría de -,186 y una curtosis de -,517, es decir una distribución asimétrica negativa y una distribución leptocúrtica.

Figura 15. Histograma de la distribución de la Satisfacción con Promedio Total.



#### 4.2. ANÁLISIS DE LA BONDAD DE AJUSTE NORMAL DE LA VARIABLES DE ESTUDIO.

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste con la finalidad de evaluar si las variables de estudio se ajustan o no a una distribución normal, en aras a determinar que tipo de pruebas estadísticas se emplearían para los posteriores análisis.

Como se puede observar en las tablas siguientes, la mayoría de las variables de estudios no se distribuyen de forma normal, por lo que se procederá a emplear pruebas no paramétricas para evaluar la relación entre la variable y las Dimensiones en la variable de estudio.

*Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la bondad de ajuste a la normal de las dimensiones sobre la Satisfacción Laboral.*

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía	PromTotal
N		164	167	167	167	167	167	166	163
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,5549	3,3772	3,9356	3,7226	2,6946	4,0419	3,9518	3,4657
	Desviación típica	,82754	,65244	,60118	,51145	1,09667	,5599	,79053	,44524
Diferencias más extremas	Absoluta	,072	,084	,193	,131	,138	,273	,277	,057
	Positiva	,070	,050	,090	,084	,138	,146	,168	,046
	Negativa	-,072	-,084	-,193	-,131	-,112	-,273	-,277	-,057
Z de Kolmogorov-Smirnov		,923	1,086	2,496	1,698	1,783	3,522	3,573	,730
Sig. asintót. (bilateral)		,361	,189	0	,006	,003	0	0	,661

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

#### **4.2.1. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.**

En este apartado se presenta el análisis de la relación entre las diferentes Dimensiones de estudio y los factores demográficos asociados a la Satisfacción Laboral, para ello se emplearon las pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis.

La primera se empleo para las Dimensiones que tenían dos categorías y la segunda prueba se utilizó para aquellas que tenían mas de dos condiciones.

#### **4.2.2. Satisfacción Laboral y Sexo**

La tabla que se presenta a continuación arroja que para la Prueba U de Mann-Whitney, existen diferencias estadísticamente significativas para la dimensión de Satisfacción con los Beneficios entre hombres y mujeres, como se puede observar en la tabla siguiente.

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>								
	S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía	PromTotal
U de Mann-Whitney	965	1470	1265	1496	1436	1497,5	1503	1260,5
W de Wilcoxon	1218	1723	1518	1749	1689	12082,5	1756	1513,5
Z	-2,89	-,593	-1,583	-,472	-,759	-,481	,406	-1,411
Sig. asintót. (bilateral)	,004	,553	,113	,637	,448	,630	,685	,158

a. Variable de agrupación: Sexo

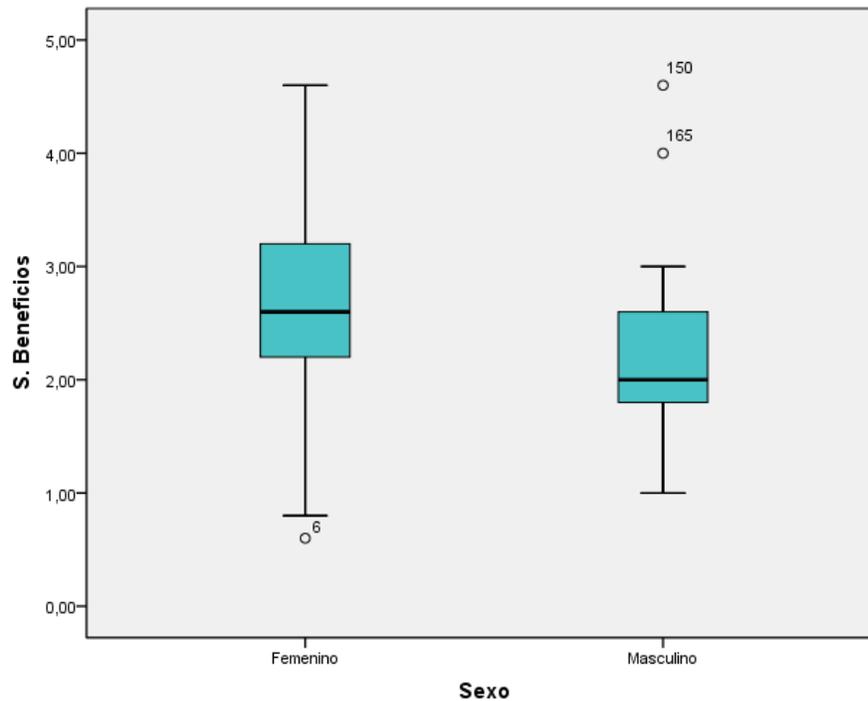
*Tabla 9. U de Mann-Whitney para diferencias entre hombres y mujeres en función de la Satisfacción Laboral.*

Como se encontraron diferencias estadísticamente significativas se presentan a continuación los estadísticos descriptivos y el diagrama de caja correspondientes.

*Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la Satisfacción con los Beneficios en función al Sexo.*

Estadísticos		
S. Beneficios		
	Válidos	142
N	Perdidos	3
Femenino	Media	2,6183
	Mediana	2,60
	Desv. típ.	0,79961
	Mínimo	,60
	Máximo	4,60
	Válidos	22
N	Perdidos	0
.Masculino	Media	2,1455
	Mediana	2,00
	Desv. típ.	0,9054
	Mínimo	1,00
	Máximo	4,60

Figura 16. Diagrama de cajas de la Satisfacción Laboral en función al Sexo.



Tal como se observa en el grafico y la tabla anterior, la Dimensión Satisfacción con los Beneficios en función de la mediana, arroja que las respuestas de las mujeres (2,60) se agrupan hacia los puntajes medios con tendencia a los altos, en comparación con los hombres con una mediana de (2,14) agrupándose en los puntajes medios con tendencia a los puntajes bajos, al analizar estos puntajes junto a las medias respectivas 2,14 y 2,61, revelan una ligera diferencia, las mujeres en comparación con los hombres tienden a estar medianamente satisfechas con tendencia a la Satisfacción con relación a los Beneficios, en comparación con los hombres, que muestran de acuerdo a los puntajes obtenidos no estar seguros o Indecisos con tendencia a la Insatisfechos con relación a la Satisfacción con los Beneficios.

#### 4.2.3. Satisfacción Laboral y Tipo de Institución

La Prueba U de Mann-Whitney, muestra diferencias estadísticamente significativas, para las dimensiones Satisfacción con: los Beneficios, las Condiciones de Trabajo, las Remuneraciones y Autonomía, en el trabajo en función del Tipo de Institución (Pública y Privada), como se puede observar en la siguiente tabla.

*Tabla 11. U de Mann-Whitney para diferencias entre Tipo de Institución en función de la Satisfacción Laboral*

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>							
	S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía
U de Mann-Whitney	2585,5	1539,5	2996,5	2941,5	1674,5	3482	2735
W de Wilcoxon	5906,5	5025,5	6482,5	6427,5	5160,5	6968	6305
Z	-2,561	-6,247	-1,588	-1,757	-5,85	-0,013	-2,411
Sig. asintót. (bilateral)	0,01	0	0,112	0,079	0	0,989	0,016

a. Variable de agrupación: Tipo de Institución

Como se encontraron diferencias estadísticamente significativas se presenta a continuación los estadísticos descriptivos correspondientes.

