

**EL ORIENTADOR COMO ASESOR
EN EL DESEMPEÑO DOCENTE Y
LA SATISFACCIÓN LABORAL**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN



**EL ORIENTADOR COMO ASESOR EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Autora: Carmen Antuna
Tutor: Dr. Ed. Julio González
“Trabajo de Grado presentado
ante la Dirección de Postgrado
de la Universidad de
Carabobo para optar al título
de Magister en Orientación y
Asesoramiento”.

Valencia, abril de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **EL ORIENTADOR COMO ASESOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL** presentado por: **CARMEN ANTUNA** para optar al Título de Magíster en Orientación y Asesoramiento, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

Nombre, Apellido, C. I., Firma del Jurado

Valencia, abril de 2014

AGRADECIMIENTOS

- ❖ Al personal de Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, Profesora Minerlines, Grecia, Wilmer... siempre dispuestos a ayudar y apoyar incondicionalmente con tanta amabilidad y respeto... son personas especiales.
- ❖ A la Universidad de Carabobo por permitirme una vez más cumplir una meta anhelada desde hace mucho tiempo.
- ❖ A la Institución U.E. "19 de abril", a su personal directivo, docente y administrativo. Gracias por su colaboración y apoyo,
- ❖ A mi profesor y tutor el Doctor Julio González, inspiración y luchador incansable por y para la Orientación y sus estudiantes, quien con su carisma y guía me apoyó para la realización y terminación de este trabajo.
- ❖ A las Profesoras Hidramely, Vivian, Omaira y Alida que marcaron de una u otra forma mi vida personal y profesional como modelos excepcionales.

CARMEN A. ANTUNA DE L.

DEDICATORIA

- ❖ A Dios, el Todopoderoso en quien, mi pensamiento y cada paso que doy está siempre presente.
- ❖ A mi familia, el regalo más hermoso y preciado que me ha dado Dios. Los amo.
- ❖ A mis Hermanos y hermana, Pedro, Héctor, Henry, Nelson, Ramón, Edry y Alexander por unirnos aún más en los momentos más trascendentes. Demostrando que lo importante es la familia.
- ❖ A mis Cuñadas, Magaly, Gloria y Ruth por su apoyo, ayuda, paciencia para con los míos y estar presentes siempre incondicionalmente.
- ❖ A mis amigas, Reina y Marlene, por compartir mis lágrimas, angustias, alegrías y felicidad, constatando su apoyo totalmente, demostrando que existe la amistad verdadera sin importar la frecuencia, el tiempo ni la distancia.
- ❖ A mis sobrinos y sobrinas, hermosa generación, luchadora, inteligente, responsable, trabajadora de la cual me siento orgullosa cada día.
- ❖ A mi esposo Richard, ¡Mi Amor! por ser quien eres, comprensivo, amigo y compañero de mi vida. Mi base y apoyo en mis momentos buenos y difíciles o de flaqueza. Por centrarme en la realización de mis metas, haciendo a un lado las tuyas. Por haber creado conmigo mi máxima inspiración en la vida, mis tres musas Ludys, Katherine y Christy mis hijas, mi orgullo, mis regalos, mis BENDICIONES y a Diana por estar y ser parte de nosotros.
- ❖ A Belén Martínez y su familia tan especial, por compartir gran parte de este sueño.
- ❖ Al profesor Víctor Mora por su apoyo, ayuda y confianza.
- ❖ A mi Madre, quien fue y será el impulso, mi apoyo y la constancia en mi vida. Te amo MAMÁ y a mi Padre, que en su manera me enseñó a tratar de comprender las cosas.
- ❖ A mi Abuelita, a esa viejita bella a quien tanto quise y quiero y

- ❖ A mi hermano Richard, ¡quinchoncho! eras uno de los menores, pero en camino de grandes cosas, hombre luchador con una gran sonrisa y digno de admirar. No saben cuánto los AMO y los EXTRAÑO.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE TABLAS.....	xiii
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiv
LISTA DE CUADROS.....	xv
LISTA DE FIGURAS.....	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	06
Objetivos de Investigación.....	19
General.....	19
Específicos.....	20
Justificación.....	20
II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	
Referentes Teóricos.....	24
Antecedentes de la Investigación.....	35
Referentes Conceptuales.....	41
El docente y su desempeño.....	41
Roles que cumple el docente.....	44
El docente y el ejercicio profesional.....	45
Satisfacción Laboral.....	50
La orientación como asesoría al docente.....	53
Definición de variable.....	57
Desempeño Docente.....	57
Satisfacción Laboral.....	57
Orientador Asesor.....	58
Sistema de Hipótesis.....	58
Hipótesis General.....	58
Hipótesis Alternativas.....	58
Hipótesis Nulas.....	59
III. METODOLOGÍA	
Naturaleza de la Investigación.....	62
Tipo de Investigación.....	62

