



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CUMANÁ

***SATISFACCIÓN Y ASPIRACIÓN PROFESIONAL DE LOS  
LICENCIADOS EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA  
MERCANTIL QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE CUMANÁ***

AUTOR: Anghit Castañeda

ASESOR: Prof. José Sánchez C.

TRABAJO DE GRADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA  
MERCANTIL

CUMANÁ, ABRIL DE 2009

**ACTA**

## INDICE

AGRADECIMIENTO .....	i
DEDICATORIA .....	ii
LISTA DE TABLAS .....	iii
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA .....	3
1.1 Planteamiento Del Problema.....	3
1.2 Objetivos .....	9
1.2.1 General. ....	9
1.2.2 Específicos. ....	9
1.3 Justificación.....	10
CAPÍTULO II .....	11
MARCO TEÓRICO .....	11
2.1 Antecedentes .....	11
2.2 Bases Teóricas.....	14
2.2.1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow. ....	14
2.2.2 Teoría de las Expectativas de Lawler y Porter.....	15
2.2.3 Teoría de la Motivación - Higiene. ....	16
2.2.4 Teoría de las Tres Necesidades.....	19
2.2.5 Teoría de las Expectativas.....	20
2.2.6 Teoría de Equidad. ....	21
2.2.7 Teoría del Establecimiento de Metas. ....	23
2.3 Aspectos Legales Relacionados Con Las Aspiraciones Y Satisfacciones Del Docente .....	27
CAPÍTULO III.....	31

MARCO METODOLÓGICO.....	31
3.1 Área De Estudio .....	31
3.2 Tipo De Investigación.....	31
3.3 Población Y Muestra.....	32
3.4 Elaboración Del Instrumento Para La Recolección De Los Datos. ....	34
3.4.1 Validez del Instrumento: .....	34
3.4.2 Confiabilidad:.....	35
CAPÍTULO IV .....	38
PRESENTACIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	38
CONCLUSIONES .....	87
RECOMENDACIONES .....	90
ANEXOS .....	92
BIBLIOGRAFÍA .....	94
HOJA DE METADATOS .....	95

## AGRADECIMIENTO

En este día tan especial le tengo que agradecer a mi asesor y amigo Prof. José A. Sánchez C. quien me dio todo su apoyo, orientación y estímulo a los conocimientos adquiridos.

A la casa más alta, la Universidad de Oriente por darme la oportunidad de formarme como profesional.

A mi familia, de quien siempre tuve el apoyo, consideración y ayuda incondicional ya que sin ella no hubiera sido posible esta gran meta.

A mis compañeros de trabajo del Banco Federal, quienes en determinados momentos de alguna u otra manera tuve su apoyo cuando lo necesite.

A Enit Felizola, por estar conmigo compartiendo estos dos últimos años, brindándome su apoyo y comprensión.

A todos aquellos que no nombre y que son muchos, pero que los llevo en mi corazón y que me han brindado cariño y apoyo.

Que dios los bendiga y los acompañe siempre

Gracias a todos  
Los aprecio mucho  
Anghit

## **DEDICATORIA**

A Dios Todopoderoso, y ala virgen del valle, por haberme dado salud, fortaleza y haberme ayudado a ser muy valiente y resistente para alcanzar esta meta tan deseada.

A mi Madre por brindarme educación y valores necesarios para mi formación.

A mis hermanos por el apoyo incondicional brindado, las alegrías y tristezas vividas juntas.

A mi querida e incondicional amiga y compañera Yorgelys Benítez, que estuvo conmigo en las buenas y en las malas durante el desarrollo de esta meta.

A mi porque me he demostrado que a pesar de los obstáculos puedo salir adelante y luchar por las cosas que quiero.

A toda la gente que me quiere, me aprecia y me apoya.

Los quiero mucho  
Anghit

## LISTA DE TABLAS

TABLA I.....	33
Planteles y números de Licenciados que laboran en las Instituciones objeto de estudio.....	33
TABLA II.....	33
Número de Licenciados encuestados por Planteles .....	33
CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	38
CUADRO N° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	40
CUADRO N° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	42
CUADRO N° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	44
CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	47
CUADRO N° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	49
CUADRO N° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL	

NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	51
CUADRO N° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	53
CUADRO N° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	55
CUADRO N° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	57
CUADRO N° 13 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	59
CUADRO N° 14 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	61
CUADRO N° 15 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	63
CUADRO N° 17 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	67
CUADRO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	69
CUADRO N° 19 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL	

NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	71
CUADRO N° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	73
CUADRO N° 21 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	75
CUADRO N° 22 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:.....	77

## **RESUMEN**

La motivación y la satisfacción son aspectos vitales para comprender la problemática educativa, a nivel de las expectativas reales y la profesión. En este sentido Robbins(1987) plantea que la motivación y la satisfacción de necesidades desarrollan actividades positivas en el trabajo y lo hacen más sano y con menos ausentismo laboral. De este planteamiento se desprendió una investigación realizada con los Licenciados en Educación mención Técnica Mercantil que laboran en las Instituciones Educativas de Cumanà. En tal sentido se realizó una investigación descriptiva y aplicada, la cual arrojó un nivel medio de motivación y expectativas de parte de los consultados. Por lo tanto se recomienda establecer un conjunto de estrategias que permitan aumentar estas dos dimensiones.

## INTRODUCCIÓN

Entre los elementos que han venido cobrando importancia en el ámbito educativo está el referido a la motivación y satisfacción de las necesidades que tenga el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica.

Un educador altamente motivado y con sus necesidades básicas satisfechas, será una persona con alta estima y comprometido consigo mismo, con la institución y en el contexto en el cual se desempeña.

Estos señalamientos cada día cobran mayor fuerza por cuanto en la medida en que los docentes le dediquen mayor tiempo, e interés a la labor que desempeñan, de esa manera, los resultados con sus estudiantes serán más satisfactorios.

Por supuesto el nivel de satisfacción y motivación estará en concordancia con las condiciones laborales, ambientales, estructurales y académicas en la que se desenvuelve el docente.

En tal sentido, el propósito fundamental de este trabajo está enmarcado en caracterizar los principales factores que influyen en las aspiraciones y satisfacciones de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná.

La investigación se dividió en cinco capítulos. El primero se refiere al planteamiento del problema, la justificación y los objetivos; el segundo contiene el marco teórico,

los antecedentes y las bases teóricas, el tercero, presenta el marco metodológico, el área de estudio, tipo de investigación, población y muestra, descripción de los procedimientos, y el proceso de elaboración del instrumento para la recolección de los datos. El cuarto capítulo se refiere a la presentación de los datos y análisis de los resultados y en el último capítulo, están contenidas las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento Del Problema**

La motivación y la satisfacción de necesidades desarrollan actitudes positivas en el trabajo que hacen al individuo más sano y generan menos ausentismo. De allí que una persona motivada tenga el deseo de hacer los esfuerzos necesarios para alcanzar las metas que le permitan satisfacer sus necesidades.

Este planteamiento en el ámbito educativo es fundamental más aún en la actualidad, donde se evidencia una situación de desmotivación social hacia la actividad docente, que se refleja en la escasa estima al trabajo del educador, y en la fuga de docentes en servicio hacia otras fuentes de trabajo. Esta aseveración encuentra cabida en el señalamiento que hace Barrios (1997:32), cuando acota que:

No se puede aspira ganar una batalla con un ejercito desmoralizado, improvisado y predispuesto a la fuga. Además, de la formación inicial y permanente es preciso mejorar la estructura de salarios y recompensas, la oportunidad de progreso en la carrera y la autonomía y responsabilidad profesional.

Un buen docente debe poseer una condición personal en lo que se refiere a su estima y autoestima en el ejercicio de su profesión, es decir, debe poseer cualidades como simpatía, respeto hacia los colegas, dinamismo en sus actividades académicas, etc., y por otra parte, estar comprometido desde el punto de vista social con la institución y disponer de la virtud de ser docente, para sentirse bien consigo mismo y

el contexto en el cual se desenvuelve.

En este sentido, Ferrer De Singer (1994:2), señala que: “nadie quiere ser educador porque la profesión está descalificada, devaluada socialmente”.

Se hace necesario entonces, superar la situación de desmotivación social que se tiene hacia la actividad docente, lo cual se refleja en el déficit de vocaciones, la poca remuneración percibida, el descontento por su ambiente laboral, entre otros.

En los últimos veinte años, el educador ha perdido credibilidad y su imagen de orientador, consejero, facilitador, debido a la falta de estímulo donde labora, no recibe los incentivos necesarios de tipo profesional para poder cumplir así con sus actividades académicas. Al respecto, Cortázar (1995: 45) acota que: “El docente se ha convertido en un simple transmisor que introyecta valores deformados y deformantes que constituyen la cultura neocolonizadora del país, siendo un gran sector, con honrosas excepciones, seres acrílicos y alineados”.

En un diagnóstico sobre la formación docente en el país, realizado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1994: 34), se señala que: “Debe hacerse una reflexión sobre la actuación del docente para poder determinar, los factores que han incidido en la imagen de deterioro que ha sufrido éste dentro del contexto social”.

Este planteamiento muestra que en el país, se ha venido desvalorizando la profesión docente y pareciera que el único elemento clave para que las cosas no funcionen bien es el mismo docente.

En relación con las aspiraciones y satisfacciones del docente, Prieto Figueroa. (1985: 229), señala que: “el maestro es una persona humana con tendencia y aspiraciones, deseos e insatisfacciones”.

Se hace necesario concederle al educador amplios márgenes para su autonomía profesional en el ejercicio de su función, a fin de que se incremente su eficacia y su sentido de responsabilidad.

La eficiencia en el proceso educativo depende, en buena medida, del grado de dedicación e interés en el trabajo por parte de los docentes para obtener así beneficios del mismo, por lo que se hace necesario estimularlo e incentivarlo en aspectos tales como: la vocación, el reconocimiento y apoyo por las actividades realizadas, el incremento en la remuneración, etc., para que se encuentre satisfecho y aspire a ejecutar mejor sus tareas educativas.

Al respecto González (1991: 7) señala que:

*El docente se encuentra en un ambiente poco estimulante para la satisfacción de sus necesidades individuales y sociales. La labor docente en Venezuela ha quedado casi exclusivamente para ser ejercida por una población desanimada y desasistida socialmente, apenas cubre algunas necesidades como la seguridad para la subsistencia.*

En atención a esta afirmación, estudiar las necesidades de los docentes, es un tópico que reviste importancia por cuanto es una de las variables que pudiera estar influyendo en la problemática educativa actual, además las condiciones laborales y ambientales de los educadores están muy por debajo de sus aspiraciones y expectativas reales, y en consecuencia, la profesión se encuentra con un bajo estatus

social.

La problemática anteriormente descrita, es posible que también se evidencie en los egresados de la Universidad de Oriente, institución que tiene entre sus carreras la de Licenciatura en Educación Mención Técnica Mercantil, profesional que de acuerdo con el catálogo general de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (1985 – 1986), tiene entre sus principales funciones:

Planificar, programar, ejecutar, controlar y evaluar la acción educativa a nivel de educación Media, Básica y Diversificada Profesional en el área de la Educación Técnica Mercantil y Comercial, y por extensión, a nivel de Pregrado en instituciones de Educación Superior.