*Tabla 12. Estadísticos descriptivos del Tipo de Institución en función de las Dimensiones.*

Estadísticos							
Tipo de Institución		S. Beneficios	S. Condiciones	S. Remuneraciones	S. Autonomía	PromTotal	
Privado	N	Válidos	83	84	84	84	83
		Perdidos	1	0	0	0	1
	Media		2,706	3,6854	3,1746	3,8155	3,6106
	Dev. típ.		,83948	,42701	,96036	,83874	,43148
	Mínimo		,60	2,86	1	1	2,61
	Máximo		4,6	4,57	5	5	4,25
Público	N	Válidos	81	83	83	82	80
		Perdidos	2	0	0	1	3
	Media		2,400	3,0654	2,2088	4,0915	3,3153
	Dev. típ.		,79057	,69389	1,01307	,71634	,41023
	Mínimo		,80	1,57	,67	1,5	2,29
	Máximo		4	4,71	5	5	4,53

Tal como se observa en la tabla anterior en cuanto a las diferencias existentes entre el Tipo de Institución y su relación a la Satisfacción con: los Beneficios, las Condiciones de Trabajo, las Remuneraciones y Autonomía, se observa que las respuestas de los Docentes de las Instituciones Privadas se agrupan en torno a los puntajes de media (2,70 y 3,81), presentado una ligera diferencia entre una Dimensión y otra, es decir, ubicándose en la frecuencia Indeciso con tendencia a la Satisfacción, en comparación con los Docentes de las Instituciones Públicas que se agrupan en los puntajes de media (2,40

y 3,31) excepto la dimensión Satisfacción con la Autonomía en el Trabajo que presenta una media de (4,09), siendo este el mayor puntaje obtenido para esta categoría, por lo que al analizar ambas categorías en función de la medias, revelan una ligera diferencia, lo que demuestra que la mayor cantidad de Docentes de ambas categorías se agrupan alrededor de los puntajes de la media de ese grupo, solo en la dimensión Satisfacción con la Autonomía en el Trabajo los Docentes de Instituciones Públicas, agruparon sus respuestas en la frecuencia Satisfecho.

#### 4.2.4. Satisfacción Laboral y Edad en Rangos

La dimensión Satisfacción con las Condiciones de Trabajo y la variable demográfica Edad muestran diferencias estadísticamente significativas al analizar la prueba H de Kruskal-Wallis, tal como se observa en la siguiente tabla.

*Tabla 13. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de Edad en Rango en la Satisfacción Laboral.*

**Estadísticos de contraste(a,b)**

	S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía	PromTotal
Chi-cuadrado	11,525	15,209	6,251	5,199	8,623	2,653	5,179	10,842
gl	7	7	7	7	7	7	7	7
Sig. asintót.	,117	,033	,511	,636	,281	,915	,638	,146

a Prueba de Kruskal-Wallis

b Variable de agrupación: Edad en Rangos

Como se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad en la dimensión Satisfacción con las Condiciones de Trabajo se presentan los estadísticos descriptivos y el diagrama de cajas respectivo.

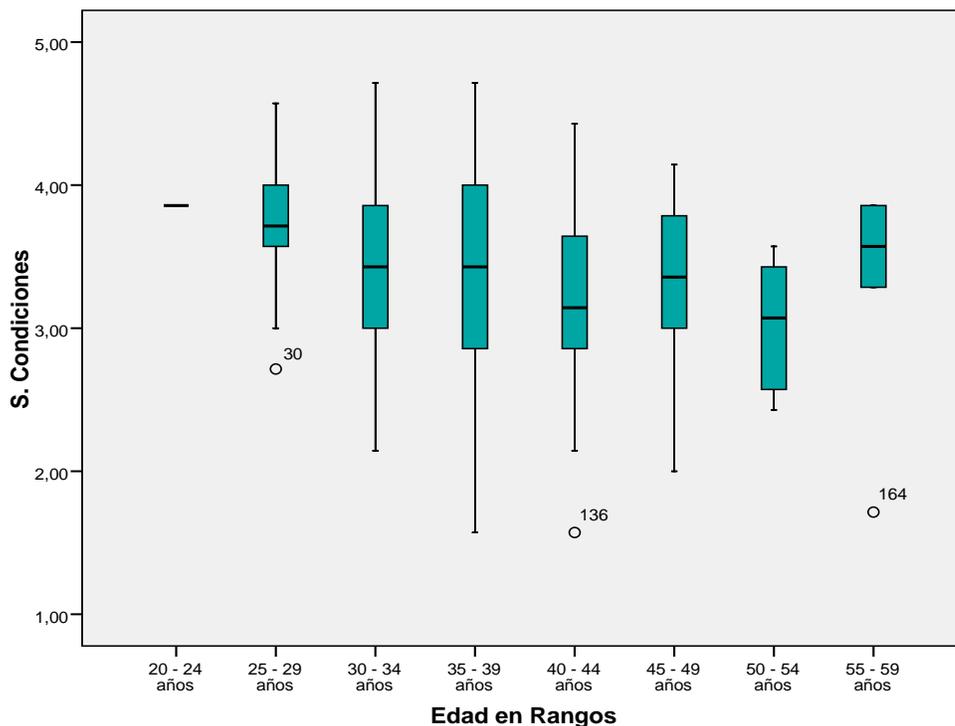
*Tabla 14. Estadísticos descriptivos de la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo según la Edad en Rango*

Estadísticos			
S. Condiciones			
	N	Válidos Perdidos	
20 - 24 años			1
			0
	Media		3,8571
	Mínimo		3,86
25 - 29 años			29
			0
	Media		3,7044
	Mínimo		2,71
	Máximo		4,57
	Desv. típ.		0,4402
	Asimetría		-0,143
	Error típ. de asimetría		0,434
	Curtosis		-0,181
	Error típ. de curtosis		0,845
30 - 34 años			42
			0
	Media		3,3912
	Mínimo		2,14
	Máximo		4,71
	Desv. típ.		0,65584
	Asimetría		-0,018
	Error típ. de asimetría		0,365
	Curtosis		-0,487
	Error típ. de curtosis		0,717
35 - 39 años			33
			0
	Media		3,381
	Mínimo		1,57
	Máximo		4,71
	Desv. típ.		0,78788
	Asimetría		-0,274
	Error típ. de asimetría		0,409
	Curtosis		-0,479
	Error típ. de curtosis		0,798
40 - 44 años			31
			0
	Media		3,1843
	Mínimo		1,57
	Máximo		4,43
	Desv. típ.		0,62509
	Asimetría		-0,487
	Error típ. de asimetría		0,421
	Curtosis		0,306
	Error típ. de curtosis		0,821
45 - 49 años			16
			0
	Media		3,3214
	Mínimo		2
	Máximo		4,14
	Desv. típ.		0,60945
	Asimetría		-0,539
	Error típ. de asimetría		0,564
	Curtosis		-0,121
	Error típ. de curtosis		1,091
50 - 54 años			10
			0
	Media		3,0571
	Mínimo		2,43
	Máximo		3,57
	Desv. típ.		0,42164
	Asimetría		-0,263
	Error típ. de asimetría		0,687
	Curtosis		-1,376
	Error típ. de curtosis		1,334
55 - 59 años			5
			0
	Media		3,2571
	Mínimo		1,71
	Máximo		3,86
	Desv. típ.		0,89443
	Asimetría		-1,869
	Error típ. de asimetría		0,913
	Curtosis		3,592
	Error típ. de curtosis		2

Tal como se muestra en la tabla anterior la media más alta se encuentra en los grupos de edades 20 a 24, con (3,85), para un único sujeto y 25 a 29 años con (3,70), lo

que indica que el 50% de personas en ese rango se ubican por encima del valor 3,70, seguidas del grupo 30-34 años con (3,39), 35-39 años, (3,38), 45-49 años con (3,32), 55-59 años (3,25), 40-44 con (3,18) y por último el grupo de 50-54 con un valor de (3,05). Al comparar dichos grupos a través de los valores de las medias, se observa que a medida que los Docentes se ubican en menores rangos de edad, específicamente en un rango de edades de 20-24 y de 25-29, tienden a sentirse mas Satisfechos con las condiciones de trabajo; aunque la mayoría de los grupos de acuerdo a los puntajes revelaron sentirse Satisfecho en esta Dimensión.

Asimismo, los grupos más homogéneos fueron: 20-24 años, 45-49 años, 50-54 años y 55-59 años, esto implica que la mayoría de las personas entre esas edades obtuvieron puntajes muy cercanos a la media, mientras que los grupos más heterogéneos fueron los de 25-29, 30-34, 35-39 y 40-44 años; específicamente, el grupo de 30-34 años, que agrupaba las mayor cantidad de personas (N=42), evidencio la mayor heterogeneidad, la distribución de los puntajes abarco todas la opciones de respuesta para los ítems de esta Dimensión; en la figura 17 se podrá detallar los datos mencionados especialmente la distribución de los puntajes para cada grupo de edades.