Diseño de la Investigación.....	63
Población.....	64
Muestra.....	65
Procedimiento de la Investigación.....	66
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	67
Validez.....	68
Confiabilidad.....	68
Técnicas de Análisis de Datos.....	70
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	
Interpretación de los Resultados.....	72
Presentación de tablas, gráfica, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación.....	73
El Chi Cuadrado para la Asociación entre el tipo de Variables.....	97
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	101
Recomendaciones.....	105
REFERENCIAS.....	109
ANEXOS.....	115
A. Instrumento de recolección de datos en Trabajo de grado.....	116
B. Validación del Instrumento.....	120
C. Coeficiente Alfa de Cronbach.....	128
D. Matriz de datos.....	130

LISTA DE TABLAS
LISTA DE GRÁFICOS

Nº	Gráfico	Pág.
1	Dimensión Grado Académico.....	73
2	Dimensión Personal.....	76
3	Dimensión Interacción Social.....	81
4	Dimensión Ambiente Físico	85
5	Dimensión Sistema de Reconocimiento.....	87
6	Dimensión Remuneración salarial.....	89
7	Dimensión Apoyo.....	93
8	Dimensión Asesoría.....	95

LISTA DE CUADROS

Nº	Cuadro	Pág.
1	Datos aportados por la dirección del plantel.....	18
2	Operacionalización de Variables.....	60
3	Nivel de Confiabilidad Alpha de Cronbach.....	70
4	Distribución de frecuencias observadas y esperadas del desempeño docente y la satisfacción laboral (requerimiento para el cálculo de Chi ²).....	98
5	Chi cuadrado valor Calculado.....	99

LISTA DE FIGURAS

Nº	Figura	Pág.
1	Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow.....	31
2	Teoría Bifactorial de la Motivación Humana.....	34



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



**EL ORIENTADOR COMO ASESOR EN EL DESEMPEÑO
 DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL**

AUTORA: Carmen A. Antuna B.

TUTOR: Dr. Ed. Julio González

AÑO: 2014

RESUMEN

Es preciso reflexionar entorno a la educación, sobre las situaciones que limitan el desempeño del docente para su óptima labor, igualmente considerar la satisfacción laboral, que posiblemente es el dispositivo esencial para el logro de las metas, en alianza con el orientador como un consejero para ello. El propósito es establecer la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal, con respecto al rol del orientador como asesor. La presente se fundamentó en la Teoría de las Necesidades Humanas (Maslow, 1954) y la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg (1950). Inscrito en el paradigma cuantitativo en un diseño de investigación de campo a un nivel correlacional-descriptivo. La población constó de 49 docentes, el directivo y los especialistas. Se recolectó la información a través de un cuestionario de 19 proposiciones de selección múltiple, de cuatro alternativas tipo Lickert. La confiabilidad se realizó empleando el coeficiente Alpha de Cronbach, considerada Muy Alta. Basada en la estadística inferencial, la hipótesis de esta investigación fue verificar si el desempeño docente está asociado con la satisfacción laboral del personal docente. Se pudo constatar fallas en el desempeño docente; hecho que, determinadamente influye en la satisfacción laboral en su sitio de trabajo. Con los resultados obtenidos se comprueba la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal, la cual es positiva y mostró una necesaria articulación de asesoramiento profesional entre el docente y el orientador de la institución.

Línea de investigación: Orientación, Sociedad y Trabajo.

Descriptor: Desempeño Docente, satisfacción Laboral, Orientador como Asesor



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF SCIENCES OF EDUCATION
POSTGRADE DIRECTION
MASTER IN ORIENTATION AND ASSESSMENT**



**THE COUNSELOR AS CONSULTANT IN TEACHING
PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION**

AUTHOR: Carmen A. Antuna B.

TUTOR: Dr. Ed. Julio González

YEAR: 2014

ABSTRACT

Reflection is needed to the education environment, on the situations which limit the performance of teachers for their optimal work, also consider the job satisfaction, which is perhaps the essential device for achieving the goals, in alliance with the counselor as a counselor to do this. The purpose is to establish the association between the teaching performance and job satisfaction of the staff, with respect to the role of the coach as a consultant. This was based on the Theory of Human Needs (Maslow, 1954) and the Bifactorial Theory of Frederick Herzberg (1950). Inscribed on the quantitative paradigm in a design of field research for a correlational level-descriptive. The population consisted of 49 teachers, managers and specialists. The information was collected through a questionnaire of 19 propositions of multiple selection, of four alternatives Lickert. Reliability was carried out using the coefficient Cronbach's Alpha, which is considered to be very high. Based on the statistical inference, the hypothesis of this research was to verify if the teaching performance is associated with the job satisfaction of the teaching staff. We were able to see flaws in the teaching performance; a fact that, determinedly influences in the job satisfaction of their work site. With the results obtained are checked the association between the teaching performance and job satisfaction of the staff, which is positive and showed a necessary articulation of professional advice between the teacher and the coach of the institution.

Area of Research: Guidance, Society and Labor.

Descriptors: Teaching Performance, Job Satisfaction, Counselor and Advisor.