- Promover, ejecutar y supervisar programas y acciones de mejoramiento profesional en el área general y la de su especialidad tendentes a la capacitación y perfeccionamiento docente.
- Dirigir, coordinar y supervisar proyectos de desarrollo educativo a nivel básico y diversificado profesional.
- Asesorar a estudiantes en programas integrales de desarrollo académico y personal.

- Participar en el desarrollo integral del sector educativo a través del desempeño de funciones y tareas académico – administrativas y de investigación y extensión educativa, en oficinas públicas y privadas.
- Aplicar el método científico en el análisis y solución de los problemas educativos, a micro y meso niveles.
- Diseñar, establecer y operar unidades de desarrollo, fomento y ejecución de planes y actividades para la difusión del conocimiento de la ciencia y la cultura y, ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre.

Esta elevada responsabilidad, que se traduce en el perfil del egresado de Educación Mención Técnica Mercantil de la Universidad de Oriente, involucra la necesidad de un permanente perfeccionamiento que lo adecue a las nuevas realidades como por ejemplo: el acelerado avance científico – tecnológico y las innovadoras estrategias de enseñanza – aprendizaje.

Para ello, se requiere, del profesional de la enseñanza de acuerdo con el IX Plan de la Nación, un proyecto de país, elaborado por Cordiplan (1995: 25), “Una capacitación de excelencia, acompañada de una remuneración compatible con su nivel de preparación y con las responsabilidades asignadas”. Es necesario, que el Licenciado en Educación Mención Técnica Mercantil se encuentre actualizado para poder aportar elementos desde los puntos de vista tecnológico, científico y humanístico pertinentes con su quehacer educativo. Un Licenciado en Educación Mención Técnica Mercantil preparado para comprender e interpretar los procesos de orientación – aprendizaje, que tome en cuenta el contexto social, las implicaciones

éticas del proceso educativo, el nivel de desarrollo de los estudiantes, las características de los contenidos y objetivos instruccionales, de tal manera que seleccionen y utilicen las estrategias, métodos, técnicas y recursos más adecuados a la naturaleza de la acción educativa.

En este sentido, Robbins (1987: 28) plantea que la motivación y la satisfacción de necesidades desarrollan positivas actitudes en el trabajo que lo hacen más sano y con menos ausentismo laboral. Define entonces, “la motivación como el deseo que tiene la persona de realizar esfuerzos para alcanzar las metas que le permitan satisfacer sus necesidades”.

De todo lo planteado, se desprende que el nivel de satisfacción profesional y personal de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de Cumaná, es un aspecto que, desde nuestra perspectiva, merece ser estudiado, a fin de explorar los factores que pudieran estar influyendo en la disposición de este profesional a capacitarse y perfeccionarse en su desempeño.

Una investigación planteada en estos términos permitirá dar respuestas a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las aspiraciones y satisfacciones profesionales actuales de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná?
- ¿Cuáles son los principales factores que influyen en las aspiraciones y satisfacciones de estos profesionales?

## **1.2 Objetivos**

### 1.2.1 General.

- Caracterizar los principales factores que influyen en las aspiraciones y satisfacciones de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná.

### 1.2.2 Específicos.

- Identificar algunos factores relacionados con las aspiraciones que presentan los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná.
- Identificar algunos factores relacionados con las satisfacciones que presentan los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná.
- Proponer un conjunto de lineamientos que permitan mejorar los niveles de aspiración y satisfacción de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná.

### **1.3 Justificación**

Hoy en día es evidente la necesidad que tiene el docente de mejorar profesionalmente, por cuanto es el principal elemento motivador tanto en el desarrollo intelectual de los alumnos como en su capacidad para generar interés y deseo de aprender.

De igual manera se justifica cualquier investigación que tienda a determinar cuál es el grado de participación que tiene el docente al asumir su práctica pedagógica, y que nivel de aspiración posee para impartir docencia.

Un educador bien motivado y con altas expectativas de crecimiento profesional, estará más consustanciado con su comunidad, su entorno y sus educandos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

Se ha observado preocupación en las condiciones de vida de los docentes en la Educación Venezolana. En la firma de los contratos colectivos poco se ha ganado para satisfacer las necesidades de los trabajadores de la enseñanza, disminuyendo así sus aspiraciones sociales.

Las aspiraciones y satisfacciones que presentan los docentes en su profesión son consideradas factores importantes dentro del Sistema Educativo Venezolano porque contribuyen a elevar y fortalecer la calidad de la enseñanza.

Al respecto Trejo (1989), investigando la satisfacción en el trabajo docente en una muestra de educadores en el Instituto Pedagógico de Maracay, determinó que los factores de satisfacción en el trabajo están relacionados con el trabajo en sí mismo y las constantes de la insatisfacción lo están con el ambiente y las condiciones de trabajo.

De igual manera González (1992), realizó una investigación sobre la legislación docente en Venezuela y su influencia en la motivación del educador llegando a la conclusión que los educadores se sienten insatisfechos con los factores del contexto del trabajo entre los cuales se encuentran: la política del profesional, seguridad social, remuneración y supervisión.

El Ejecutivo Nacional y el Ministerio de Educación y Deportes deben

incentivar y propiciar las mejores condiciones de trabajo, de tal manera que

Los docentes sientan que se les está brindando apoyo para satisfacer sus necesidades personales y profesionales.

De igual manera, Rojas y Campos (1993), señalaron en el estudio realizado, las necesidades de actualización de los docentes que se incorporan a los nuevos diseños curriculares sin contar con la preparación adecuada para enfrentar los nuevos retos y cambios que se presentan en la educación venezolana.

La formación, actualización y perfeccionamiento del docente son fundamentales, porque sólo un profesional calificado podrá asumir su función dentro del sistema educativo y responder a los retos que se presentan en la sociedad hoy día.

Arias (1983), señaló que la motivación es entendida como todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Asumida así, la motivación hacia el trabajo se puede definir como la predisposición a manifestar dentro del ambiente laboral ciertas conductas con una gran frecuencia.

Cuando el docente ingresa al campo laboral no sólo lo hace por necesidades económicas, también lo anima el crecimiento individual y profesional. De aquí la importancia de crear las condiciones requeridas para que pueda satisfacer sus necesidades, y es la motivación uno de los factores para poder cumplir así este objetivo y permitir alcanzar las metas establecidas como trabajador de la enseñanza y de la institución.

El hombre es el único ser, capaz de poseer aspiraciones en el contexto y ambiente donde se desenvuelve. El ser humano, además de satisfacer necesidades primarias como alimentarse y protegerse de los peligros, posee peculiaridades

adquiridas en el proceso de socialización e interacción grupal, tales como procurar su desarrollo psicológico donde están presentes sus aspiraciones.

Dentro de las aspiraciones que pueden presentar los docentes se pueden encontrar los aspectos siguientes: ser eficiente en todas las actividades profesionales donde se desempeñan, presentar sus trabajos de ascenso en el tiempo estipulado y recibir reconocimiento en su trabajo por parte de los directivos y grupos de trabajo.

Pero al mismo tiempo, para que el docente pueda cumplir y ejecutar las labores académicas pautadas debe recibir los incentivos necesarios que lo motivarán para desarrollar y poner en práctica las aptitudes y habilidades que posee; es decir, que el esfuerzo gastado por el docente dependerá de los estímulos satisfactorios por su función en el trabajo.

Actualmente existen varias teorías relacionadas con las aspiraciones y satisfacciones del ser humano en el campo laboral. Para el caso específico de esta investigación se toman como marco de referencia la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, Teoría de las Expectativas de Lawler y Porter, Teoría de la Motivación – Higiene desarrollada por Herzberg y Cole, Teoría de las Tres Necesidades, Teoría de las Expectativas de Victor Vroom, Teoría de Equidad de Goodman y Teoría del Establecimiento de Meta de Locke, ya que la mayoría de las investigaciones realizadas y los textos de Psicología Organizacional hacen referencia a estas teorías porque explican el deseo de los docentes en el campo educativo.

A continuación se hace una descripción de las principales teorías relacionadas con el objeto de estudio.

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow.

Maslow (1954) organiza las necesidades humanas en un Sistema de Jerarquías dispuestas en cinco (5) categorías o niveles: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de estima, y necesidades de autorrealización. Primero se deben satisfacer las necesidades que ocupan los niveles más bajos para que las necesidades de los niveles superiores entren en acción.

- Necesidades Fisiológicas (Primer Nivel): son consideradas las necesidades básicas del hombre; es decir, los seres humanos al igual que los animales sienten necesidad de alimento, calor y protección contra los fenómenos naturales (lluvia, frío, sol); necesidades que permiten la supervivencia.
- Los docentes en su mayoría dependen de las instituciones donde laboran para obtener los recursos necesarios que permitan satisfacer sus necesidades fisiológicas.
- Necesidades de Seguridad (Segundo Nivel): son las necesidades que experimenta el ser humano al sentirse protegido contra amenazas y peligros.
- Estas necesidades tienen mucha importancia en las organizaciones laborales, ya que las acciones que toman los directivos de los sindicatos en las negociaciones colectivas implican preocupación por la estabilidad en el trabajo, salarios mínimos, ascensos, escalafones, etc.

- Necesidades de Afiliación (Tercer Nivel): estas necesidades suponen interacciones de los docentes con sus compañeros de trabajo, con la comunidad donde se encuentra la institución en la cual labora y la realización de actividades sociales.
- Necesidades de Estima (Cuarto Nivel): las personas tienen necesidades de sentir autoestima y la estimación de los demás. También nace del deseo de tener reconocimiento, posición social, prestigio, capacidad de independencia y libertad.
- Necesidades de Autorrealización (Quinto Nivel): se refiere al deseo del docente de ser dueño de su propio destino, de alcanzar lo que potencialmente desea como persona. Incluye la búsqueda de la verdad y del conocimiento, el intento de lograr la verdad y la justicia.

En este nivel el docente siente la necesidad de crecer como profesional y asumir responsabilidades, es decir, demostrar su capacidad de trabajo.

### 2.2.2 Teoría de las Expectativas de Lawler y Porter.

- Lawler y Porter, 1967, citados por Rodríguez (1980), mencionan que: “la ejecución la cual produce un nivel de aspiración (expectativas) es determinada en función de tres variables: a) El esfuerzo que la persona hace; b) Las habilidades que posee y c) La percepción del rol que cada individuo tiene” (P-434)
- El Esfuerzo: está relacionado con la cantidad de energía que un ser humano gasta en una determinada tarea o actividad, el esfuerzo está condicionado por el valor de la recompensa y por la probabilidad subjetiva del sujeto. La primera se refiere al grado de atracción que las recompensas tengan para el sujeto y la segunda se

refiere a una expectativa subjetiva acerca de la posibilidad de obtener las recompensas que desea de acuerdo al nivel de su esfuerzo.

- La Habilidad: se refiere a la capacidad real que posee la persona para ejecutar una tarea, incluyendo aspectos tales como inteligencia, habilidades manuales y rasgos de la personalidad.
- La aspiración del docente con el fin de alcanzar una meta que esté dentro de sus posibilidades y capacidades humanas está determinada de acuerdo con su desarrollo cognoscitivo, las experiencias previas y aspectos relacionados con la personalidad.
- Percepción del Rol: indica la clase de actividad y de conducta que el individuo debe llevar a cabo para ejecutar su actividad con éxito.