*Figura 17. Diagrama de caja de Edad en Rangos de la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.*

#### 4.2.5. Satisfacción Laboral y Año de Graduado

En la tabla 15 se observan diferencias estadísticamente significativas en la Dimensión Satisfacción con los Beneficios, de acuerdo a la Prueba H de Kruskal-Wallis; mientras que en el resto de las Dimensiones no se observaron diferencias significativas.

*Tabla 15. H de Kruskal-Wallis para diferencias de la Satisfacción Laboral de acuerdo al Año de Graduado.*

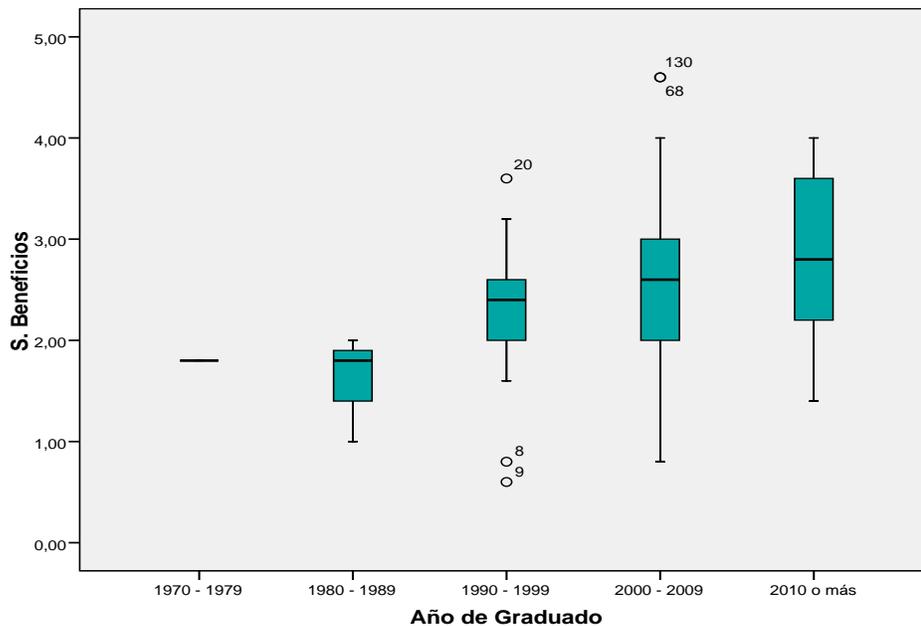
Estadísticos de contraste(a,b)								
	S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía	PromTotal
Chi-cuadrado	10,647	6,575	1,273	3,393	5,108	6,92	1,617	4,914
gl	4	4	4	4	4	4	4	4
Sig. asintót.	0,031	0,16	0,866	0,494	0,276	0,14	0,806	0,296
a Prueba de Kruskal-Wallis								
b Variable de agrupación: Año de Graduado								

Debido a que se encontraron diferencias significativas en la dimensión Satisfacción con los Beneficios, se presentan lo estadísticos descriptivos correspondientes.

Tabla 16. Descriptivos de la Satisfacción con los Beneficios de acuerdo al Año de Graduado.

Estadísticos			
<b>S. Beneficios</b>			
1970 - 1979	N	Válidos	1
		Perdidos	0
	Media		1,8
	Mínimo		1,8
	Máximo		1,8
1980 - 1989	N	Válidos	4
		Perdidos	0
	Media		1,65
	Mínimo		1
	Máximo		2
	Desv. típ.		0,44347
	Asimetría		-1,72
	Error típ. de asimetría		1,014
	Curtosis		3,265
Error típ. de curtosis		2,619	
1990 - 1999	N	Válidos	22
		Perdidos	0
	Media		2,3
	Mínimo		0,6
	Máximo		3,6
	Desv. típ.		0,70034
	Asimetría		-0,71
	Error típ. de asimetría		0,491
	Curtosis		1,319
Error típ. de curtosis		0,953	
2000 - 2009	N	Válidos	127
		Perdidos	3
	Media		2,6126
	Mínimo		0,8
	Máximo		4,6
	Desv. típ.		0,82913
	Asimetría		-0,042
	Error típ. de asimetría		0,215
	Curtosis		-0,297
Error típ. de curtosis		0,427	
2010 o más	N	Válidos	10
		Perdidos	0
	Media		2,82
	Mínimo		1,4
	Máximo		4
	Desv. típ.		0,92592
	Asimetría		-0,256
	Error típ. de asimetría		0,687
	Curtosis		-1,351
Error típ. de curtosis		1,334	

Figura 18. Diagrama de Cajas de la Satisfacción con los Beneficios de acuerdo al Año de Graduado.



En la tabla 16 y figura anterior, se puede notar que los valores mas altos de la media y la mediana de acuerdo al gráfico en la Dimensión Satisfacción con lo Beneficios, los obtuvieron los Docentes graduados en el año 2010 o mas, con (2,82), seguido de los Docentes graduados entre los años 2000-2009, con (2,61), siendo estos los puntajes mas altos de acuerdo a la media para esta dimensión, mientras que los puntajes mas bajos los obtuvieron los Docentes graduados en los años 1990-1999, 1980-1989 y 1970-1979, con (2,3), (1,65) y (1,8) cabe destacar que para este ultimo solo se evaluó un sujeto. Al comparar dichos grupos de acuerdo a los puntajes obtenidos, se observa que los Docentes con menos años de graduados, es decir, graduados recientemente muestran ligeramente mayor nivel de Satisfacción en comparación con los Docentes que tienen mayor cantidad de años de graduados.

#### 4.2.6. Satisfacción Laboral y Tipo de Institución

Tabla 17. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de la Satisfacción Laboral de acuerdo al tipo de Institución.

Tipo de Institución		Estadísticos de contraste(a,b)						
		S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomia
Privado	Chi-cuadrado	5,364	5,295	1,405	9,572	8,537	4,404	3,725
	gl	3	3	3	3	3	3	3
	Sig. asintót.	,147	,151	,704	,023	,036	,221	,293
Público	Chi-cuadrado	,641	17,004	4,949	,449	30,216	14,597	1,33
	gl	2	2	2	2	2	2	2
	Sig. asintót.	,726	0	,084	,799	0	,001	,514

a Prueba de Kruskal-Wallis

b Variable de agrupación: Colegio

En la tabla 17 de acuerdo a la Prueba H de Kruskal-Wallis se observan diferencias estadísticamente significativas en cuanto al tipo de Institución en las Dimensiones Satisfacción con: Condiciones de Trabajo, Ambiente de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo.

Asimismo, en cuanto al grupo de Colegios, la Prueba H de Kruskal-Wallis resalta diferencias estadísticamente significativas en relación a las Dimensiones Satisfacción con: Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo. Los resultados se presentan a continuación

#### 4.2.7. Satisfacción Laboral y Grupo de Colegios

*Tabla 18. Prueba H de Kruskal-Wallis para diferencias de la Satisfacción Laboral en función al Grupo de Colegios.*