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación es la derivación de un complejo sistema de elementos que se interrelacionan entre sí, como políticas educativas y culturales, presupuestos, procesos administrativo eficaces, dotación y uso de recursos materiales, utilización de la tecnología, estructuras físicas, programas, formas de planificación, evaluación, entre otros... Sin embargo primordialmente formación y desempeño docente, diversos componentes que son tan importantes para que las instituciones educativas respondan con el objetivo de agentes de formación y lograr alcanzar así a ese individuo deseado para esa sociedad que se quiere.

Adicional a lo anterior, los docentes deben tener conciencia que se deben formar para ejercer un trabajo distinto, ya que éste forma a las otras personas, es una labor para la cual hay que prepararse con tiempo y dedicación. Para ello, debe tomarse conciencia absoluta de su escogencia, compromiso, responsabilidad y la vocación necesaria que requerirá de energía física, mental, espiritual y cognitiva para cumplir efectivamente su desempeño, a lo que Pérez (2001) expresa “deben transformar profundamente el rol que desempeñan. (p.2).

De esta manera, la forma de ver y trabajar esta profesión sería diferente a lo que se está acostumbrado, con este cometido que se puede mejorar aún más con la aportación del apoyo y asesoramiento del orientador como especialista.

Por lo cual, se hace necesario un docente diferente con cualidades muy especiales, con vocación, reuniendo un perfil y competencias adecuadas para desempeñarse en los niveles, modalidades o áreas del conocimiento, los elementos con los cuales puedan continuar un proceso de desarrollo y mejora de su práctica educativa, logrando el educador por excelencia del nuevo milenio.

En este sentido el Pbro. Rivolta (1994), menciona que "el auténtico educador debe comenzar por entender que su magisterio es ante todo una vivencia. No se trata de hacer de educador, sino de ser educador" (p.195); es decir, tomar conciencia de lo que es, responsabilidades y diversos papeles. De esta manera, el docente como clave de esta compleja red y en su actuación como profesional, según Díaz (2007), debe desempeñar diferentes roles como lo son administrador, facilitador, orientador, planificador, promotor social, investigador y evaluador (p. 38). Sin embargo, para que pueda desarrollarlas apropiadamente debe ser un líder, un guía en el proceso donde sus estudiantes logren su autorrealización.

Es evidente que ante tantas exigencias y retos continuos en su quehacer diario es importante también tomar en cuenta el estado emocional del docente como parte integral de ese ser holístico del que se espera una labor óptima. Por lo tanto se deben diagnosticar los factores que aumentan o deterioran su motivación y satisfacción laboral.

En este sentido, Morillo (2006), señala que la satisfacción laboral es un sentimiento de complacencia ante los diferentes elementos que componen las

condiciones de trabajo, es decir, el sentirse gratificado en el lugar de trabajo es importante para el docente.

Ahora bien, la orientación forma parte de la tarea de todo educador. Como orientador el docente debe poseer un conjunto de cualidades particulares de destrezas, habilidades, conocimientos y valores que le proporcionen las herramientas necesarias para ese individuo que es el educando, con intereses, necesidades y características propias, además de originar en ellos relaciones interpersonales adecuadas, lamentablemente el docente no está preparado total o realmente para ello, por lo que se requiere de un especialista en el campo como es el orientador.

Por consiguiente, se hace ineludible que el docente y el orientador o viceversa, se unifiquen e intercambien sus habilidades y conocimientos para el beneficio de una prioridad en común que son sus estudiantes y sea una responsabilidad del orientador, el orientar a los profesores, como un aliado, formando un equipo de trabajo concebido con la idea o el objetivo de una mayor efectividad, eficiencia, eficacia, constancia e innovación del proceso educativo.

Adicionalmente, considerando que es tarea del docente fortalecer y desarrollar en los educandos sus potencialidades entre otras, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, fortalecer la institución educativa y a su vez proyectarse a la comunidad que posee un personal profesional, participativo, capaz, entusiasta y heurístico. Él con

su esfuerzo cotidiano pone en juego su satisfacción, realización, solvencia económica, bienestar, seguridad mental y física.

De esta manera, la investigación que aquí se presenta se estructura en cuatro capítulos. El capítulo I el problema, enfocado principalmente en la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral, por supuesto en visión del orientador como asesor. Asimismo, se presenta el objetivo general de la investigación, los objetivos específicos, la justificación y el alcance de la misma.

En este mismo orden de ideas, el capítulo II, encaminado a los fundamentos teóricos, donde se plantea las investigaciones relacionadas y de igual modo las bases teóricas.

Prosiguiendo con el capítulo III, metodología, indica el tipo de investigación, el diseño empleado, la población, considerada intencional, las técnicas y los instrumentos de recolección de datos, la descripción del instrumento, la validez, la confiabilidad. Estuvo fundamentada en criterios referidos a estadística inferencial para probar las hipótesis mediante el análisis no paramétricos.