Para alcanzar y ejecutar acertadamente los objetivos y las actividades previstas, el docente debe poseer características personales y profesionales como ser: cooperativo, solidario, investigador, etc.

### 2.2.3 Teoría de la Motivación - Higiene.

Herzberg y Cols, citados por Mankeliunas (1987), desarrollaron una teoría en la cual influyen dos factores básicos en el proceso de la satisfacción en las situaciones laborales como son: Factores de Higiene o Extrínsecos y Factores Motivacionales o Intrínsecos. Estos factores están ligados al entorno o ambiente físico y social en el cual el trabajador realiza sus labores.

Los factores de higiene tienen como función principal evitar la insatisfacción en el trabajo. Un docente insatisfecho puede generar conductas defensivas que repercuten desfavorablemente en el trabajo que realiza.

Dentro de los Factores de Higiene de acuerdo con los autores anteriormente citados se encuentran:

- Salario: el cual supone obtener ingresos suficientes para asegurar la adquisición de bienes y servicios necesarios para garantizar la subsistencia del trabajador y la de su familia; devengar un sueldo o salario justo en relación con el aporte que le hace el trabajador a la organización.
- Condiciones Ambientales: significa trabajar en un ambiente cómodo, en condiciones de higiene y seguridad que garanticen al trabajador protección contra enfermedades laborales y accidentes de trabajo, disponer de materiales y equipos en condiciones tales, que le permitan la fluida ejecución de su trabajo.
- Relaciones Interpersonales: que suponen dar y recibir afecto a los miembros inmediatos de su equipo de trabajo, incluyendo a su jefe y supervisor; disfrutar con las relaciones personales dentro y fuera de su grupo de trabajo.
- Suspensión: que significa ser objetiva y justamente evaluado por su supervisor inmediato; disponer de un conjunto de normas y procedimientos que protejan al trabajador contra eventuales arbitrariedades por parte de su jefe; estar dirigido por una persona competente y capaz, además ser accesible y humana.

- Administración: que supone poseer confianza en la capacidad de la dirección de la organización para conducirla hacia el logro de los objetivos que justifican su funcionamiento; saber que se labora en una organización cuyas políticas, normas y procedimientos están claramente en vigencia plena; percibir que la organización es capaz de adaptarse al ambiente en el cual está inscrita.

Estos factores describen la relación del trabajador con el contexto y con el medio ambiente en el cual realiza su trabajo lo que contribuye a su satisfacción.

Los factores motivacionales se caracterizan por estar estrechamente relacionados con el contenido del trabajo que realizan las personas por eso se afirma que son intrínsecos. Cuando un docente se encuentra motivado por haber aumentado su nivel de conocimiento y su capacidad de trabajo por supuesto su productividad y rendimiento será mayor.

Entre los Factores Motivacionales de acuerdo con Herzberg y Cols, citados por Mankeliunas (1987), se encuentran:

- Reconocimiento de Logro: significa recibir elogios, formales e informales, verbales o escritos por parte de sus supervisores cuando se realiza exitosamente una labor, tener información acerca de su progreso a medida que se avanza hacia el logro de objetivos propuestos.
- Autonomía o Responsabilidad: supone ejercer la autodirección y el autocontrol para el desarrollo de las actividades, tener libertad para tomar decisiones relacionadas con el trabajo, con los objetivos que se pretenden alcanzar, con el establecimiento de las vías para alcanzarlo.

- Trabajo en sí mismo: se refiere a la realización de un trabajo en el cual el individuo puede desarrollar su potencial; ejecutar una labor que amerita la puesta en marcha del mayor número posible de habilidades, disfrutar del trabajo que se realiza y para el cual debe poseer capacitación previa.
- Logro o Realización: significa realizar una actividad laboral que le permita al trabajador alcanzar metas, competir exitosamente con otros; manipular y organizar recursos para alcanzar fines, sentir que es valioso el aporte que cada trabajador realiza para lograr los objetivos.
- Avance Personal: significa la posibilidad de crecer y progresar personal y profesionalmente; avanzar en la jerarquía organizacional hacia cargos de mayor responsabilidad.

#### 2.2.4 Teoría de las Tres Necesidades.

McClelland (1976), establece tres necesidades, el logro, el poder y la afiliación.

- Necesidad al Logro (Nlog): se refiere al impulso que poseen los docentes de sobresalir y de luchar por tener éxito. Además la necesidad o el deseo de hacer algo mejor o más eficientemente. Un docente capaz de lograr algún propósito se distingue de los demás porque busca situaciones donde puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones a planteamientos de problemas y donde pueden recibir retroalimentación sobre su rendimiento y así tener una estimación sobre su desenvolvimiento.

- Necesidad de Poder (Npo): ocurre cuando se ejerce la influencia para así poder controlar a la gente. Los docentes con alto grado de poder tienen como metas ser jefes y sus luchas están orientadas al status y a situaciones competitivas preocupándose más por obtener prestigio que por dar un alto rendimiento.
- Necesidades de Afiliación (Nafi): se refiere a la satisfacción que siente el docente de tener la aceptación y aprecio de la gente. Los que la perciben en mejor profundidad luchan por conquistar la amistad, prefieren situaciones de cooperación y desean relaciones con alto grado de comprensión mutua.

#### 2.2.5 Teoría de las Expectativas.

Victor Vroom (1979), considera la motivación como una función del interés que tiene el hombre acerca de las relaciones existentes entre sus esfuerzos, la efectividad de esos esfuerzos y las recompensas que se obtienen de ellos. En esta teoría se consideran tres variables básicas: la valencia, instrumentabilidad y la expectativa. Las mismas son resumidas de la siguiente manera:

- Valencia: esta variable representa el valor o deseabilidad que tiene para el docente un determinado resultado antes de ser alcanzado, puede ser negativo o positivo. Una valencia negativa significa que el resultado es el deseado y una valencia cero establece que el resultado es diferente.
- Instrumentabilidad: se considera como la percepción que tiene el docente, que al lograr el nivel de ejecución requerido obtendrá la recompensa.

- Expectativa: representa la tercera variable y se refiere a la probabilidad subjetiva de que una acción determinada conducirá al logro del nivel de ejecución que permitirá el resultado deseado.
- 
- La Teoría de la Expectativa proporciona al personal directivo de la institución un esquema para explicar la conducta de los docentes que laboran en dicha institución y para destacar los resultados deseables e indeseables que van asociados al desempeño de la teoría. El personal directivo cuando aplica esta teoría, tiene que considerar al docente y al ambiente, es decir; debe:
  - Determinar qué resultados son importantes para cada docente.
  - 
  - Identificar claramente qué conducta y qué desempeño se desea.
  - 
  - Establecer niveles de desempeño que sean desafiantes pero alcanzables.
  - 
  - Vincular importantes resultados a los niveles de desempeño, es decir, que la equidad no debe interpretarse como igualdad.
  - 
  - Asegurarse que los cambios en resultados son suficientemente grandes.

#### 2.2.6 Teoría de Equidad.

Goodman (1971), señala que el hombre establece comparaciones entre sus esfuerzos y sus recompensas con los de otros que están en condiciones similares de trabajo.

Esta comparación puede llevar al docente a concluir que existe equidad cuando percibe que sus esfuerzos y recompensas son equivalentes con la de otros docentes.

Existe injusticia cuando esas relaciones no son equivalentes. Al respecto Dunnette y Opshal (1976), citados por Campos (1991) acotan:

La falta de equidad existe para una persona siempre que perciba que la relación de sus esfuerzos y sus insumos con los de otros sean desiguales; ya sea cuando él y el otro estén dentro de la relación de intercambio con un tercero y la persona se compara con el otro. (P-317).

Es decir que existe para el docente una situación de equidad cuando percibe que sus insumos y sus resultados son exactamente iguales a los insumos y a los resultados de la persona objeto de comparación. La existencia de injusticia, por su parte, crea tensión que puede llevar al docente a tomar diferentes rumbos de acción. Los insumos incluyen todos aquellos factores o condiciones que el docente percibe que le son importantes y útiles por la consecución de algún resultado deseado, tales como: la cantidad de esfuerzos realizados, el nivel de educación que se posea, la experiencia, la edad, entre otros.

Lo más importante es la percepción que tiene el docente, en el sentido de que los insumos son valores que él incorpora a la relación de trabajo. Los resultados son todos aquellos elementos que el docente percibe que tiene algún valor para él. En una relación de trabajo podrían ser: la posición que se ocupe de la institución, los logros alcanzados, entre otros.

Esta Teoría constituye un valioso aporte para la comprensión de la motivación humana, ya que proporciona un modelo relativamente útil para explicar y predecir las

actividades que los docentes realizan en una institución.

### 2.2.7 Teoría del Establecimiento de Metas.

Para Locke (1968), el aporte más importante de esta teoría desde el punto de vista organizacional es que señala que si se enfocan equilibradamente las metas de las tareas y las del desarrollo personal, produce una mayor satisfacción con el trabajo.

El docente se siente atraído por cierto conjunto de metas para que la institución pueda prever la conducta del docente con algo de exactitud, tiene que conocer acerca de ese conjunto de metas y de las acciones que realizará el docente para alcanzarlo. La motivación se refiere fundamentalmente a la conducta orientada hacia la meta.

En la misma línea de consideraciones, Blum (1976), establece que “el ciclo de motivación se ha venido definiendo como un proceso que se inicia con una necesidad que va seguida de una respuesta dirigida hacia la obtención de un objetivo o meta”.

Cuando no se obtiene la meta pretendida, la persona puede verse frustrado en su tentativa de alcanzarlo. La frustración puede ocurrir frecuentemente entre los docentes que laboran en una institución por las siguientes razones:

Sus métodos y velocidad de trabajo pueden estar estrechamente controlados y de una manera que ellos mismos no eligen.

- Su trabajo puede parecer no tener sentido.

- Sus motivos de quejas y problemas pueden no ser tratados con rapidez o adecuadamente, por parte del personal directivo.
- La frustración puede generar reacciones negativas en los docentes, lo cual se traduce en comportamientos tales como:
  - Impuntualidad, ausentismo o renuncia a su trabajo.
  - Poca calidad en su trabajo.
  - No se asume las responsabilidades propias del cargo.
  - Malas relaciones con sus compañeros de trabajo.
- Para evitar estas consecuencias es necesario tener en cuenta las siguientes alternativas:
  - Mejorar la selección y formación del personal.
  - Favorecer los méritos y esfuerzos del personal.
  - Crear ambientes adecuados de trabajo,
  - Mejorar las comunicaciones y procedimientos para evitar disputas.

Fortalecer esta tendencia es la opinión de Robbins (1987), quien acota que los docentes tienden a preferir trabajos que le brinden la oportunidad de utilizar sus habilidades y destrezas cognitivas, y que además ofrezcan variedad de tareas, libertad

y retroalimentación de la eficiencia con que están cumpliendo sus obligaciones. Esas características hacen un trabajo mentalmente interesante, unido a un sistema de remuneración y políticas de promoción que sean justos y acordes a sus expectativas. Los docentes desean políticas y métodos justos de promoción, los ascensos brindan la oportunidad de lograr el crecimiento personal, de asumir más responsabilidades y de elevar su condición social.