Estadísticos de contraste(a,b)							
	S. Beneficios	S. Condiciones	S. Reconocimiento	S. Ambiente	S. Remuneraciones	S. Trabajo	S. Autonomía
Chi-cuadrado	12,597	59,391	9,983	12,402	72,339	19,284	10,735
gl	6	6	6	6	6	6	6
Sig. asintót.	,050	0	,125	,054	0	,004	,097

a Prueba de Kruskal-Wallis

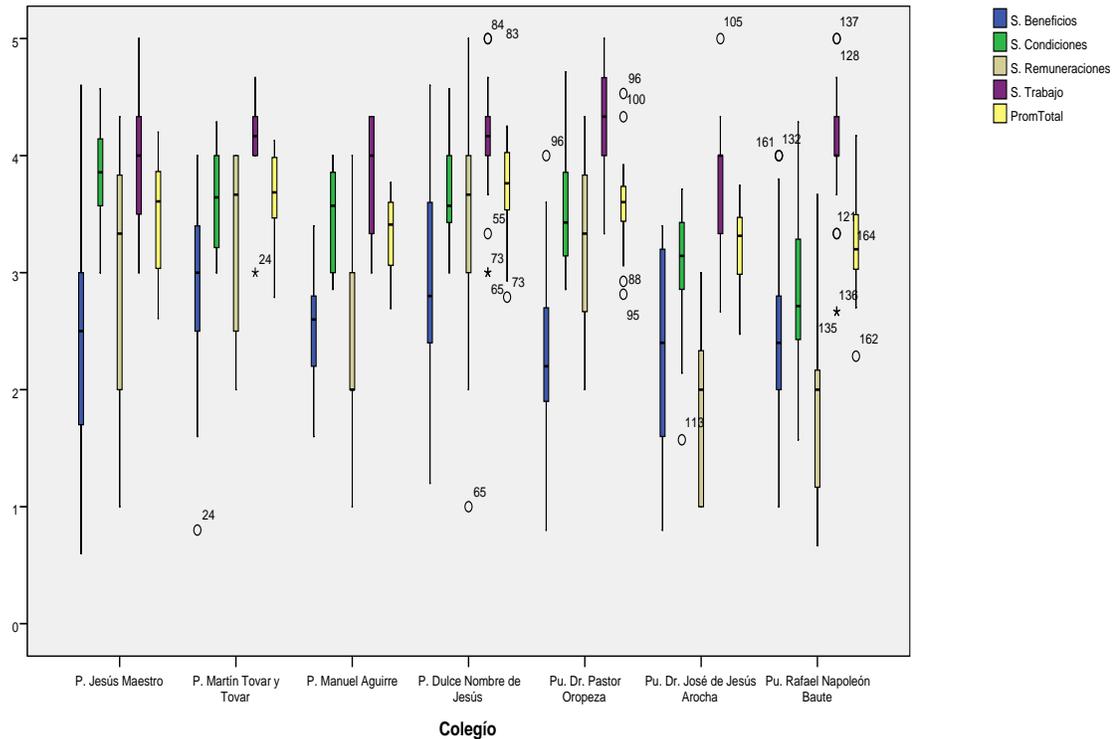
b Variable de agrupación: Colegio

Como se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las Dimensiones Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo, de acuerdo Grupo de Colegio, se presentan los estadísticos descriptivos pertinentes.

Tabla 19. Estadísticos descriptivos de la Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo de acuerdo al Grupo de Colegios

Estadísticos			S.				
Colegio			S. Beneficios	S. Condiciones	Remuneraciones	S. Trabajo	PromTotal
P. Jesús Maestro	N	Válidos	20	20	20	20	20
		Perdidos	0	0	0	0	0
	Media		2,4	3,8571	2,9333	3,9	3,4695
	Desv. típ.		0,97333	0,43971	1,09545	0,5834	0,52119
	Asimetría		0,283	-0,06	-0,545	-0,274	-0,509
	Error típ. de asimetría		0,512	0,512	0,512	0,512	0,512
	Curtosis		0,291	-0,661	-1,131	-0,596	-1,09
	Error típ. de curtosis		0,992	0,992	0,992	0,992	0,992
	Mínimo		0,6	3	1	3	2,61
Máximo		4,6	4,57	4,33	5	4,2	
P. Martín Tovar y Tovar	N	Válidos	12	12	12	12	12
		Perdidos	0	0	0	0	0
	Media		2,8333	3,631	3,2778	4,1111	3,6536
	Desv. típ.		0,93355	0,43697	0,83887	0,4103	0,39244
	Asimetría		-0,892	-0,063	-0,555	-1,82	-0,844
	Error típ. de asimetría		0,637	0,637	0,637	0,637	0,637
	Curtosis		0,85	-1,655	-1,518	5,042	0,76
	Error típ. de curtosis		1,232	1,232	1,232	1,232	1,232
	Mínimo		0,8	3	2	3	2,79
Máximo		4	4,29	4	4,67	4,13	
P. Manuel Aguirre	N	Válidos	9	9	9	9	9
		Perdidos	0	0	0	0	0
	Media		2,4667	3,4444	2,3704	3,8148	3,318
	Desv. típ.		0,57446	0,47619	1,05993	0,50308	0,39877
	Asimetría		0,018	-0,202	0,2	-0,425	-0,63
	Error típ. de asimetría		0,717	0,717	0,717	0,717	0,717
	Curtosis		-0,576	-2,135	-0,932	-1,36	-1,059
	Error típ. de curtosis		1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
	Mínimo		1,6	2,86	1	3	2,69
Máximo		3,4	4	4	4,33	3,77	
P. Dulce Nombre de Jesús	N	Válidos	42	43	43	43	42
		Perdidos	1	0	0	0	1
	Media		2,8667	3,6711	3,4264	4,1318	3,7283
	Desv. típ.		0,76339	0,39003	0,8045	0,46655	0,36179
	Asimetría		-0,117	0,363	-0,749	-0,703	-0,804
	Error típ. de asimetría		0,365	0,361	0,361	0,361	0,365
	Curtosis		-0,228	-0,403	0,779	0,902	0,262
	Error típ. de curtosis		0,717	0,709	0,709	0,709	0,717
	Mínimo		1,2	3	1	3	2,79
Máximo		4,6	4,57	5	5	4,25	
Pu. Dr. Pastor Oropeza	N	Válidos	15	17	17	17	15
		Perdidos	2	0	0	0	2
	Media		2,3333	3,7059	3,5294	4,4118	3,5892
	Desv. típ.		0,83038	0,62774	0,85032	0,49342	0,4622
	Asimetría		0,404	0,475	0,166	-0,327	0,312
	Error típ. de asimetría		0,58	0,55	0,55	0,55	0,58
	Curtosis		0,282	-1,088	-0,525	-0,425	0,407
	Error típ. de curtosis		1,121	1,063	1,063	1,063	1,121
	Mínimo		0,8	2,86	2	3,33	2,82
Máximo		4	4,71	5	5	4,53	
Pu. Dr. José de Jesús Arocha	N	Válidos	18	18	18	18	17
		Perdidos	0	0	0	0	1
	Media		2,2889	2,9841	1,8333	3,5926	3,2076
	Desv. típ.		0,87642	0,63679	0,73431	0,8367	0,38178
	Asimetría		-0,375	-0,868	0,167	-1,073	-0,679
	Error típ. de asimetría		0,536	0,536	0,536	0,536	0,55
	Curtosis		-1,131	0,069	-1,377	1,946	-0,528
	Error típ. de curtosis		1,038	1,038	1,038	1,038	1,063
	Mínimo		0,8	1,57	1	1,33	2,47
Máximo		3,4	3,71	3	5	3,74	
Pu. Rafael Napoleón Baute	N	Válidos	48	48	48	48	48
		Perdidos	0	0	0	0	0
	Media		2,4625	2,869	1,8819	4,0833	3,2679
	Desv. típ.		0,7553	0,6074	0,74532	0,44827	0,37305
	Asimetría		0,313	0,345	0,466	-0,972	0,299
	Error típ. de asimetría		0,343	0,343	0,343	0,343	0,343
	Curtosis		-0,045	-0,154	-0,358	3,232	0,774
	Error típ. de curtosis		0,674	0,674	0,674	0,674	0,674
	Mínimo		1	1,57	0,67	2,67	2,29
Máximo		4	4,29	3,67	5	4,17	

Figura 19. Diagrama de cajas las diferencias de la Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo de acuerdo al Grupo de Colegios.



En la tabla y figura 19 se muestra los valores de mediana y media de acuerdo a las Dimensiones, Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo, para cada grupo de Colegio.