Finalmente en referencia al capítulo IV, análisis e interpretación de los datos, muestra el procesamiento y sistematización de los resultados, seleccionándose los gráficos cilindros 3D para la presentación de los mismos. También, analiza en profundidad los resultados obtenidos después de haber aplicado el instrumento a los

49 docentes quienes laboraban en la Unidad Educativa “19 de Abril”. Concluye con el análisis e interpretación de los datos, donde se plasman los resultados obtenidos en esta investigación. Finalmente, se plantean las conclusiones derivadas del análisis de los resultados, las recomendaciones, las referencias empleadas y los anexos producidos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Es importante resaltar que la educación, a nivel mundial, es considerada como un proceso complejo, directamente relacionado a lo social, cultural, religioso e histórico de un lugar determinado, permitiendo dos elementos básicos e importantes como son: la socialización de los individuos y la continuidad de los mismos en esa sociedad, en la cual se transmiten conocimientos, valores, principios, costumbres y hábitos.

A nivel mundial, el sistema educativo finlandés está considerado como el mejor del mundo, según la Ministra de Educación de España (citada por Hernández, 2010), elementos como la atención en la formación del profesorado, el esmero en cada estudiante a los problemas de aprendizaje, el uso constante de tutorías, la efectividad en los programas para promover la lectura y el enlace de los centros educativos con su entorno, son ejemplos de experiencias de su éxito, basado en buenos profesores, motivados y bien pagados, el compromiso extraordinario de la familia y una sólida inversión por parte del Estado, generan un reto para las demás naciones.

Por consiguiente, para enfrentar esos retos, en el transcurso de la historia y de los cambios en la sociedad, se da una posibilidad abierta para todos los individuos en el mundo entero de valorar el sistema educativo como factor determinante en la formación integral del ser humano, viéndose en la necesidad de establecer e intentar poner en práctica los compromisos nacionales e internacionales aceptados en materia educativa, en su marco legal correspondiente, entre los países.

En virtud de esta realidad y la situación socio-histórica, los derechos humanos fueron promulgados para garantizar que las personas, sin importar su sexo, raza, religión, ideología política, origen o condición económica, alcancen un nivel educativo digno de bienestar; es un requisito previo para la democratización y la participación de los ciudadanos.

En este orden de ideas, según Rodríguez (2008), hace referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su Artículo N° 26 en la cual se proclama y acuerda la facultad humana de poder tener o exigir lo que la ley permite o establece como es una formación. Por su parte, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, citado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2006), en su Artículo N° 28, afirma que los Estados firmantes están de acuerdo al derecho de la infancia a la educación bajo merecidas condiciones en los sitios de estudio. Por lo tanto, los Estados partes deben proporcionar educación primaria obligatoria y gratuita, así como oportunidades para acceder a los diferentes niveles hasta la universidad.

Cabe señalar que en Venezuela al igual que en muchos otros países existe el compromiso de garantizar la formación de sus ciudadanos y ciudadanas. Este concepto básico está expresado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la que fue concebida considerando los Derechos Humanos, asumiendo con claves del desarrollo nacional, el trabajo y la educación, tal como lo afirma en su Artículo N° 3, al establecer como objetivos básicos del Estado el resguardo y la mejora particular de sus miembros.

De igual modo, en la Constitución anteriormente mencionada, en su Artículo N° 102, la educación es pensada como un deber del estado y un derecho de sus ciudadanos, en acrecentamiento de su personalidad y potencialidades. Bajo esta misma perspectiva, en la actualidad el ser humano vive y confronta un contexto que está sujeto a cambios constantes. El sistema educativo de cualquier país debe cambiar al mismo ritmo. De esta forma la educación es un derecho ineludible para iniciar el desarrollo en cualquier sistema en lo social, económico y político.

A consecuencia de ello, durante los últimos años se han producido cambios profundos en la industrialización, en el aumento demográfico, los avances de la ciencia y la tecnología, entre otras. Todo esto exige una adaptación de la sociedad a la par de estos cambios, con características de flexibilidad para dar respuesta a tales necesidades. Como lo expresa Yanes (2009), las sociedades están evolucionando continuamente de forma espontánea con implicaciones directas en lo relacionado a organización, trabajo, relaciones y formación.

Por lo que se precisa dar más educación y así disponer a cada individuo de una preparación adecuada o suficiente para el presente inmediato en el mundo del mañana, donde se presentarán condiciones de trabajo y empleos que posiblemente no existan en este momento y los que existen se vuelvan más exigentes, lo que indudablemente requerirá de personas o formadores que estén acorde a ese nivel, en cuanto a empuje, capacidad y desempeño.

Además, en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2007), se afirma que si los docentes son la clave del cambio educativo, los países están ante el desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un docente que esté dispuesto a desarrollar las competencias profesionales y éticas para hacerse cargo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo. De esta manera, el Estado y la sociedad deben avalar a estos personajes claves los medios óptimos para tal fin y así asegurar un ejercicio pleno y satisfactorio de la profesión docente.

En función de estos supuestos, el desempeño docente depende de un conjunto de componentes, entre los cuales está la formación inicial y el desarrollo profesional continuo, obviamente, además de otros, e igualmente determinante como lo son por ejemplo: las condiciones de trabajo, las remuneraciones salariales, la capacitación profesional, la evaluación del desempeño, la autoestima, el reconocimiento social, los programas de salud acordes a los constantes cambios económicos, los cuales deben

ser considerados integralmente para motivar a los docentes a mejorar cada día su desempeño en las aulas de clase.