El mismo autor señala que los docentes se sienten satisfechos cuando realizan su trabajo en un ambiente físico cómodo, limpio, en instalaciones bien iluminadas, con suficientes equipos de trabajo y materiales didácticos a su disposición. También cuando el supervisor inmediato es una persona comprensiva y amistosa, elogia el buen desempeño, escucha sus opiniones y muestra interés personal en sus subordinados.

Por otra parte el Modelo Orgánico o Sistémico propuesto por Barroso (1987) se centra en la necesidad que tiene el hombre de buscar su propia dirección, se organiza por una fuerza interna que ayuda a todos los elementos del sistema a definir procesos y direcciones en la cual la diversidad de contextos da lugar a diferencias en la manera como se ubica, identifica, relaciona y socializa.

También señala que un contexto orgánico favorece el desarrollo de la autoestima, permitiendo el crecimiento del ser humano orientándolo hacia sí mismo, sus propias necesidades y responsabilidad, es donde las necesidades de cada persona determinan las diferencias en todos los niveles y van a producir una necesidad de complementariedad. Este contexto permite una mejor distribución de su energía y la adquisición y fortalecimiento de su autoestima.

De allí que el docente sea un modelo indispensable en el reforzamiento de los procesos básicos de triangulación, arraigo, identificación, relación y socialización.

la labor del docente debe estar orientada al desarrollo de una conciencia ecológica de sus alumnos, con sentido de visión y dimensiones diferentes de pertenencia al universo, proporcionándole al educando los conocimientos para su desarrollo y oportunidad de ser una persona capaz y digna, responsable para vivir una vida como él la quiera vivir.

En un contexto formal de aprendizaje, al alumno se le enseña contenidos indispensables para desempeñarse en la vida. Los padres también aprenden lo que necesitan para apoyar la formación integral de sus hijos y las comunidades aprenden a expresar sus necesidades. Dentro de los diferentes contextos, se estructuran los procesos que todos requieren para funcionar con excelencia:

- Administración del tiempo y espacio.
- Manejo de información.
- Recursos humanos.
- Relaciones interpersonales.
- Trabajo en equipo.
- Creatividad, planificación y toma de decisiones.
- Solución de problemas.
- Liderazgo y formación ética.

El autor antes citado, expresa que la tarea más difícil para el docente y la más importante es la autoestima. Porque autoestima es la persona, el diálogo, el crecimiento, la convivencia, el desarrollo en todos los aspectos. El educador, es un profesional, persona dedicada a enseñar, ayudar, intervenir y orientar a todos, en las distintas etapas del crecimiento.

### **2.3 Aspectos Legales Relacionados Con Las Aspiraciones Y Satisfacciones Del Docente**

Los factores relacionados con las aspiraciones y satisfacciones de los docentes en el marco de su profesión, tienen su fundamentación legal en: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de la Educación.

A continuación se presentan algunos artículos tomados de los instrumentos jurídicos mencionados que rigen el desempeño profesional del trabajador de la Educación.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) plantea lo siguiente:

**Artículo 102:** Todos tienen derecho a la educación. El estado creará y sostendrá escuelas, instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso a la educación y a la cultura sin más limitaciones que las derivadas de la vocación y de las actitudes. La educación impartida por los institutos oficiales será gratuita en todos sus ciclos. (P-34).

**Artículo 103:** Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad,

permanente, igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones ... (P-36).

**Artículo 104:** La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución y la ley, en un régimen de trabajo y nivel acorde con su elevada misión ... (P-36).

La ley Orgánica de Educación (1980), señala:

**Artículo 1:** La presente ley establece las directrices y bases de la educación como proceso integral; determina la orientación, planificación y organización del sistema educativo y normas, el funcionamiento de los servicios que tengan relación con éste. (P-3).

**Artículo 14:** El sistema educativo es un conjunto orgánico integrado de políticas y servicios que garanticen la unidad del proceso educativo, tanto escolar como extraescolar y su continuidad a lo largo de la vida de la persona mediante un proceso de educación permanente. (Ibiden, P-5).

**Artículo 48:** La planificación y organización del régimen de los distintos niveles y modalidades del sistema educativo será realizado y elaborado por el Ministerio de Educación salvo las excepciones contempladas en la Ley Especial de Educación Superior. A los fines previstos en el presente artículo se proveerá y estimulará la participación de las comunidades educativas y de otros sectores vinculados al desarrollo nacional y regional. (P-24)

**Artículo 77:** El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de

enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinan las leyes especiales y los reglamentos. (P-45).

**Artículo 78:** El ejercicio de la profesión docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provistas del título profesional respectivo. El Ejecutivo Nacional establecerá un régimen de concursos obligatorios para la provisión de cargos. (P-56).

**Artículo 82:** Se garantiza a los profesionales de la docencia la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales. Estos gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñen, con la jerarquía, categoría, remuneración, garantías económicas y sociales que le corresponden de acuerdo a la ley ... (P-20).

**Artículo 89:** El movimiento de personal en los cargos de servicio docente se hará mediante traslados, cambios mutuos, promociones y ascensos, en las condiciones que fijen esta ley y su reglamento ... (P-22).

**Artículo 92:** El Ejecutivo Nacional fijará al personal docente una remuneración constituida por un sueldo base y por los incrementos que correspondan de acuerdo al escalafón. La remuneración total será considerada como sueldo base para todos los efectos legales y administrativos y podrá ser objeto de revisiones a juicio del Ejecutivo Nacional (P-22).

**Artículo 97:** El Ministerio de Educación, dentro de las necesidades y prioridades del sistema educativo y de acuerdo con los avances culturales, establecerá para el personal docente programas permanentes de actualización de conocimientos, especialización y perfeccionamientos profesionales. Los cursos realizados de acuerdo con estos programas, serán considerados en la calificación de servicio (P-23).

El Plan Decenal de Educación (1993-2003), plantea que los nuevos desarrollos curriculares exigen al docente ser más eficiente y eficaz y por ello debe elaborar propuestas pedagógicas que sean las que proyectaría su acción docente en el aula.

En el plan citado se conceptualiza al trabajar de la enseñanza del siglo XXI, no solamente como un ser innovador y creador de tecnología con cualidades cognitivas que satisfagan las expectativas y los intereses de la sociedad donde tendrá que vivir, sino que, debe tener una formación más humana, que le permita conocer sus propias necesidades y motivaciones, que tenga valores y actitudes para realizar actividades tendentes a mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Área De Estudio**

La investigación se realizó en las instituciones educativas de la ciudad de Cumaná (Escuelas Básicas, Unidades Educativas y Liceos), en las cuales laboran Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil egresados de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

#### **3.2 Tipo De Investigación**

La investigación fue de tipo descriptiva y aplicada.

Es descriptiva porque se trabaja con realidades concretas, donde se describen y se analizan los fenómenos a estudiar.

Jacqueline Hurtado de Barrera (1996:49-50) señala que:

“En la investigación descriptiva el propósito es exponer el fenómeno estudiado haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se pueden obtener dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador: un nivel más elemental, en el cual se logra una clasificación de la información de función de rasgos comunes, y un nivel más sofisticado en el cual se ponen en relación los elementos observados a fin de obtener una descripción más detallada”.

De igual manera Dankhe, citado por Hernández S, (1991:60), sostiene que:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno, que sean sometidos a análisis miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Igualmente, se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ella independientemente para así describir lo que se investiga.

Es aplicada, porque va dirigida hacia la solución de problemas en la praxis educativa y además se enmarca en el contexto social, donde se va a recopilar información sobre la satisfacción y aspiración profesional de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las Instituciones Educativas de la ciudad de Cumaná.

Ander – Egg (1987:34), señala: “la investigación aplicada busca conocer para actuar, para construir, para modificar. Le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías de valor universal”.

### **3.3 Población Y Muestra**

La población está conformada por los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que laboran en las Instituciones Educativas de Educación Básica, Media Diversificada y Profesional en la Ciudad de Cumaná, de acuerdo con la siguiente distribución:

TABLA I

Planteles y números de Licenciados que laboran en las Instituciones objeto de estudio.

<b>INSTITUCIONES</b>	<b>Nº DE ENCUESTADOS</b>
E.T.C. “Modesto Silva”	20
Liceo Cruz Salmerón Acosta	04
U.E. José Silverio González	07
U.E. Fe y Alegría-San Luis	04
Br. Rafael Castro Machado	02
U.E. Vicente de Sucre y Urbaneja	04
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

En atención a la imposibilidad de contactar a todos los miembros de la población, y en virtud de que ésta es manejable por ser pequeña, quedó conformada de la siguiente manera:

TABLA II

Número de Licenciados encuestados por Planteles

<b>INSTITUCIONES</b>	<b>Nº DE ENCUESTADOS</b>
E.T.C. “Modesto Silva”	16
Liceo Cruz Salmerón Acosta	03
U.E. José Silverio González	05
U.E. Fe y Alegría-San Luis	02
Br. Rafael Castro Machado	02
U.E. Vicente de Sucre y Urbaneja	02
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

### **3.4 Elaboración Del Instrumento Para La Recolección De Los Datos.**

El proceso de elaboración del instrumento se llevó a cabo en dos etapas: una dedicada a la construcción de una lista de ítems para determinar los factores asociados a la actividad laboral de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil, que generen satisfacción y aspiración y su posterior selección; la otra referida al sometimiento de los ítems a las pruebas de validez y confiabilidad.

#### 3.4.1 Validez del Instrumento:

Según Hernández S. (1991: 236) "La validez se refiere, en términos generales, al grado en que un instrumento mide realmente lo que pretende medir".

Por lo tanto, un instrumento de medición debe tener representado el contenido de las variables a medir.

Al respecto Hurtado (2000: 436) expresa:

"La validez del constructo intenta determinar en qué medida un instrumento mide los aspectos relacionados con la teoría que sustenta la investigación". Parte del principio de que todo investigador cuando formula su pregunta de investigación y delimita su tema, atiende a cierta concepción de la realidad, basada en conceptualizaciones de los eventos que pretende estudiar.

Para determinar la validez del instrumento se aplicó un juicio de experto, para ello se constató a los profesores Anacelys López (Departamento de Currículo y Administración Educativa) y Nerys Sánchez (Departamento de Educación Integral). Quienes, luego de revisar el instrumento procedieron a realizar los ajustes

correspondientes en cuanto a la claridad de los ítems, isomorfismo y precisión de los ítems.

### 3.4.2 Confiabilidad:

(439) La confiabilidad está referida “al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones producen iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado”. El coeficiente de confiabilidad del instrumento, y sus valores pueden oscilar entre 0 y 1, pero en ningún caso puede ser negativo.

Para determinar la confiabilidad del instrumento aplicado se utilizó el coeficiente de Alfa – Cronbach, cuya formula es:

$$a = K \frac{(1 - \sum s_i^2)}{K - 1}$$

La encuesta utilizada fue una encuesta tipo Likert, la cual de acuerdo con Hernández S y Otros (1991: 256) “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios antes los cuales se pide la reacción de los sujetos”.

En esta escala, se presenta cada afirmación y se le solicita al encuestado que exprese su opinión escogiendo uno de los cuatro puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico; así, el encuestado obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total, sumando la puntuación obtenida en relación a todas las afirmaciones.