El comportamiento de las puntuaciones de las medias obtenidas para cada grupo de colegio presenta cierta diferencia de acuerdo a cada Dimensión, donde se puede notar que los valores más altos con relación a la mediana y la media los obtuvieron en su mayoría los Docentes de los Colegios Privados, Dulce Nombre de Jesús con un promedio total de Dimensiones(3,72), Martín Tovar y Tovar (3,65), colegio Jesús Maestro,(3,46) y Colegio Manuel Aguirre (3,31) para los colegios Públicos el Colegio con el puntaje de media mas alta fue el Colegio Dr. Pastor Oropeza con (3,58) seguido del Colegio Rafael Napoleón Baute con (3,26), con una media de (2,40) y el puntaje menor obtenido de acuerdo a la media fue el Colegio Publico Dr. José de Jesús Arocha con (3,20). Al comparar dichos grupos, de acuerdo a los valores obtenidos, se observa

que los Colegios Privados se ubican en puntajes mayores a los puntajes de los Colegios Públicos, lo que implica que los Docentes de los Colegios Privados, tienden a sentir mayor Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo, en comparación con los docentes de los Colegios Públicos. Es importante señalar que para el Colegio Publico Dr. Pastor Oropeza el puntaje de media obtenido se ubica en los puntajes altos al igual que los Colegios Privados. Por lo que los Docentes de dicho Colegio tienden a poseer mayor Satisfacción con la dimensión propuesta, que los Colegios Rafael Napoleón Baute y Dr. José de Jesús Arocha.

## 5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Los resultados obtenidos en el estudio de La Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas de Área Metropolitana de Caracas, evidencian datos interesantes para resaltar.

La muestra seleccionada se caracterizó por estar constituida principalmente por personas de sexo femenino tal como se presenta en varias investigaciones como por ejemplo: en Padovani y Santander (2012) en una relación es de 55 mujeres y 21 hombres y en la UNESCO (1998) con una frecuencia de 95% de mujeres y 5% de hombres, se observa que la profesión docente se caracteriza principalmente por estar constituida en su mayoría por personas del sexo femenino en un 86,8 % sobre las personas de sexo masculino con un 13,2 %.

En este sentido, los autores Vaillant y Rossel (2006) expresan que en Latinoamérica la mayoría de los Docentes son de sexo femenino en contraste con profesiones que no son Docentes donde la distribución es más equilibrada, expresando también que en esta profesión el género masculino se encuentra presentados en los niveles de Prescolar y Básica, donde los beneficios de los Docentes no son lo suficientemente atractivos.

En cuanto a la frecuencia de las edades encontradas en el estudio realizado, la mayoría de los sujetos se concentro entre las edades entre 25 y 44 años de edad pero la mayor concentración se encuentra en el intervalo de 30 a 34 años de edad. Ramírez (2002) expresa que las edades promedio de trabajo de los Docentes está entre 35 y 40 años de edad que en comparación con la muestra seleccionada para el estudio de Satisfacción Laboral se encuentra ligeramente por debajo de ese promedio.

En este orden de ideas, Padovani y Santander (2012 c.p Bruno, Ramos y González 2002) expresan que entre los años 1980-1985 el grueso de la población docente tenía entre 21 y 30 años de edad, mientras que entre 1990-1995 está concentrado entre los 31-40 años. Para la investigación el rango de edad de los docentes se encuentra concentrado entre los 30 y 34 años concordando con la investigación del año 1990 y 1995.

En cuanto a las diferentes Dimensiones que estudian los autores Ramírez y D'Aubeterre (2007) se evidencia que los Docentes se encuentran Satisfechos con los factores que Herzberg (1959) define como factores intrínsecos o motivacionales (Reconocimiento, Ambiente y Trabajo en sí mismo) en contraste con los factores extrínsecos (Beneficios, Condiciones de Trabajo y Remuneraciones) en los cuales se observa insatisfacción. Cabe destacar que un factor intrínseco por naturaleza denominado Autonomía en el Trabajo tiene una tendencia a la insatisfacción al comparar con el año 1996 donde la tendencia era satisfacción.

Ramírez (1999) también destaca que los factores en los cuales se encuentra Insatisfacción son los factores Extrínsecos (Beneficios, Condiciones de Trabajo y Remuneraciones), y Satisfacción en los factores Intrínsecos o Motivacionales (Reconocimiento, Ambiente y Trabajo en sí mismo y Autonomía) que en contraste con la investigación del año 1996 los resultados se mantienen similares.

Al comparar estos datos con los obtenidos en la investigación que se realizó se evidencia que en las Dimensiones que Herzberg denomina como factores Intrínsecos y Extrínsecos (Reconocimiento, Ambiente, Condiciones de Trabajo, Trabajo en sí mismo y Autonomía en el Trabajo) el personal Docente evaluado se encuentra Satisfecho cabe destacar que los factores en los cuales los Docentes no se encuentran Satisfechos son factores Extrínsecos (Remuneraciones y Beneficios).

Se observa entonces que la Dimensión Autonomía en el Trabajo sufrió cambios en cuanto a su tendencia, pasó de estar Insatisfecho a Satisfecho al comparar el resultado de Ramírez y D' Aubeterre (2007) con el estudio realizados por las autoras de esta investigación.

Los resultados de la investigación permiten observar que las Dimensiones que son estadísticamente significativas y que tiene Insatisfacción son la que Herzberg (1959) como factores Motivacionales o Higiénicos entre los cuales se encuentran: las Remuneraciones y Beneficios, cabe destacar que los colegios en los cuales se presenta los valores más bajos es en los Colegios Públicos más que en los privados. Sin embargo, la

dimensión Trabajo en sí Mismo se encuentra en niveles más altos de satisfacción en los colegios públicos que en los colegios privados.

## 6. CONCLUSIONES

Esta investigación proporciona un interesante aporte al contexto Educativo y también a los profesionales de la Psicología Organizacional, puesto que se estudia la situación actual de los profesionales de la Educación en relación a una problemática de amplio interés en nuestro país. Conocer los niveles de Satisfacción Laboral de los Docentes en dicho estudio, ayuda a que los profesionales de la Psicología Industrial brinden herramientas a los Docentes que les permitan enriquecer su puesto de trabajo para un mejor desempeño, y así de esta manera cubrir las necesidades que le permitan ser más eficientes en su trabajo y sentirse más Satisfechos.

Como mencionamos en el desarrollo de esta investigación, en base a la teoría sustentada de Herzberg la Satisfacción y la Insatisfacción no son los extremos opuestos de un mismo continuo, sino que los grados de Satisfacción se ubican a lo largo de dicho continuo donde los extremos son Satisfacción – No Satisfacción para los factores Motivadores y No Insatisfacción- Insatisfacción para los factores Higiénicos.

De acuerdo al estudio realizado para fines de está investigación en base a los datos obtenidos se encontró lo siguiente:

Los hallazgos del presente estudio parecieran indicar que los Docentes de Educación Básica de Escuelas Publicas y Escuelas Privadas de la Parroquia Petare evidencian mediante los resultados obtenidos, diferencias en cuanto al nivel de Satisfacción Laboral, influenciada fundamentalmente por factores Motivacionales y factores Higiénicos, caracterizadas por la Satisfacción que poseían en cuanto a: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Obtenido, Ambiente de Trabajo, Remuneraciones, Trabajo en si Mismo y Autonomía en el Trabajo.

El estudio en general sugiere que los Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas en cuanto a la mayoría de las Dimensiones, parecieran estar mas satisfechos, sin embargo, es importante resaltar que a través del análisis de las Dimensiones de este estudio, la Dimensión Satisfacción con el Trabajo fue la que mostró mayores niveles de Satisfacción y las Dimensión Satisfacción con los Beneficios

evidencio el menor nivel de ubicándose en los puntajes medios aunque con tendencia a la Insatisfacción.

Con relación a los Factores Motivadores, de acuerdo a la teoría sustentada, en este estudio, asociados a la Satisfacción Laboral, los Docentes de Educación Básica de las Escuelas Privadas y Escuelas Públicas manifiestan estar Satisfechos, el resultado en los puntajes para cada grupo se sitúa por encima de la media, lo cual nos indica que en relación a la Dimensión Trabajo en sí Mismo los Docentes de ambas categorías se ubican hacia la Satisfacción.