Por consiguiente, es importante tomar en cuenta estos componentes, aunado al estado emocional y sentimiento de placer en su experiencia en el ámbito escolar, para señalar que son elementos determinantes en lo que es la llamada satisfacción laboral del docente. De allí, que estudiar esta relación permite conocer el sentir de los docentes, sus condiciones laborales, sus expectativas, las relaciones interpersonales, la ética hacia su trabajo, las remuneraciones salariales e incentivos laborales, el ingreso al sistema educativo, la permanencia y el desarrollo que pueden alcanzar. Así como la existencia de una alianza productiva profesional entre el docente y el orientador para el logro de objetivos comunes, ya que comparten un rol entre sí que es el de orientar.

Ahora bien, los docentes son los líderes del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, estos según Díaz (2007), cumplen diferentes roles como son facilitador del aprendizaje, investigador, orientador, promotor social, planificador, administrador y evaluador, por lo tanto se deben diagnosticar los elementos que aumentan o deterioran su motivación y satisfacción laboral. En este sentido, Morillo (2006), señala que la satisfacción laboral es un sentimiento de complacencia ante los diferentes elementos que componen las condiciones de trabajo. Igualmente, se origina en la persona una elevada ganancia, exaltación, confianza y mayor identificación con

la organización esto según basándose en Gibson (citado por Aldrete, Aranda, Valencia y Salazar, 2011).

Como puede observarse, remitirse al tema del docente en el proceso educativo, es abordar la relación entre la sociedad y el individuo, entre el sentido de la construcción de un sujeto y la relación permanente entre las condiciones de trabajo y la participación del individuo en el espacio laboral. Él con su esfuerzo cotidiano pone en juego su satisfacción, realización, solvencia económica, bienestar, seguridad mental y física, requiriendo de instrucción y guía de los compañeros, entre otros; sumado a un conjunto de herramientas y estrategias que puedan ser proporcionadas por alguien capacitado para tal labor, como lo es el orientador.

Cabe considerar, que el docente para efectuar por completo su tarea, debe poseer un equilibrio mental, emocional y físico aunado a un conjunto de condiciones personales esenciales a su ocupación como profesional tales como: honorable, comprometido, disposición para los desafíos y transformaciones, proactivo, constante, pensativo, crítico, creativo, locuaz, profundo, abierto, interactivo y moralista.

En este mismo orden de ideas, en cuanto al estudio de la satisfacción laboral el primer enunciado realizado lo describe como “una combinación de circunstancias ambientales, psicológicas y fisiológicas que causan que el individuo considere que se encuentra satisfecho con su trabajo” (p. 226), siendo utilizado por Hoppock (citado

por Millán, López y Sánchez, 2007). Esto hace repensar que la satisfacción laboral es el resultado de los beneficios más significativos de la labor de un individuo, al mismo tiempo porque se le asocia con el desempeño, al referir que un trabajador satisfecho muestra un mejor desempeño.

De esta forma, puede ser que los docentes involucrados en su trabajo y comprometidos con la institución posean grandes necesidades de crecimiento personal y profesional, participen en la toma de decisiones, sean puntuales, no se ausenten de su trabajo y se esfuercen por alcanzar un alto nivel de desempeño, mediante el compromiso de ser cada día mejor entregando lo mejor de sí, esto demostrado en un trabajo hilado de un cuerpo directivo consolidado, y un orientador centrado en la satisfacción de las necesidades, en pro del logro de las mismas metas.

En este sentido, es importante destacar la introversión de Robbins (2000), quien señala que la insatisfacción de un empleado puede manifestarse a través de la renuncia, disgusto, apatía, retrasos o impuntualidad, poca dedicación o esfuerzo y grandes errores. Causando resultados negativos en situaciones de su contexto de trabajo.

Lo señalado anteriormente cobra importancia, por lo que podrían ser sólo algunos de los indicadores de bajos niveles de satisfacción laboral. Es decir, que cuando no hay satisfacción puede ocasionar un bajo nivel de agrado y/o deseo de estar en el trabajo y minimizar el desempeño con consecuencias tales como rotación, reposo,

permisos consecutivos, apatía, desinterés, hasta enfermedades físicas y emocionales entre otros.

Al respecto, Ander-Egg (2005), expresa que un docente desanimado no realiza apropiadamente su tarea, gracias a que se siente como “quemado”, provocando un deterioro en su calidad humana y esto se manifiesta en todos sus ámbitos de vida, incluyendo el laboral. Esto influyendo a tres aspectos negativamente resaltantes en la calidad de enseñanza, pérdida de reconocimiento social, alto ausentismo que trae como consecuencia un elevado gasto presupuestario del sistema educativo en pagos de suplentes y demás gastos que esta situación acarrea.

Por consiguiente, si se establece una comparación con los trabajadores de las organizaciones educativas y se observa desde un punto de vista sistemático, intervienen varios elementos que se conectan a tal punto donde la respuesta de uno de ellos pueda perturbar de manera directa o indirecta sobre la otra y que esta reacción podría afectar positiva o negativamente en la calidad educativa de la labor docente y por ende afectaría a futuro el rendimiento académico de los estudiantes.