Esta consta de dos partes. La primera referida al nivel de satisfacción y la segunda a las expectativas quedando estructurada en cuatro alternativas para cada proposición.

- Para el nivel de satisfacción:
  - Muy satisfecho (M.S.)
  - Satisfecho (S.)
  - Poco satisfecho (P.S.)
  - No satisfecho (N.S.)
  
- Para el nivel de expectativas:
  - Que la situación mejore (S.M.R.E)
  - Que la situación se mantenga (S.M.)
  - No sabe (N.S.)
  - Que la situación no mejore (N.M.R.E)

El instrumento constó de 43 ítems (Anexo 1)

Estructurados en cinco dimensiones: Reconocimientos, Relaciones Personales, Condiciones Físicas y Ambientales, Gestión y Nivel Académico, las cuales se

corresponden con las dos variables consideradas en el estudio: Satisfacción y Aspiración Profesional del Licenciado en Educación.

Es importante señalar que el instrumento permitió la uniformidad en el modo de contestar los ítems, lo cual facilitó la respuesta al desarrollar un mismo tipo de juicios en todos los casos y conceder el mismo valor a los ítems.

Una vez recogida la información para el conteo y tabulación de los datos obtenidos, se aplicó el procedimiento manual de codificación para el vaciado de los datos en una matriz de doble entrada (encuesta – ítems), que consiste en una tabla, donde se coloca en la columna horizontal los niveles de satisfacción y las expectativas, y en la vertical los ítems referidos a las dimensiones estudiadas.

Posteriormente se realizó el conteo de las frecuencias de los ítems de cada dimensión, para llevar a cabo el análisis absoluto y porcentual y corresponderlos con las matrices respectivas.

Para cada cuadro será preciso evaluar el comportamiento de las variables en forma individual, a fin de permitir su análisis. Luego, se concluye por escrito la interpretación de cada uno en forma cuantitativa.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
El hecho de ser Lcdo. en Educación Mención Técnica Mercantil	1	53	1	46,9	-	-	-	-	4	12	1	53	4	12	6	18	3	1
	7	,1	5							,5	7	,1		,5		,8	2	0
																		0

Fuente: Datos recabados por el autor.

En atención al ítem referido a la relación del Licenciado en Educación con las autoridades de su institución cabe resaltar que más del 30% de los involucrados mostró poca o ninguna satisfacción, es decir, un número apreciable de profesores no está de acuerdo con la manera de relacionarse los directivos con los docentes.

Por otro lado una mayoría altamente significativa (96,9%) expresó tener relaciones muy satisfactoria o satisfactorias con sus colegas en el trabajo. De igual manera un alto porcentaje (90,6%) mostró complacencia en su relación con el personal administrativo y obrero, así como también con los estudiantes, porcentaje que se refleja en un 88,1%. En cuanto a las expectativas aproximadamente el 44% se inclinó porque la relación con los directivos mejore o cambie.

En relación con sus colegas el 50% señaló que la situación debe mantenerse.

Se hace notar que el 28% desea mejoría en la interacción entre docentes.

Ahora bien, con los administrativos y obreros el 43,75% está de acuerdo que debe existir algún cambio que tienda a optimizar los vínculos entre el personal de la institución.

En este mismo orden de ideas el 46,9% señaló la necesidad de cambiar o mejorar su relación con el estudiantado del plantel.

Estos resultados muestran la necesidad, de manera general, que existe por parte de los profesores de estrechar más los vínculos con los diferentes componentes de la comunidad educativa, ya que mientras más estrechas sean las relaciones, mientras más canales de comunicación existan, mejores serán los resultados del proceso de enseñanza y aprendizaje.

CUADRO N° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN				EXPECTATIVAS				TOTAL									
	MS	S	PS	NS	SM	SME	SC	NS										
	F	%	F	%	F	%	F	%		F	%							
Actividades que realiza.	10	31,25	6	50	6	18,75	-	-	12	37,5	10	31,25	4	12,5	6	18,75	32	100
El apoyo a las actividades que realiza.	1	3,13	13	40,63	14	43,75	4	12,5	6	18,75	11	34,38	10	31,25	5	15,63	32	100
Reconocimiento recibido por su labor.	1	3,13	7	21,88	12	37,5	9	28,13	3	9,38	12	37,5	11	37,5	5	13,63	32	100
Programa de promoción y reconocimientos por su labor.	-	-	5	15,63	14	43,75	7	21,88	4	12,5	9	28,13	15	46,88	4	12,5	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En este cuadro se observa que un porcentaje significativo (81,25%) valora altamente las actividades que realiza, sin embargo más de la mitad de estos docentes siente poco o ningún apoyo para desempeñar sus funciones. en este mismo sentido, veintiuno (21) docentes (65,6%) opinó que su labor no es reconocida por las instancias respectivas.

Es también significativo destacar que la gran mayoría de estos Licenciados manifestó no recibir ningún incentivo por su desempeño.

Estos resultados indican que la desmotivación es un elemento que puede estar influyendo en el buen logro de los objetivos que persiguen las instituciones educativas donde laboran los profesores objeto de este estudio.

En relación con las expectativas, un 45,9% respondió que la situación, en cuanto a las actividades que ellos realizan, debe sufrir alguna transformación, en este mismo orden de ideas más de la mitad (65,6%), manifestó no estar de acuerdo con el apoyo que actualmente reciben para realizar sus actividades.

Pero es significativo todavía el hecho que el 75% de estos Licenciados manifiesta que deben existir algunas estrategias que permitan reconocer lo importante y poco valorada actividad que ellos realizan.

De igual manera, ese mismo porcentaje (75%) expresó que la situación, en cuanto a programas que reconozcan la labor docente, debe cambiar. En otras palabras, se hace necesario crear programas (ascensos, premios de estímulo, bonos de desempeño), que estimulen al docente en la búsqueda de mayor eficiencia y efectividad en su práctica pedagógica.

CUADRO N° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN				EXPECTATIVAS				TOTAL									
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Oportunidades que le ofrecen de opinar en asuntos que le afectan personalmente.	3	9,3	9	28,1	1	40,3	5	15,6	6	18,8	1	31,0	9	28,1	7	21,7	3	10
		8		1		3		63		75		0		1		88	2	0

Fuente: Datos recabados por el autor.

En relación con el cuadro cinco (5), 18 consultados lo que representa el 56,2% presenta insatisfacción, es decir, no tienen posibilidades de manifestar ante las instancias respectivas aquellos aspectos que de una u otra forma lo afectan en su vida personal.

Del mismo modo el 59,3% señaló que sus expectativas en relación con las oportunidades de opinar en los asuntos que le conciernen directamente no son las mejores, y por lo tanto deben generarse algunas vías que permitan a los docentes comunicarse para plantear sus problemas y las posibles soluciones.

Este aspecto de suma importancia para el buen desarrollo de las relaciones entre los miembros de las instituciones debe mejorar sustancialmente.

CUADRO N° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOT AL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	&
Organización docente, secciones, horarios y asignación aulas.	2	6,25	1	53,1	1	31,0	2	6,25	3	9,38	1	56,8	5	15,63	6	18,75	3	100
Modo como se toman las decisiones sobre políticas, programas, normas, etc.	1	3,13	6	18,75	1	43,75	7	21,88	1	3,13	7	21,88	1	43,75	1	31,25	3	100
Planificación que se realiza en el instituto.	1	3,13	1	56,8	8	25	4	12,5	1	31,0	1	31,0	6	18,75	6	18,75	3	100
Coordinación que existe entre las dependencias y organismos que conforman la estructura del instituto.	1	3,13	1	34,38	1	43,75	4	12,5	7	21,88	5	15,63	1	46,87	5	15,63	3	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En atención al ítem relacionado con la organización de secciones, horarios y aulas destaca el hecho que más de la mitad de los consultados, el 53,1% mostró su satisfacción en este rubro, sin embargo, el 31% está poco satisfecho de la manera como se organizan estos elementos tan importantes para el buen desempeño de la labor tanto administrativa como docente del plantel.

En cuanto al ítem referido a la manera como se toman las decisiones sobre aspectos como: normas, políticas internas de la institución, etc., la mayoría de los docentes expresó sentirse poco o nada satisfecho, elemento éste que incide de manera negativa en el normal desenvolvimiento de la institución y de hecho en las acciones educativas que en ella se desarrollan.

Por otro lado, cabe destacar que un 59,5% manifestó satisfacción en relación a la manera como se planifica en el plantel, sin embargo, el porcentaje restante (37,5%) mostró algún grado de insatisfacción, éste aspecto también pudiera influir en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se lleva a cabo en los planteles donde trabajan los docentes consultados.

Y en cuanto al ítem que tiene que ver con la coordinación que existe entre las diferentes dependencias del instituto se refleja, de acuerdo con los resultados, mucha insatisfacción, por cuanto el 56,2% se manifestó de esa forma (con poca o ninguna satisfacción). Resultados estos que pueden incidir negativamente tanto en el rendimiento del docente como en el del alumno.

En cuanto al nivel de expectativas, se observa que un 71,8% está de acuerdo con que la organización del plantel, en relación a la manera como se distribuyen los horarios y las secciones deben cambiar. De la misma manera el 65,7% sugiere que debe modificarse el modo como se toman las decisiones en relación con las políticas y programas del plantel.

También es de señalar que la mitad de los encuestados manifestó su desacuerdo con la manera como realizan la planificación en los institutos.

Por último, para el 60,5% de los licenciados objeto de estudio, las expectativas relacionadas con la coordinación que existe entre las diferentes dependencias del plantel deben mejorar, introduciendo cambios que permitan a los docentes laborar en un clima más acorde con la importante función que desempeñan.

En líneas generales existe un bajo nivel de expectativas en relación con estos aspectos, los cuales son determinantes para que el proceso educativo se desarrolle de forma adecuada.

CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Logros de su labor docente.	9	28,	1	59,	3	9,3	1	3,1	1	31,	1	40,	4	12,	5	15,	3	10
		13	9	38		8		3	0	25	3	63		5		63	2	0

Fuente: Datos recabados por el autor.

En relación con la satisfacción que presentan los encuestados en los logros de su desempeño como docentes, es llamativo el hecho que el 87,5% opinó sentirse muy satisfecho o satisfecho y apenas 4 (12,5%) mostró algún grado de insatisfacción.

Por otro lado, resalta el hecho que menos de un tercio 31,25% manifestó tener expectativas (que la situación se mantenga) en atención a sus logros. Cabe destacar que más de la mitad expresó que esta situación cambie o mejore.

Los resultados están evidenciando que a pesar de que los Licenciados, objeto de estudio, están motivados con el rol que desempeñan, requieren tener las condiciones necesarias para ejercer de manera más idónea su labor.

CUADRO N° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS									
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Planes, programas o proyectos de investigación.	1	3,1	1	34,	9	28,	7	21,	3	9,3	1	31,	1	34,	8	2	3	10
		3	1	38		1		88		8	0	25	1	38		5	2	0

Fuente: Datos recabados por el autor.

Los resultados de este ítem, muestran que hay un significativo grupo de profesores (49,9%) descontentos en la manera como se desarrollan los planes y proyectos de investigación en las instituciones donde trabajan. De igual manera hay bajas expectativas en atención a estos rubros.

Se evidencia esta situación, en que apenas un 9,38% manifiesta estar de acuerdo con que la situación se mantenga.