Con relación a los Factores Higiénicos, de acuerdo a la teoría sustentada, en este estudio, asociados a la Satisfacción Laboral, los Docentes de las Escuelas Privadas se encuentran más Satisfechos que los Docentes de las Escuelas Públicas, las puntuaciones obtenidas para cada grupo se ubican por encima de la media, sin embargo, los Docentes de las Escuelas Privadas arrojaron puntajes mayores que los Docentes de las Escuelas Públicas, lo cual nos indica que los Docentes de Escuelas Privadas se ubican más hacia una Satisfacción, mientras que los Docentes de las Escuelas Públicas tienden a ubicarse en los puntajes medios denotando así indecisión en sus respuestas y con tendencia a una Insatisfacción.

Por su parte en cuanto a la relación existente de Satisfacción Laboral entre los Docentes de la Escuela Privadas y los Docentes de Escuelas Públicas se mostró que los Docentes de las Escuelas Privadas poseen un mayor nivel de Satisfacción Laboral con relación a las Dimensiones Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Trabajo en si Mismo: situándose en la categoría Satisfecho de acuerdo a los puntajes obtenidos, Sin embargo, mientras que para los Docentes de las Escuela Públicas los puntajes obtenidos son menores a los de los Escuelas Privadas se ubicándose en la categoría Indeciso.

En cuanto a la relación existente en los niveles de Insatisfacción por parte de los Docentes de Escuelas Privadas y los Docentes de Escuela Públicas se mostro que los Docentes de las Escuelas Privadas poseen menores niveles de Insatisfacción con relación a las Dimensiones Satisfacción con: los Beneficios, Condiciones de Trabajo,

Remuneraciones y Trabajo en si Mismo de acuerdo a los puntajes obtenidos, mientras que los Docentes de las Escuelas Públicas poseen un mayor nivel de Insatisfacción en base a las Dimensiones antes descrita.

De acuerdo a lo anterior se puede derivar que los Docentes de las Escuelas Privadas y los Docentes de las Escuelas Públicas en esta investigación, presentaron en gran medida niveles de Satisfacción Laboral, las dimensiones que presentan mayor diferencia entre ambos grupos son Satisfacción con los Beneficios y Satisfacción con las Remuneraciones, asociadas a los factores Higiénicos y por ende a la insatisfacción. En este sentido se evidencia la tendencia hacia la insatisfacción por parte de los Docentes de las Escuelas Públicas de acuerdo a las Dimensiones Satisfacción con los Beneficios y Satisfacción con las Remuneraciones.

## RECOMENDACIONES

- Ψ A través de este estudio se comparó la Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica, sería interesante realizar dicho estudio en los diferentes niveles de Educación, a fin de contrastar los resultados entre los distintos niveles.
- Ψ En vista de que la muestra no estuvo conformada por la totalidad de la población de Docentes a nivel nacional, los resultados encontrados no deben ser generalizados. Por ello, se sugiere replicar el estudio incluyendo otros Distritos Escolares y Zonas Educativas incrementando la muestra y creando una mayor capacidad de generalización.
- Ψ Se sugiere además realizar estudios posteriores correlacionando otras variables psicológicas.
- Ψ Por último, podría utilizarse una metodología de tipo cualitativa e investigar a través de entrevistas o grupos focales cuáles son las causas generadoras de Insatisfacción desde la perspectiva del Docente. Este enfoque enriquecería los hallazgos encontrados en la presente investigación, la cual tiene un corte especialmente cuantitativo

## LIMITACIONES

- Ψ Dificultad para validar la información referida a las características de la población con la instancia oficial respectiva.
- Ψ La Muestra: Sólo se obtuvo la información suministrada por 84 Docentes de Escuela Privadas y 83 Docentes de Escuelas Públicas.
- Ψ Los Colegios: La investigación se realizó en una sola Parroquia del Municipio y el estudio estuvo conformado por 7 colegios.
- Ψ Algunos de los colegios abordados para la aplicación del Instrumento no prestaban la colaboración para la aplicación.
- Ψ Algunos docentes no colaboraron por miedo a represalias de los directivos.
- Ψ La disposición de tiempo por parte de los docentes para contestar el cuestionario, se vio afectada por las ocupaciones académicas diarias, debido a que se aplicó en horas laborales.
- Ψ El funcionamiento del Ministerio para el Poder Popular para la Educación en cuanto a los hallazgos encontrados sobre los aspectos inherentes a la Insatisfacción Laboral escapa de los alcances de la investigación para realizar mejoras a este nivel.

### Referencias Bibliográficas

- Aguerrondo, I. y Braslavsky, C.(2003). *Escuelas del futuro en sistemas de educación del futuro. ¿Qué formación docente se requiere?.* Buenos Aires Argentina. Papers Editores
- Alcover de la Hera. (2004) *Introducción a la psicología del trabajo.* Mac Graw Hill Interamericana. Madrid, España.
- Aldag, R.J.& y Brief A.P.(1983). *Diseño de tareas y motivación de personal.* Serie teoría y Practica Organizacional. Madrid, España: Trillas.
- Alí, L. (2010).*Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos u desafíos de la práctica magisterial.* (1ª ed.). México: Universidad de Guanajuato.
- Alvarado, E. y Montenegro H. (2000). *Factores que Generan la Satisfacción Laboral en los Docentes Universitarios.* Un Estudio Comparativo de Dos Organizaciones Universitarias. Tesis no Publicada. Universidad Central de Venezuela
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad.* Revista de Psicología, 3(5), 6-46.
- Antuñez, Á.(2007). *Educación, reforma y currículo en la Educación Básica venezolana.* Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales, Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65213214006>. ISSN 1316-9505.
- Atuñez, S. (2002) *Dinámicas colaborativas en el trabajo del profesorado.* El paso del yo al nosotros. Claves para la innovación educativa. (1ª ed.). Editorial. Grao.
- Bustamente, A. (2005) *Comunicación Gerencial y Satisfacción Laboral del Docente en la I y II Etapa de Educación Básica.* Tesis de Maestría. Magisterio, Caracas.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza.* Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
- Castillo, R. (2003). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los Docentes adscritos a la Escuela Básica Bolivariana "Simón Planas", San Francisco, Municipio Torres, Estado Lara.* Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t33109.pdf>.
- Cardelli J.J. y Duhalde M.A. (s.f.) *Formación Docente en América Latina una Perspectiva Político -Pedagógica*  
[http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion\\_docente\\_AL\\_perspectiva\\_politico\\_pedagogica.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion_docente_AL_perspectiva_politico_pedagogica.pdf)

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Quinta edición. Santa Fé de Bogotá: Mac Graw Hill Interamericana.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) con exposición de motivos. Nº 5.453 Extraordinaria Asamblea Nacional Constituyente.
- Coon, D. (2004). *Psicología*. 10ª edición. Editores Thomson.
- Corona, N. (2003) *Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes de la Primera y Segunda Etapa, de las Escuelas Bolivarianas del distrito Escolar nº 1 del Estado Yaracuy, año escolar 2002- 2003*. Tesis de Maestría. Magisterio, Caracas
- Daft, R. (2006). *Le experiencia del liderazgo*. Tercera edición. Editores Thomson.
- Deconceptos.com. (s.f). *Concepto de Docencia*. Recuperado de: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/docencia>.
- Diez, E. P., Garcial J., Jiménez F. M. y Periañez R. C. (2001) *Administración y Dirección*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Esteve, J., Franco, S. y Vera, J. (1995). *Los profesores ante el cambio social*. Editorial Anthropos.
- Fierro, A. (1993). *El ciclo del malestar docente*. Revista Iberoamericana de educación.
- Furnham, A. (2006). *Psicología Organizacional: El comportamiento del Individuo en las organizaciones*. Madrid. España: Oxford
- Gala, F y Jesús, F. (2003). *La Satisfacción Laboral de los académicos de una universidad estatal pública. La realidad institucional bajo el lente del profesorado*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior: ANUES.
- García, A. (s.f.) *Escuela Pública/ Escuela Privada*. <http://www.redeseducacion.net/escuela.htm>
- García, D. (2010) *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: web: <http://www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm>
- García, E., Pacheco, J. y Pérez, J. (2001) *Nivel de Satisfacción Laboral en los Docentes de Educación Media, Diversificada y Profesional de Puerto Ayacucho*. Tesis de Maestría. Magisterio, Caracas.
- González, P. (2001). *Revista de Educación. Educación y Familia. Nº 325. Mayo-Agosto*. Recuperado de: [://revistaeducacion.mec.es/REVEDU/Rev325.htm](http://revistaeducacion.mec.es/REVEDU/Rev325.htm)