Cabe señalar, que la calidad como factor terminante de la productividad de una organización, solo es factible si están las condiciones de trabajo óptimas. Además, de la atención y aplicación de políticas constantes en las condiciones de trabajo para convertirlas o mantenerlas en agradables y confortables, sería un indicio que favorece el escenario para que el docente pueda trabajar de manera satisfactoria o viceversa.

Bajo esta misma perspectiva, las condiciones de trabajo con las cuales cuenta un trabajador en la organización, deben ser las mejores o las más adecuadas. Según Lanz (2011), desde los colectivos, redes y movimientos pedagógicos se proponen incidir en las políticas públicas relacionadas con la educación, para intentar mejorar las condiciones de trabajo docente que permitan una mayor participación en la producción de saberes en y desde la escuela.

En este orden de ideas, el hombre estará satisfecho mientras éste se encuentre cercano a la fase de autorrealización siendo el trabajo lo que le proporcione mayor posibilidad para llegar a esta fase, además de lo interesante y significativo que pueda ser, como lo sostiene Maslow (citado por Ramírez y D'aubeterre, 2007). Para el trabajador en este caso el docente, se motiva para alcanzar más logros; sin embargo si el docente está realizando su trabajo sin que le guste o sin que éste se sienta satisfecho con lo que realiza, cualquier situación que le demande la institución puede ser motivo de estrés.

En este sentido, el docente y el orientador como especialista son considerados elementos imponderables en el proceso de cambio social. De ellos, se esperan diversas acciones como responsabilidad, entrega, eficacia y un perfil profesional adecuado a las competencias requeridas. Sin embargo, todos estos cambios se producen rápido, continuos y en corto tiempo, a la par de disminuciones

presupuestarias, aumento en las matrículas y una situación particular como inestabilidad laboral, entre otras cosas.

Cabe señalar, que es interesante como a los docentes, los países definen distintas políticas de actualización, de condiciones salariales y laborales, ajustes académicos, maneras de formación y acreditación profesional, autoestima de los mismos y relaciones profesionales.

Es por ello que, el ejercicio de la docencia implica además, un proceso de intercambio entre el yo del docente, su valor personal, como se ve así mismo y los miembros de la sociedad en la cual esté funciona, en este caso, el directivo y sus colegas, motivo por el cual la labor del orientador tiene un trabajo enorme en el empleo de herramientas para la consecución del mejoramiento de las estrategias empleadas en la tarea educativa del día a día.

Bajo esta misma perspectiva, otro elemento a reflexionar es la elaboración y práctica de las políticas efectuadas por los organismos competentes en cuanto, a que tienden a atraer y mantener en la carrera docente a las personas que con cualidades específicas, formación e instrucción adecuada, son los formadores de los ciudadanos o la generación de relevo, donde es necesario que estos contengan las políticas de actualización que preparen a los docentes a los nuevos retos y así lograr estar acorde a todos estos cambios y transformaciones sociales.

Igualmente, las compensaciones son importantes para las personas, también por estas dependerán las razones por las cuales se trabaje. Por otro lado, los aspectos sobre relaciones interpersonales, autoestima, compensación y satisfacción laboral están muy relacionados al desempeño laboral del docente, al estar satisfecho en su lugar de trabajo es más productivo, eficiente, eficaz y se siente motivado debido a que su labor se le ha sido premiada y en consecuencia la calidad educativa podría ser llevado a la excelencia, que es lo que se desea hoy en día.

Ahora bien, la investigación de Ávila, Botana y Luna (2008), referente a la satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa, reveló en sus conclusiones que el salario docente produce insatisfacción y que su importancia en su vida laboral es alta, más todo esto solo corrobora el discurso que se ha llevado hasta el momento y la importancia de la acción del orientador en la motivación de los mismos.

Por otra parte, Ander-Egg (2005) expresa que “la sensación de fracaso y frustración profesional va deteriorando al docente, que se vuelve desilusionado, apático, desmotivado. Este desgaste emocional y fatiga física es para algunos la enfermedad profesional de mayor prevalencia en la docencia”. (p.145).

Asimismo, realiza una lista de factores relevantes visualizados y enunciados por los docentes entorno al malestar general en la profesión, tales como el declive en su prestigio profesional; sentimiento de desvalorización en su situación como profesor;

sueldos inadecuados en torno a la insigne labor que realiza; contexto laboral escasamente satisfactorio; insuficiencia de disposiciones y acciones correctivas bajo circunstancias que lo ameriten; reciprocidad discordante entre el incremento de los niveles de exigencia en las responsabilidades y la minimización del reconocimiento de su tarea.

Ahora bien, partiendo que la educación es un derecho de todo ciudadano y como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ésta requiere de docentes capacitados académicamente, que cumplan con el perfil profesional. De allí surge la necesidad de realizar un Trabajo de Investigación en la Unidad Educativa “19 de Abril” la cual es una institución estatal, adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Educación, ubicada en el Final de la Av. 110, Prolongación Padre Alfonso, Barrio 19 de Abril, parroquia Miguel Peña, municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo.