Es de hacer notar que una adecuada implementación conlleva al mejoramiento de la calidad de la educación, más aun cuando casi todas las propuestas educativas actuales giran alrededor de la elaboración de proyectos, por cuanto esta es una de las estrategias que coadyuvan a los alumnos a vincularse directamente con su contexto.

CUADRO N° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS		I	%
	I	%	I	%	I	%	I	%	I	%	I	%	I	%	I	%		
Las actividades de extensión.	10	31,25	11	34,38	5	15,63	3	9,38	3	9,38	13	40,63	9	28,13	7	21,88	32	100
El apoyo a las actividades de extensión.	4	12,5	10	31,25	10	31,25	5	15,63	3	9,38	13	40,63	10	31,25	6	18,75	32	100
Los logros de las actividades de extensión.	2	6,25	12	37,5	9	28,13	6	18,75	5	15,63	13	40,63	8	25	6	18,75	32	100
Actividades culturales y deportivas que involucran al profesorado.	-	-	6	18,75	13	40,63	11	34,38	4	12,5	10	31,25	11	34,38	7	21,88	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En relación con el ítem referido a las actividades de extensión que realiza el Licenciado, veintiuno (21) de los encuestados, lo cual representa el 65% manifestó sentirse satisfecho, sin embargo seis (6) de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil (18,6%) mostró insatisfacción. Estos resultados muestran que, en términos generales, existe buena disposición de los Licenciados en Educación Técnica Mercantil que laboran en Cumaná en la realización de estas actividades que, con buen espíritu de colaboración, ayudan decididamente al proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos pertenecientes a las instituciones objeto de estudio.

En cuanto al nivel de expectativas, apenas el 9,3% está de acuerdo que las actividades que se realizan se mantengan, mientras que veintidós (22) de los encuestados es decir, el 68,7% señaló que la situación debe cambiar o mejorar, se evidencia entonces, de acuerdo con los resultados, que las actividades de extensión y deportivas que se realizan en estos planteles no cubren las expectativas de los docentes, lo cual hace imperativo diseñar estrategias, orientadas al logro de una mayor vinculación entre la escuela, comunidad y los entes representativos del entorno.

CUADRO N° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL			
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Condiciones de las instalaciones físicas.	-	-	8	25	16	50	8	25	4	12,5	6	18,75	19	59,38	3	9,38	3	100	1	100
Mantenimiento de las instalaciones físicas.	1	3,13	5	15,63	16	50	9	28,13	3	9,38	9	28,13	16	50	4	12,5	3	100	1	100
Vigilancia y seguridad de las instalaciones físicas.	1	3,13	4	12,5	12	37,5	14	43,75	2	6,25	10	31,25	14	43,75	6	18,75	3	100	1	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

El cuadro diez (10) muestra que los encuestados están insatisfechos por las condiciones en las cuales se encuentran las instalaciones educativas de las instituciones donde laboran, esto se desprende del hecho que el 75% opinó de esta manera.

Llama la atención que ningún Licenciado expresó alto grado de satisfacción. En correspondencia con esta situación el 78,1% mostró insatisfacción por la manera como se mantienen esas instalaciones, y más aún el 81,2% opinó sentirse poco o nada satisfecho en relación con la vigilancia y seguridad en las canchas deportivas de estos planteles. Esta situación es preocupante ya que el estado de deterioro de las instalaciones deportivas redunda negativamente en el desarrollo integral del estudiante, al no contar con infraestructura adecuada para realizar sus prácticas deportivas.

Situación similar se observa en relación con las expectativas, ya que el 78% expresó que se hace necesario establecer algunas estrategias que permitan mejorar estas instalaciones. En ese mismo orden de ideas, 25 de los consultados lo que representa un 78% indicó que el mantenimiento de las instalaciones deportivas deja mucho que desear, por lo que ameritan que se tomen los correctivos necesarios.

De igual manera el 75% de estos profesores manifiesta su inconformidad por la manera como se mantienen los servicios de vigilancias en estas instalaciones.

En resumidas cuentas, no hay las condiciones requeridas para realizar una práctica deportiva acorde con los postulados establecidos en las programaciones escolares vigentes.

CUADRO N° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN				EXPECTATIVAS				TOTAL										
	MS		S		PS		NS				SM		SME		SC		NS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Condiciones de mobiliario y equipo.	-	-	2	6,25	1	46,5	1	43,4	1	3,13	6	18,75	1	56,8	7	21,88	3	12	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En este cuadro se refleja que más del 90% de los profesores encuestados manifestó su insatisfacción por las condiciones en las cuales se encuentran los mobiliarios y equipos con que cuentan los planteles para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Cabe señalar de igual manera, que aproximadamente el 75% consideró que la situación en las cuales se encuentran estos mobiliarios y equipos debe cambiar o mejorar.

Es necesario entonces, que se establezcan los mecanismos más expeditos que permitan el mejoramiento y la adecuación de estos elementos para cumplir los propósitos que persigue una verdadera educación, por cuanto en las inadecuadas condiciones en que se encuentren los pupitres, pizarras y demás mobiliarios es difícil proporcionar una enseñanza eficiente.

CUADRO N° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN				EXPECTATIVAS				TOTAL									
	MS	S	PS	NS	SM	SME	SC	NS										
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%								
Oportunidades de desarrollo personal.	1	3,1	4	12,5	1	46,5	1	31,0	4	12,5	1	43,75	4	12,5	3	12,5		
Estímulo que se le da al personal docente.	1	3,1	7	21,88	1	31,0	1	37,25	7	21,88	6	18,75	1	46,5	4	12,5	3	12,5

Fuente: Datos recabados por el autor.

En cuanto a las respuestas referidas a las oportunidades que se le da a los docentes para su desarrollo personal, el 46,87% de los encuestados, opinó encontrarse poco satisfecho, seguido de un 31,25% de no satisfechos lo que representa un 78,12% de niveles de insatisfacción en contraste con un 15,63% de niveles que pueden considerarse de satisfacción.

La tendencia refleja el descontento que sienten los docentes a ver que la institución no recompensa su labor, contribuyendo a que éstos se desarrollen como personas y profesionales.

En cuanto al nivel de satisfacción que representa el siguiente ítem, se observa que el 37,5% no está satisfecho y el 31,25% poco satisfecho. Esto repite la tendencia anterior con un 38,75% de negatividad, lo que indica que el personal docente en el área de Técnica Mercantil no es tomado en cuenta para obtener beneficios sociales, económicos, culturales y en la elaboración de programas para la formación de nuevos profesionales del área.

Sobre las expectativas, con respecto a estos ítems, el 75% y el 65,62% de los encuestados respectivamente, considera que dicha situación debe cambiar y mejorar en vista de que la institución le debe permitir su fortalecimiento tanto como persona, como profesionalmente.

CUADRO N° 13 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Control y supervisión sobre las actividades del profesorado.	3	9,3	1	53,8	8	25	3	9,3	8	25	1	37,5	8	25	4	12,5	3	10
Libertad académica del profesorado.	-	-	2	65,1	7	21,88	2	6,25	9	28,13	1	34,1	6	18,75	6	18,75	3	10
Responsabilidad del personal en el trabajo.	3	9,3	2	62,0	5	15,63	3	9,3	1	37,2	1	40,3	2	6,25	5	15,63	3	10

Fuente: Datos recabados por el autor.

En cuanto a la forma como se supervisa el trabajo veinte (20) de los encuestados lo que representa un 62,51% dijo sentirse satisfecho, ocho (8) lo que representa un 25% señaló sentirse poco satisfecho y el 9,38% restante manifestó insatisfacción. El hecho que los docentes se sientan satisfechos de la manera como se supervisa y controla su trabajo puede deberse a que esta se realiza con regularidad. En cuanto a las expectativas existe una uniformidad en relación a que la situación se mantenga con un 25% y que la situación cambia también con un 25%, en comparación al 37,5% que manifestó que la situación debe mejorar, estos resultados indican que a pesar de la satisfacción que muestran por la supervisión, se sienten fiscalizados cuando la misma se lleva a cabo.

En relación a la libertad académica y responsabilidad que tiene el docente para planificar su propio trabajo, veintiuno y veinte docentes, que representan un 65,63% y 62,5% respectivamente respondió sentirse satisfecho, mientras el 21,88% y el 15,63% respectivamente dijo sentirse poco satisfecho, y en cuanto a los niveles de insatisfacción sólo fue un 6,25% y un 9,38% respectivamente.

Estos resultados reflejan que un alto porcentaje de docentes se sienten satisfechos tanto en la libertad que tienen para planificar como en la responsabilidad para introducir cambios en su trabajo, lo que repercute positivamente en el proceso educativo.

Con relación a las expectativas el 34,38% y 43,63% respectivamente reflejan que los docentes manifiestan que la situación debe mejorar, mientras que el 28,13% y el 37,5% muestran que la situación debe mantenerse. Resultados estos que indican que a pesar de sentirse satisfechos, ellos aspiran que dicha libertad y responsabilidad le permita elaborar los planes con los contenidos y objetivos que, a su juicio, deben lograr sus alumnos

CUADRO N° 14 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN				EXPECTATIVAS				TOTAL											
	MS	S	PS	NS	SM	SME	SC	NS												
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%										
Programas de protección social (Caja de ahorro, entre otros.)	1	3,13	8	25,78	7	21,88	1	40,36	5	15,63	6	18,75	1	40,36	8	25,78	3	12,31	2	7,69

Fuente: Datos recabados por el autor.

Las respuestas referidas a los programas de protección social señalan que trece (13) de los encuestados, es decir un 40,63% se encuentra insatisfecho, un 21,88% manifestó estar poco satisfechos y sólo nueve (9) docentes, lo que representa el 28,13% dijo sentirse satisfecho.

Por el lado de las expectativas, el 40,63% y el 18,75% respectivamente expresaron que la situación debe cambiar y mejorar respectivamente, en comparación con el 15,63% que manifestó que todo debe mantenerse.

Simultáneamente, los resultados demuestran un alto grado de insatisfacción con los programas de protección social ofrecidos por los diferentes contratos colectivos debido a que no guardan proporción con las exigencias y responsabilidades que se le asignan, al licenciado en el ejercicio de su profesión.

Es evidente entonces, que se hace necesario establecer algunas estrategias (con el gobierno nacional y regional, con los gremios) que permitan a los docentes sentirse más protegidos socialmente en su situación laboral.

CUADRO N° 15 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Del nivel de dirección a los Licenciados.	3	9,38	7	21,88	12	37,5	7	21,8	6	18,75	12	37,5	9	28,13	5	15,63	32	100
Del profesorado hacia los niveles de dirección y coordinación.	2	6,25	11	34,38	15	46,87	1	3,13	6	18,75	12	37,5	8	25	6	18,75	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

Llama la atención el grado de insatisfacción que tienen los Licenciados con los niveles de dirección, de las instituciones educativas, significa esto que aparentemente no existe una política comunicacional en los planteles, que permita establecer contactos permanentes que ayuden a viabilizar los procesos de enseñanza y aprendizaje, esto se evidencia en el hecho que el 59,3% manifestó sentirse poco o nada satisfecho ante esta situación.

Por otro lado cabe destacar también, que un 65,6% de los encuestados respondió estar de acuerdo en que esta situación cambie o mejore, hecho que corrobora el planteamiento anterior.