- Hernández, C. (2005) *Estudio del Desempeño Laboral/ Profesional del Personal Académico de la Universidad Nacional Abierta*. Tesis de Maestría. Magisterio, Caracas
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, T. (2003) *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). México. D.F.: MacGraw-Hill.
- Herzberg, F.y Mausner, V. (1959) *The Motivation To Work*.(2ª ed.) Estados Unidos,New York: Wiley.
- Landy, F y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México. D.F.: MacGraw-Hill
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial N° 5929 Extraordinaria de fecha 15 de agosto de 2009. Venezuela. Caracas.
- Ministerio de Poder Popular Para la Educación. (2007). *Currículum Nacional Bolivariano*. Diseño Curricular de Sistema Educativo Bolivariano. ME
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2011). *Mapa de las Zonas Educativas*. Recuperado 07 de septiembre de 2011 del sitio web: <http://barinas.me.gob.ve/zonas.php>
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2011). *Zona Educativa de Miranda*. Recuperado de: <http://miranda.me.gob.ve/>.
- Morillo, I. (2006) *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en el Departamento de Geografía e Historia del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez*. Recuperadode:<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/132>.
- Navarro, J. (2002). *¿Quiénes son los Maestros?*. Carrera e incentivos docentes en América Latina. Estados Unidos. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral inédita. Facultad de Psicología.
- Navarro, J. (2002). *¿Quiénes son los maestros?*. Carreras e incentivos docentes en América Latina. Estados Unidos. Washintong, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ochoa, J. (2006) *Estilos de Liderazgo Directivos y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Docente de las Escuelas Zulianas de Avanzada*. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00056.pdf>.
- Olmos, O. (2008). *La Pedagogía Crítica y la Interdisciplinariedad en la Formación de Docente*. Caso venezolano. Recuperado de:<<http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?>

script=sci\_arttext&pid=S131758152008000100009&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1317-5815.

- Oramas, A. Santana, S. y Vergara, A. *El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental*. Revista cubana de Salud y Trabajo(2006), 7(1-2): Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol7\\_1-2\\_06/rst06106.html](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol7_1-2_06/rst06106.html).
- Pérez, R. y Rojas, F. (2001) *Perfil de motivación para el trabajo de docentes*. Informe de investigaciones educativas, Vol 15, N° 1 y 2. Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/IIIE/article/viewFile/126/117>.
- Padovani, V. y Santander, J. (2012). *Autoconcepto y Calidad de Vida Percibida de una Muestra de Docentes del Subprograma Samuel Robinson va al Liceo- UCV*. Tesis no publicada. Universidad Central de Venezuela.
- Politecnico's 28<sup>th</sup> WWW .apoyo. (s.f.). Recuperado de: <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html>.
- Ramírez, T. (1997). *Creencias y actitudes hacia la escogencia de la carrera docente*. Pag 11-28, Revista de Pedagogía. Vol. XVII, N° 49. Caracas Escuela de Educación, Facultad de Humanidades y Educación. UCV. Enero- Marzo (1997)
- Ramírez, T. (1999) *El trabajo Docente en Venezuela*. Entre el compromiso y el desencanto. Fondo Editorial de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela.
- Ramírez, T. (2006). *Ser maestro en Venezuela*. *Rev. Ped.* (2006). 27(78), 113-138. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=6590705>.
- Ramírez, T y D' Aubetterre, M. *Los niveles de Satisfacción Laboral del Maestro Venezolano 10 años después (1996-2006)*. 22(2), enero 2007, Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/658/65822203.pdf>
- Ramirez, T y D' Aubetterre, M (2007) *Escala para medir Niveles de Satisfacción Laboral en docentes de Educación Básica*.
- Reeve, J. (2005). *Motivación y Emoción*. (3ª ed.) Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organización*. (10ª ed.). México, D.F.: Pearson. Educación.

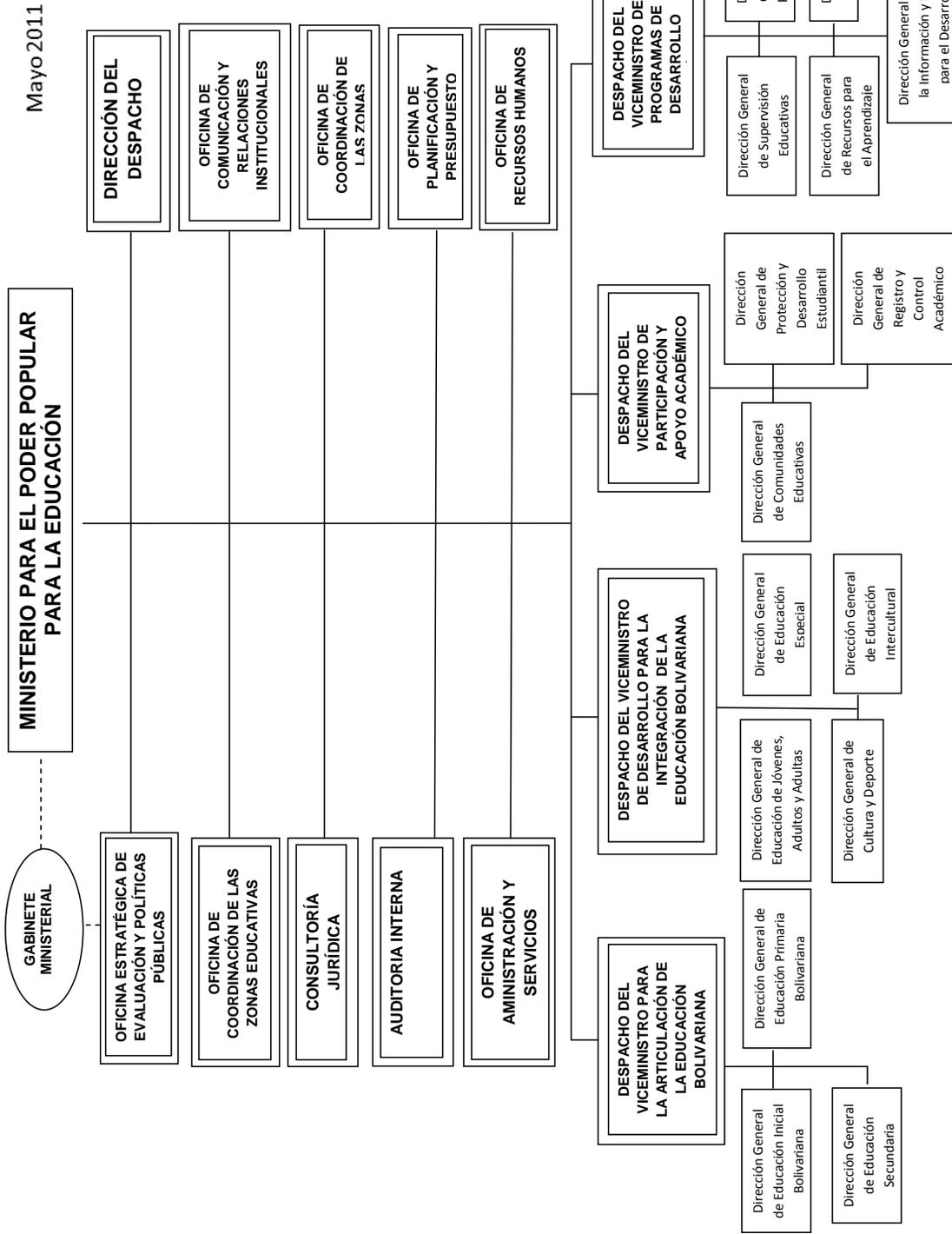
- Rodríguez, J. (2010). *Evaluación del Desempeño del Docente de la Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez*. Revista ICONO 14, Año 8, Vol. 2, pp. 58-70. ISSN 1697-8293. Madrid España. (2010)
- Rodriguez, M. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria*. Ediciones de la Universidad de Barcelona.
- Rodriguez, N. (2004) *Retos de la formación de docentes en Venezuela*. *Rev. Ped.* [online], vol.25, no.73 p.03-12. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922004000200002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922004000200002&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0798-9792.
- Salas, D, (2005) *La Satisfacción Laboral En Funcionarios Policiales: Un Estudio Comparativo Entre Los Municipios Sucre y Chacao Del Área Metropolitana*. Tesis no publicada. Universidad Central de Venezuela.
- Soto, E, (2001). *Comportamiento Organizacional*. Impacto de las Emociones. México, D.F.: Thomson Learning.
- Ugalde, L. (2001). *Identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina*. (1ª ed.) U.C.A.B. Editorial Texto.
- Ultima Hora Online. Mapas de municipales de Caracas. Recuperado de: <http://ultimahoraonline.com/wp-content/uploads/2010/01/mapa-municipios-caracas.jpg>
- Umaña, E. (2007). *Prácticas organizacionales y técnicas de entrevistas en la gestión de potencial Humano*. Editorial. Euned.
- UNESCO. *Datos Mundiales de Educación*. Recuperado de: <http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user-upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Venezuela.pdf>
- UNESCO. *La Docencia, una profesión cada vez más femenina*. Recuperado de: <http://www.aceprensa.com/articulos/la-docencia-una-profesi-n-cada-vez-m-s-femenina/>