En la entrevista realizada al Personal Directivo del plantel, con respecto al año escolar 2011–2012, expresan que en la dirección reposan documentos que aseveran que el personal docente del plantel, presenta las características siguientes: El 56,7 por ciento presenta por lo menos un reposo en cada lapso. El 83,3 por ciento llega con retardos a la jornada laboral. El 45 por ciento no consigna la planificación en el lapso establecido. El 21,7 por ciento asisten a la unidad educativa pero no trabajan eficientemente con los estudiantes. El 71,7 por ciento ha sido amonestado

verbalmente. El 8,3 por ciento fue amonestado por escrito en el mismo período, todo lo antes mencionado se expresa en forma sintética en el cuadro 1.

Cuadro 1. Datos aportados por la dirección del plantel

Reposo por Lapso	Retardos	No Planifica	Asistencia Sin Trabajar.	Amonestación Verbal	Amonestación. Por Escrito
34	50	27	13	43	5
56,7%	83,3%	45,0%	21,7%	71,7%	8,3%

Fuente: Dirección Unidad Educativa “19 de Abril”. (2012)

Otro aspecto y de acuerdo con las mismas palabras expresadas por miembros de los Consejos Educativos de la institución, algunos docentes presentan reacciones diversas, tales como: a) “Cuando me saldrá la jubilación”, b) “Estoy cansada”, c) “Ya no quiero venir a trabajar”, d) “No soporto a estos muchachos”, e) “Exigen mucho y te dan poco”, f) “Ya no doy más”, g) “Me quiero ir”, h) “El sueldo no me alcanza”, i) “Toman en cuenta la hora en que llegas, pero no la hora en que te vas”, j) “No te mandan ni a talleres”, k) “Mi salón es el más feo, no tiene luz, hace calor no hay pupitres completos y algunos están dañados” y l) “El directivo es indiferente frente algunos problemas con los estudiantes”. Esto reflejado en el Proyecto Educativo Integral Comunitario de la presente institución.

En vista de toda la problemática planteada anteriormente y, con la finalidad de buscarle una solución para satisfacer las necesidades antes señaladas, es que se procede a formular las preguntas siguientes:

¿Cuáles son las características del desempeño docente en el ambiente de trabajo?,
¿Cuál es la acción del Orientador en el desempeño docente y la satisfacción laboral?
¿Cuál es la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral? En consecuencia, la presente investigación busca establecer el rol del orientador como asesor en la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal de la U. E "19 de Abril" del Municipio Autónomo Valencia estado Carabobo.

Objetivos de Investigación

Objetivo General

Establecer el rol del orientador como asesor en la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal de la Unidad Educativa "19 de Abril" del Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar el desempeño docente desde el reconocimiento de una satisfacción laboral.

2. Describir el grado de satisfacción laboral desde el ejercicio docente.
3. Determinar el rol de asesor del orientador en su aporte al desempeño docente ante la satisfacción laboral.

Justificación

Hablar del docente como sujeto de la educación, pone de relieve la importancia que éste se innove permanentemente en su desempeño laboral, que mejore cada día las estrategias pedagógicas que utiliza durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, que se convierta en sujeto proactivo, que intenciones, que busque el mejoramiento constante y por lo tanto, la profesionalización en su campo de trabajo.

Concibiéndose como un investigador permanente, integrando todas las variables que intervienen constantemente en el aula de clase, interactuando con los directivos de la institución, padres y representantes y con la sociedad.

Otro aspecto importante, es la participación del Estado para asegurar a los profesionales de la educación los medios, las condiciones adecuadas, programas e incentivos necesarios, entre otros, para tal resultado y así aseverar una acción plena y satisfactoria de su ejercicio.

Por añadidura, concebir una alianza profesional productiva con el docente especialista como lo es el orientador, siendo éste un elemento significativo en cuanto al conocimiento que posee de estrategias y herramientas que mejoren el desempeño en el aula no solo del estudiante, sino también del docente, hecho que puede ser un elemento impulsador para incrementar su satisfacción laboral.

De esta manera, la satisfacción laboral del docente podría ser parte integrante de todo un proceso, beneficiando directamente al estudiante, al mismo docente para su mejoramiento, capacitación profesional, auto evaluación y con ello a todo el sistema educativo y por ende a la sociedad.

De allí reviste la importancia que tiene la presente investigación porque proporcionará información a los docentes, directivos de la institución y las autoridades competentes del Ministerio del Popular para la Educación, Zonas Educativas del Estado, la Alcaldía de Valencia y a la Secretaria del Estado específicamente, ya que la institución en estudio está adscrita a este organismo en relación a los factores que influyen directa o indirectamente en el desempeño docente a favor de una educación de calidad en beneficio de los niños y jóvenes.

De igual manera sugiere a las docentes recomendaciones que contribuyan a la motivación de su desempeño en el aula de clase y al nivel de satisfacción laboral.