En el caso contrario, es decir; la satisfacción y expectativas de los profesores hacia los niveles directivos presentan resultados similares ya que aproximadamente un 50% de los docentes mostró algún grado de insatisfacción. En relación con las expectativas el 62,5% manifestó deseos que la situación se transforme. Estos resultados parecen indicar la presencia de elementos que están afectando de manera significativa la relación entre directivos y docentes lo que demuestra que hay factores u obstáculos que deben ser superados para que la relación fluya de manera más armónica.

CUADRO N° 16 FLUJO DE LAS COMUNICACIONES INFORMALES

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Del nivel de dirección al profesorado.	1	3,1	1	31,	1	43,	4	12,	8	25	1	31,	1	37,	2	6,2	3	1
	3		0	25	4	75		5			0	25	2	5		5	2	0
Del profesorado hacia los niveles de dirección y coordinación.	1	3,1	1	31,	1	46,	3	9,3	8	25	1	31,	1	37,	2	6,2	3	1
	3		0	25	5	87		8			0	25	2	5		5	2	0
Entre los miembros del personal de la institución.	1	3,1	1	50	1	31,	1	3,1	1	31,	1	34,	8	25	3	9,3	3	1
	3		6		0	25		3	0	25	1	38				8	2	0

Fuente: Datos recabados por el autor.

En cuanto a los ítems referidos al flujo de las comunicaciones informales, los datos reflejan que el 53,13% de los encuestados señala sentirse satisfechos y un 46,87% manifiesta sentirse poco satisfechos. Estos resultados indican que la comunicación que se da entre los docentes y los demás miembros de la comunidad educativa es deficiente, lo que podría influir en el desempeño profesional del docente para desarrollarse en ambientes enrarecidos y de incertidumbre que no favorecen el proceso comunicativo.

En relación con las expectativas el 65,63% manifestó que la poca comunicación entre ellos y los miembros de la institución debe cambiar y mejorar tal como lo muestran los datos en el cuadro N° 16 mientras que se observa un porcentaje bajo del 18,75% en el cual los docentes expresan que dicha situación debe mantenerse. Estos resultados reflejan que los encuestados desean una comunicación más fluida y con una mayor facilidad de expresarse lo que reduce los conflictos y aumenta la confianza y empatía entre los actores del proceso

CUADRO N° 17 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS		I	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Las relaciones que establece la institución con su comunidad.	1	3,13	8	25	12	37,5	6	18,75	5	15,63	8	25	10	31,25	9	28,13	32	100
Las relaciones que se establecen con los sectores de bienes y servicios de su entorno.	-	-	6	18,75	18	56,25	4	12,5	7	21,88	10	31,25	9	28,13	6	18,75	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En relación con el ítem referido a las relaciones de la institución con la comunidad y los sectores que proveen bienes y servicios, dieciocho (18) docentes, que representa el 56,25% expresó sentirse poco satisfechos, el 18,75% mostró insatisfacción y apenas el 18,75% de los encuestados manifestó satisfacción. Esto refleja la existencia de algunos intentos por incorporar a los miembros de la comunidad en las actividades de los planteles.

En el nivel de expectativas dieciocho (18) encuestados equivalente al 56,25% se mostró de acuerdo que las relaciones de la institución con la sociedad y su entorno debe mejorar y cambiar, y sólo el 15,63% expresó que dicha situación debe mantenerse, lo que indica que los docentes ven la necesidad de estrechar aun más sus relaciones con el medio que los rodea lo que contribuye a mejorar la calidad educativa y las relaciones entre ambos grupos.

CUADRO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Clima organizacional de la institución.	-	-	14	43,75	10	31,25	5	15,63	9	28,13	9	28,13	10	31,25	4	12,5	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

Con respecto a este ítem un porcentaje significativo del 43,75% señaló satisfacción en cuanto al clima organizacional que impera en la institución, mientras que el 31,25% mostró poca satisfacción, seguido de un 15,63% que expresó sentirse insatisfecho.

Hecho éste que evidencia la existencia de satisfacción por parte del conglomerado profesional. Situación que pudiera aprovecharse para impulsar procesos interactivos en el plantel, los cuales coadyuvan a mejorar la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones objeto de estudio, por cuanto si el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales son adecuadas, el proceso educativo se desarrollará de una manera más idónea.

CUADRO N° 19 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oportunidades de participación en todas las actividades de la institución.	-	-	15	46,	15	46,	1	3,1	6	18,	14	43,	7	21,	5	15,	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En el ítem referido a las oportunidades de participación en todas las actividades académicas existe una igualdad entre los niveles de satisfacción y poca satisfacción del 46,87% y solo 3,13% se siente insatisfecho, estos resultados reflejan que un grupo de los docentes están claros que tienen la oportunidad para elaborar planes con contenidos que a su juicio sus alumnos deben recibir, mientras que los otros muestran todo lo contrario, lo que demuestra que se hace necesario incentivar a los docentes e integrarlos en las actividades que realiza el instituto, ya que de esta forma se logra más armonía y participación entre los miembros de la comunidad.

CUADRO N° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN				EXPECTATIVAS				TOTAL									
	MS		S		PS		NS				SM		SME		SC		NS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Rendimiento de sus estudiantes.	2	6,25	14	43,75	13	40,63	2	6,25	7	21,88	13	40,63	9	28,13	3	9,38	32	100
Nivel académico de sus estudiantes.	1	3,13	10	31,25	16	50	4	12,5	6	18,75	12	37,5	11	34,38	3	9,38	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En cuanto al rendimiento escolar alcanzando por sus estudiantes, dieciséis (16) de los encuestados que representa el 50% manifestó su satisfacción, trece (13) que equivale al 43,75% dijo sentirse poco satisfechos y sólo dos (2) docentes que representan el 6,25% mostró insatisfacción. La satisfacción que sienten los docentes en relación al ítem anterior se ve reflejado en el rendimiento alcanzado por sus alumnos.

Sin embargo, en el nivel de expectativas se refleja que el 68,76% de los encuestados está de acuerdo que dicha situación debe cambiar y mejorar, seguido de un 21,88% que manifestó que la situación se debe mantener, estos resultados reflejan que los docentes a pesar del alto grado de satisfacción les gustaría que sus estudiantes logaran un rendimiento mayor al que siempre muestran durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En relación con el nivel académico logrado por los estudiantes, el 50% consultado mostró poca satisfacción, el 34,38% expresó satisfacción y sólo el 12,5% manifestó insatisfacción. Lo que indica que los alumnos son pocos responsables y no cumplen con su trabajo exitosamente, esto de acuerdo a la opinión de los docentes, lo que evidencia algún grado de contradicción con el planteamiento anterior.

Del lado de las expectativas, un porcentaje significativo del 71,88%, expresó categóricamente que la situación debe cambiar y mejorar, mientras que el 18,75% manifestó que la misma se debe mantener, lo cual indica una elevada preocupación por los docentes, en relación con el nivel académico de sus alumnos.

CUADRO N° 21 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS								TOTAL	
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
La forma como los directivos conducen la institución.	2	6,25	9	28,13	13	40,63	6	18,75	7	21,88	12	37,5	10	31,25	3	9,38	32	100
La administración de los recursos presupuestarios de la institución.	-	-	6	18,75	12	37,5	10	31,25	6	18,75	6	18,75	13	40,63	7	21,88	32	100
Los estilos de liderazgo de la institución.	-	-	7	21,88	12	37,5	10	31,25	6	18,75	8	25	11	34,38	7	21,88	32	100

Fuente: Datos recabados por el autor.

En lo referente a la manera como los directivos conducen, administran y liderizan la institución trece (13) de los encuestados, o sea, un 40,63% manifestó estar poco satisfechos, mientras que el 18,75% expresó estar satisfecho, seguido de un 18,75% que dijo estar insatisfecho. La poca satisfacción observada en relación a este ítem, se debe en gran medida a que las instituciones, por lo regular, no cuentan con un personal calificado para desarrollar sus actividades administrativas.

En cuanto al nivel de expectativas sólo el 18,75% está de acuerdo en que la forma como se conducen y administran los recursos de la institución se mantenga, en comparación al 59,38% que expresó la necesidad de que la situación mejore o cambie. Se evidencia claramente que las instituciones no tienen gerentes responsables y calificados, por ende, tampoco cuenta con los materiales necesarios para desarrollar las actividades académicas, todo ello en atención a las respuestas dadas por los licenciados consultados.

CUADRO N° 22 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN TÉCNICA MERCANTIL EN CUANTO A:

ITEM	SATISFACCIÓN								EXPECTATIVAS									
	MS		S		PS		NS		SM		SME		SC		NS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel académico del personal docente de la institución.	5	15,	1	53,	6	18,	1	3,1	1	37,	7	21,	6	18,	7	21,	3	10
		63	7	13		75		3	2	5		88		75		88	2	0

Fuente: Datos recabados por el autor.

Con respecto al nivel académico del personal docente de la institución el 68,75% manifestó satisfacción y seguido de un 18,75% que expresó poca satisfacción y apenas el 3,13% mostró insatisfacción.

De acuerdo con los resultados, los encuestados están satisfechos que sus colegas se hayan preocupado por su formación lo cual contribuye al mejoramiento de la práctica educativa.

Por el lado de las expectativas un 40,63% de los docentes manifestó que el nivel académico de los profesores debe cambiar y mejorar, en cambio el 37,5% expresó que la situación se debe mantener. Esto evidencia, de acuerdo a los resultados, que la actualización docente es una excelente estrategia para mejorar la calidad del proceso educativo.

## CONCLUSIONES

En atención a los resultados de la investigación, referida a los niveles de satisfacción y expectativas de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil, que laboran en instituciones educativas de Cumaná, se encontró que en muchos aspectos estos mostraban, por un lado, respuestas que oscilaban desde muy satisfechos hasta pocos satisfechos, y por el otro, señalaban desde altas expectativas, recomendando que la situaciones se mantengan hasta respuestas que planteaban cambios y mejoras.

Los Licenciados encuestados manifestaron estar satisfechos y consustanciados con la profesión que eligieron y con su labor como docentes, sin embargo, más de la mitad planteó que la situación en la institución debe cambiar, lo que evidencia que existe preocupación por mejorar las condiciones físicas y académicas de los planteles.

Se observa que, en general, existen buenas relaciones entre el personal docente, administrativo y obrero que laboran en las instituciones objeto de estudio, sin embargo, hay insatisfacción y deseos de que haya cambios por parte de las autoridades de los planteles, lo que redundaría favorablemente en las relaciones entre los actores.

Aún cuando los Licenciados en Educación en general, valoran de manera positiva las actividades que realizan, no encuentran el debido apoyo, ni el incentivo necesario para el desempeño de su labor

docente, de allí que plantean la necesidad de que se les tome más en cuenta y que sean consultados en la toma de decisiones.