Vaillant, D. y Rosel, C. (2006). *Maestros de Escuelas Básicas en América Latina: Hacia una Radiografía de la Profesión*. Recuperado de <http://www.thedialogue.org/PublicationFiles/Maestrosbasicas.pdf>

Vroom, V. H & Deci E. L. (1992) *Motivación y alta dirección*. (1ª ed). México: Tillas.

**ANEXO 1**

**ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA  
EDUCACIÓN**



**ANEXO 2**

**ESCALA PARA MEDIR NIVELES DE SATISFACCIÓN EN DOCENTES DE  
EDUCACIÓN**

**BÁSICA**

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Año de Graduado: \_\_\_\_\_

Colegio: \_\_\_\_\_

Rango de Edad: ( ) 18-29, ( ) 30-39, ( ) 40-49, ( ) 50 en adelante

**ESCALA PARA MEDIR NIVELES DE SATISFACCIÓN EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA**

		Altamente Insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Altamente Satisfecho
	<b>¿CÓMO SE ENCUENTRA USTED CON...?</b>					
1	La dotación del mobiliario en su Centro de trabajo					
2	Los incentivos recibidos por su trabajo					
3	La autonomía para planificar su propio trabajo					
4	La autonomía producir cambios en su trabajo					
5	El reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo					
6	El reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos					
7	Las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo					
8	La carga de trabajo habitual					
9	La calidad de trabajo que realiza con los alumnos					
10	El reconocimiento de su trabajo por parte de los padres y representantes					
11	El reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores					
12	La relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales					
13	Las condiciones de infraestructura del plantel					
14	La remuneración que percibe					
15	Las primas y bonos que percibe					
16	La limpieza y mantenimiento del plantel					
17	La accesibilidad a su Centro de trabajo					
18	La relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo					
19	La disponibilidad de recursos instruccionales					
20	La forma en que se supervisa su trabajo					
21	La oportunidad de formación profesional que le ofrece su trabajo					
22	La disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes					
23	Las relaciones sostenidas con los padres y representantes					
24	La realización personal conseguida en su trabajo					
25	Los beneficios a través del IPASME					
26	El cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del MPPE					
27	Los logros obtenidos a través del contrato colectivo					
28	La actuación de los gremios docentes					
29	Las relaciones entre los compañeros de trabajo					
30	Las relaciones que mantiene con los docentes y los Directivos del Centro					
31	La atención recibida por las instancias administrativas del MPPE					

**ANEXO 3**

**CARTA DE SOLICITUD DE PERMISOS PARA LOS COLEGIOS**



Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Psicología



Estimado (a) Lic.:

Por medio de la presente nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su consentimiento para participar en una investigación realizada por Maryuri S Ochoa, C.I. 13.893.049 y Miraida del C Gómez, C.I. 14,018,816 estudiantes del 10° semestre de Psicología de la Universidad Central de Venezuela. Esta investigación se lleva a cabo como parte de un requisito académico para optar al título de Licenciado en Psicología.

El presente estudio pretende describir y correlacionar los niveles de satisfacción laboral de los docentes que laboran en esta institución. Para esto requerimos de su colaboración en dos aspectos:

1. El consentimiento para participar como sujeto de investigación en el presente trabajo.
2. Participación completando la ficha del instrumento psicométrico: Escala para Medir los Niveles de Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica La información solicitada en estos instrumentos está relacionada con los sentimientos y percepciones que usted posee ante situaciones que se presentan en su vida diaria dentro y fuera del trabajo.

La realización de la investigación se ha programado para los meses de Junio y Julio del año en curso. La misma se acoge plenamente a los preceptos contenidos en el Código de Ética del Psicólogo, por lo que se respetan sus derechos como participante bajo los siguientes términos y condiciones:

1. Esta investigación ha sido aprobada por la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

2. Los datos obtenidos serán tratados con la más absoluta confidencialidad, siendo reflejados los resultados de su participación en la investigación de manera anónima.
3. Los resultados obtenidos en el estudio serán entregados a la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela y su utilización tendrá sólo fines académicos.
4. Luego de haber accedido a participar en la investigación y haber autorizado su participación mediante la firma de esta carta, queda en plena libertad de retirarse del proyecto, sin haber adquirido ningún compromiso de tipo legal.
5. Si tiene alguna duda adicional referente al proyecto de investigación, siéntase en absoluta confianza y derecho de preguntar a los investigadores, quienes adquieren el compromiso de explicar cualquier información que usted considere importante saber.

Si ha comprendido los procedimientos y alcances de esta investigación, entiende que los datos aquí suministrados serán empleados sólo con fines académicos y conoce que los investigadores no tienen autorización para difundir por ningún medio su resultado individual, sino reportar resultados globales y anónimos, por favor firme en el lugar para ello destinado al final de esta hoja y responda los instrumentos.

Su colaboración es muy valiosa para el desarrollo de esta investigación. De antemano reciba nuestro más sincero agradecimiento por su participación.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Maryuri S Ochoa

Estudiante de Psicología

\_\_\_\_\_  
Miraida Gómez

Estudiante de Psicología

Yo, \_\_\_\_\_, C.I. \_\_\_\_\_ *acepto participar en esta investigación bajo los términos arriba descritos.*

**ANEXO 4**

**CARTA PARA LAS INSTITUCIONES DEL  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN, ZONA  
EDUCATIVA Y DISTRITO ESCOLAR**

Caracas, 31-01-12

Presente

Por medio de la presente las Bachilleres Miraida Gómez, C.I.: 14.018.816 y Maryuri Ochoa, C.I.: 13.893.049, se dirigen al distrito escolar n° 4, para solicitar información que será utilizada para fines académicos en la Universidad Central de Venezuela, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología, la misma es necesaria para el estudio de la muestra a utilizar en la tesis denominada “La Satisfacción Laboral en una muestra de Docentes de Educación Básica de Escuelas Públicas y Escuelas Privadas del Área Metropolitana de Caracas”.

La información requerida es la siguiente:

¿Cantidad de Docentes de Educación Básica en correspondiente al Distrito Escolar n° 5?

¿Cuántas Escuelas Públicas y Escuelas Privadas de Educación Básica tiene el Distrito Escolar n° 5?

La información debe ser dividida de acuerdo a las parroquias que constituyen el Distrito Escolar n° 5, esto servirá para realizar los cálculos de la muestra necesaria para dicho estudio.

---

Miraida Gómez

C.I.: 14.018.816

---

Maryuri Ochoa

C.I.: 13.893.049