- En cuanto a los aspectos organizativos (planificación, coordinación, distribución horaria, entre otros) se observa bastante insatisfacción y expectativas no cubiertas, elementos de significativa importancia que deben ser tomados en cuenta para los procesos administrativos, académicos y de extensión, que se realizan en los planteles educativos.
- Hay mucho descontento e insatisfacción en la forma como se desarrollan los planes y proyectos en los planteles. Este hecho debe llamar a la reflexión por cuanto, las actuales planificaciones se llevan a cabo a través de proyectos. Si el docente no está acorde con esta metodología las propuestas de mejorar tienden a ser infructuosas.
- Puede afirmarse que hay satisfacción en relación con las actividades de extensión que se realizan en las instituciones, elemento este de importancia en la proyección que deben tener los institutos educativos hacia la comunidad. Sin embargo, muchos de los Licenciados no están de acuerdo como la institución se vincula con los demás entes de la comunidad para llevar a cabo este tipo de actividades. Se requiere establecer algunas estrategias que permitan estrechar el binomio escuela - comunidad.
- Las instituciones educativas en la cual laboran los encuestados, presentan instalaciones inadecuadas (aulas, canchas deportivas, laboratorios) que impiden que los procesos de enseñanza y aprendizaje se lleven a cabo de manera eficiente. En ese mismo orden de ideas, hubo consenso en afirmar que deben

mejorarse y adecuarse estas instalaciones, a la brevedad, en atención al logro de los propósitos planteados. De igual manera, los mobiliarios y equipos presentes en estas instalaciones, se encuentran en condiciones inadecuadas para desarrollar la labor educativa, por lo cual se requiere el mejoramiento de los mismos, para que esta situación cambie y se cumplan los propósitos que persigue una educación de calidad.

- Hay insatisfacción por parte de los encuestados en relación con las oportunidades que se le brindan para su desarrollo personal, es decir el docente no se siente recompensado por el trabajo que realiza. En buena medida es poco tomado en cuenta, para los beneficios económicos, las actividades de extensión, la elaboración de programas culturales, etc. Esta situación debe mejorar sustancialmente para fortalecer al educador tanto de manera personal, como en el ámbito de su profesión.
- En líneas generales, se observa satisfacción en relación al control de supervisión que se lleva a cabo en el plantel, sin embargo muchos manifiestan que el proceso tiende a ser fiscalizador. También hay satisfacción por la forma como se planifica las actividades académicas, pero que se deben introducir algunas mejoras para optimizar tal situación.

## RECOMENDACIONES

Entre las principales recomendaciones se establecen las siguientes:

- Por el grado de deterioro existente en las instalaciones de los planteles educativos donde laboran los licenciados del área Técnica Mercantil, tanto los directivos como los docentes, y sobre todo el Estado, como ente principal, deberían buscar los medios y recursos necesarios para lograr, mejorar y cambiar las condiciones de las instituciones con el objeto de ofrecer un ambiente adecuado durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Las instituciones han de ofertar oportunidades a los docentes para que estos se desarrollen no sólo a nivel profesional, sino también a nivel motivacional para que puedan ofrecer tanto sus conocimientos como orientar a aquellos estudiantes que necesiten del apoyo, en cualquier problema que tenga dentro y fuera del plantel.
- Realizar actividades culturales, deportivas y educativas que permitan la participación de la comunidad que se encuentra muy cerca de las instituciones, debido a que ellas, con ayuda de los docentes, tienen como función, la formación de los miembros más jóvenes de dicha comunidad.
- Elaborar planes, proyectos y estrategias innovadoras motivacionales que ayuden al docente del área Técnica Mercantil a desarrollar, en los estudiantes, sus capacidades cognitivas y desempeñarse

- adecuadamente durante su proceso de aprendizaje. Situación que permitirá motivar aún más la labor del docente y aumentar el nivel académico de sus estudiantes.
- Los directivos de los planteles deben desarrollar un nivel jerárquico acorde a las funciones a desempeñar, debido a que una deficiente dirección conduce al desmejoramiento de la institución tanto en lo físico como en lo académico, lo que conlleva a encontrar docentes y estudiantes desmotivados durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- En cuanto al proceso de comunicación desarrollado en las instituciones, se recomienda diseñar un conjunto de estrategias (reuniones grupales, círculo de estudios, entre otros) que vinculen más a la comunidad con los planteles a objeto de trabajar mancomunadamente.
- Es necesario una mayor vinculación entre las diversas instancias (zona educativa, distritos escolares, dirección de los institutos, comunidad educativa y docentes), a fin de diseñar estrategias organizativas y académicas tales como reuniones de trabajo, acompañamiento pedagógico, asambleas comunitarias, encuentros intra y extra planteles, que permitan una permanente interacción entre los diferentes actores para detectar debilidades y fortalezas a fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

## ANEXOS

<b>ASPECTOS REFERENTES AL INSTITUTO</b>	<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>				<b>EXPECTATIVAS</b>			
	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>POCO SATISFECHO</b>	<b>NO SATISFECHO</b>	<b>QUE LA SITUACIÓN SE MANTENGA</b>	<b>QUE LA SITUACIÓN MEJORE</b>	<b>QUE LA SITUACIÓN CAMBIE</b>	<b>NO SABE</b>
1.- El hecho de ser Licenciado en Educación, Mención Técnica Mercantil.								
2.- Su rendimiento como personal del Instituto donde labora.								
3.- Sus relaciones personales con:								
3.1.- Las Autoridades.								
3.2.- Los Colegas.								
3.3.- Los Estudiantes.								
4.- Las actividades que Usted realiza.								
5.- El apoyo que Usted recibe para realizarlas.								
6.- El reconocimiento que Usted recibe por su labor.								
7.- Las oportunidades que le ofrecen de opinar en asuntos que le afectan personalmente.								
8.- Organización Docente, Seccionales, Horarios, Asignación de Aulas.								
9.- Logros de su labor docente.								
10.- Planes, Programas o Proyectos de Investigación.								
11.- Actividades de extensión.								
12.- Apoyo a las actividades de extensión.								
13.- Logros de las actividades de extensión.								
14.- Condiciones de las instalaciones físicas.								
15.- Mantenimiento de las instalaciones físicas.								
16.- Vigilancia y seguridad de las instalaciones.								
17.- Condiciones de Mobiliario y Equipo.								
18.- Oportunidades de desarrollo profesional.								
19.- Estímulo que se da al personal docente.								
20.- El control y Supervisión que se ejerce sobre las actividades del profesorado.								

21.- Libertad académica del Profesor.								
22.- Responsabilidades del personal en el trabajo.								
23.- Los programas de protección social (Seguros, Caja de Ahorro).								
24.- Las actividades culturales y deportivas que involucran al profesorado.								
25.- El modo como se toman generalmente las decisiones sobre políticas, programas, normas y procedimientos.								
26.- La planificación que se realiza en el instituto.								
27.- La coordinación que existe entre las dependencias y organismos que conforman la estructura del instituto.								
28.- El flujo de las comunicaciones formales:								
28.1.- Del nivel de dirección a los Licenciados.								
28.2.- Del profesorado hacia los niveles de dirección y coordinación.								
29.- El flujo de las comunicaciones informales:								
29.1.- Del nivel de dirección y coordinación al profesorado.								
29.2.- Del profesorado hacia los niveles de dirección y coordinación.								
30.- Entre los miembros del personal del instituto.								
31.- El clima organizacional de la institución.								
32.- Los programas de promoción y reconocimiento por actuaciones destacadas.								
33.- Las relaciones que establece la institución con su comunidad educativa.								
34.- Las relaciones que establece la institución con los sectores de bienes y servicios de su entorno.								
35.- Las oportunidades de participación en todas las actividades académicas de la institución.								
36.- El rendimiento académico de sus estudiantes.								
37.- El nivel académico de sus estudiantes.								
38.- La forma como los directivos conducen la institución.								
39.- La administración de los recursos presupuestarios de la institución.								
40.- Los estilos de liderazgo de la institución.								
41.- El nivel académico del personal docente de la institución.								

## BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO, R. y RIVAS, J. (1984). **Técnicas de Documentación e Investigación III**. Caracas. Universidad Nacional Abierta.
- ANDER-EGG, E. (1987). **Introducción a las Técnicas de Investigación**. Buenos Aires. Humanitas.
- ARIAS, F. (1983). **Método para Incrementar la Calidad de la Enseñanza**. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Barrios M. (1994) La Formación Docente: Elementos para la Comprensión de la Realidad. UPEL, Caracas.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (1999). Gaceta Oficial N° 36.860. Del 30 de Diciembre de 1999. Editorial Almorca, C.A.
- CORDIPLAN. (1995). **Un Proyecto de País**. Documento del IX Plan de la Nación. Caracas.
- EVERDUIM, J. (1982). **Aprender a Ser**. Caracas. Cuadernos de Educación 2-3, Número Extraordinario. Quinta Edición.
- FERRER S., Flor. (1994). **La Docencia una Profesión Devaluada**. El Nacional. Cuerpo C. 04-10-1994.
- GARRET, H. (1971). **Estadísticas en Psicología y Educación**. Buenos Aires. Editorial Paidós

## **HOJA DE METADATOS**

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

<b>Título</b>	ASPIRACIÓN Y SATISFACIÒN PROFESIONAL DE LOS LICENCIADOS EN EDUCACIÒN MENCION TÈCNICA MERCANTIL QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CUMANÁ
<b>Subtítulo</b>	

### Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
	Castañeda, Anghit. E	CVLAC
e-mail		anghitcast@gmail.com
e-mail		
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

### Palabras o frases claves:

<b>Satisfacción</b>
<b>Motivación</b>
<b>Necesidades y Docentes</b>

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

## Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Humanidades y Educación	Técnica Mercantil

## Resumen (abstract):

La motivación y la satisfacción son aspectos vitales para comprender la problemática educativa, a nivel de las expectativas reales y la profesión. En este sentido Robbins(1987) plantea que la motivación y la satisfacción de necesidades desarrollan actividades positivas en el trabajo y lo hacen más sano y con menos ausentismo laboral. De este planteamiento se desprendió una investigación realizada con los Licenciados en Educación mención Técnica Mercantil que laboran en las Instituciones Educativas de Cumanà. En tal sentido se realizó una investigación descriptiva y aplicada, la cual arrojó un nivel medio de motivación y expectativas de parte de los consultados. Por lo tanto se recomienda establecer un conjunto de estrategias que permitan aumentar estas dos dimensiones.

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

## Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Sánchez., C José .A	ROL	CC <input type="checkbox"/> AA <input type="checkbox"/> TT <input checked="" type="checkbox"/> JJ <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> X
	CVLAC	V- 4.021.239
	e-mail	Jsanzhez239@gmail.com
	e-mail	
Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Sánchez., C José .A	ROL	CC <input type="checkbox"/> AA <input checked="" type="checkbox"/> TT <input checked="" type="checkbox"/> JJ <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> X
	CVLAC	V- 4.021.239
	e-mail	Jsanzhez239@gmail.com
	e-mail	

## Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2009	04	15
------	----	----

Lenguaje: SPA\_\_\_\_\_

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

**Archivo(s):**

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
<b>Tesis-anghitcastañeda.doc</b>	<b>Aplication/Word</b>

**Alcance:**

**Espacial :**          **Regional**          (Opcional)

**Temporal:**          **Intemporal**          (Opcional)

**Título o Grado asociado con el trabajo:**

LICENCIATURA EN EDUCACIÒN MENCION TÈCNICA MERCANTIL

---

**Nivel Asociado con el Trabajo** LICENCIATURA

---

**Área de Estudio:**

EDUCACIÒN MENCION TÈCNICA MERCANTIL

---

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:**

UNIVERSIDAD DE ORIENTE

---