El desarrollo de la investigación en la institución educativa sirve de apoyo para el personal directivo en cuanto a la toma de decisiones con respecto a la capacitación de los docentes a través de talleres de crecimiento personal que le permitan a su personal reflexionar en cuanto a la autoestima y a la importancia del rol que cumplen como docentes en la sociedad y el desempeño de sus funciones en el ámbito escolar, en pro de una mejor calidad de la educación, formando ciudadanos integrales, y capacitados para el trabajo, fomentando los valores del respeto, amor, solidaridad, tolerancia, justicia y otros fundamentales para la convivencia escolar, la comunidad y la sociedad.

También, esta información es de vital importancia para ser utilizada por los orientadores en su función, como recurso de apoyo y asesoramiento en su trabajo con el docente de manera progresiva y sistemática, encauzado a incentivar y motivar al profesorado quienes requieren de espacio, tiempo, recursos y oportunidades para su crecimiento personal, profesional y social, según su realidad institucional.

Finalmente, considerando que es tarea del docente fortalecer y desarrollar en los educandos las habilidades, destrezas y necesidades ineludibles para el normal desenvolvimiento de las actividades académicas en el proceso de enseñanza aprendizaje y donde la institución se fortalezca y se proyecte a la comunidad a través de un personal capacitado profesionalmente, colaborador, participativo, entusiasta y heurístico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación, se hace necesario recopilar, analizar, seleccionar y evaluar todos aquellos documentos pertinentes para la conducción de la misma los cuales, luego, van a conformar los cuerpos de los antecedentes, los referentes conceptuales, entre otros. De esta manera, Arias (2006), señala que el Marco Teórico es: “el producto de la revisión documental y bibliográfica que consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar”. (p. 106). Es decir, el marco teórico o marco referencial envuelve la atención de conocimientos, teorías o estudios que de alguna manera se relacionen con este estudio y que a su vez, permiten una mayor comprensión de la temática investigada.

Referentes Teóricos

En este capítulo se presentan las referencias teóricas que dan sustento a esta investigación, como son las bases teóricas, realizada de una revisión bibliográfica, centrada en la recopilación de la investigación que sustenta las teorías relacionadas de una u otra forma con el desempeño docente y la satisfacción laboral, estas son la Teoría de las Necesidades Humanas (Maslow, 1954), como la Teoría Bifactorial de la

Motivación Humana de Frederick Herzberg por Daft y Marcie, 2010, las cuales se reseñan a continuación.

La Teoría de las Necesidades Humanas (Maslow, 1954)

Entre las diversas inquietudes que puedan encontrarse en las organizaciones, está el deseo de conocer más sobre el comportamiento de sus empleados, en relación a su motivación, necesidades y satisfacciones, es por lo que, se han realizado estudios sobre la motivación, fundamentado en las teorías de las necesidades con el objetivo de dar respuesta a esto, y para ello la teoría más idónea es la de Abraham Maslow, que se expresa entre la más aceptada y utilizada, por dirigirse a la búsqueda de una comprensión del desarrollo profesional de los individuos, centrada efectivamente en dar una respuesta del por qué de la conducta de las personas en las organizaciones.

En este sentido, Maslow (citado por Kenneth y Ben, 2000), utilizó para explicar la motivación humana la teoría de las necesidades, donde un trabajador motivado, estará en estado de tensión. Para tranquilizar ese estado va a desarrollar un esfuerzo o comportamientos.

Por lo tanto, mientras más motivación, más tensión, y por ende más esfuerzo. Si ese esfuerzo lleva a la satisfacción de la necesidad, se reducirá la tensión.

Ahora bien, para suponer si al empleado, en este caso el docente le motiva lo que hace, sus necesidades deberán estar relacionadas con las metas de la organización. Aún así, hay trabajadores que ejecutan verdaderos esfuerzos en satisfacción de necesidades que difieren a las metas de la empresa. Como por ejemplo las necesidades sociales (tiempo de reunión o conversación con sus compañeros) importante para el individuo pero no conveniente para la organización.

Además, la jerarquía de necesidades de Maslow es un primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta por lo que basa su investigación en el estudio de las necesidades, capacidades y tendencias de las personas, manteniendo que un desarrollo completamente sano y deseable ha de tener lugar a través de ese impulso natural de crecimiento y del cultivo de esas potencialidades.

De igual manera, Maslow (citado por Aja, 2000), expresa que las necesidades que someten la conducta son aquellas que en un momento específico tienen más fuerza o potencia y solicitan ser satisfechas, convirtiéndose en una prioridad que al satisfacer se presenta un motivo (clase u orden) superior y así continuamente, hasta llegar a la cúspide de la pirámide.

Este caso particular, Maslow (1943, citado por Izquierdo, 2007), diseñó la pirámide de las necesidades humanas, en la cual se “puso como fundamento las necesidades fisiológicas y las de seguridad. Ahora bien, después de la alimentación,

el descanso, el cobijo y la seguridad, la primera de las necesidades que surge es el afecto y la pertenencia”. (p. 54).

Es decir, la necesidad de que otros lo acepten y lo consideren su amigo. Por lo tanto, las relaciones interpersonales representan una necesidad (necesidad de afiliación). En la organización, en este caso en las instituciones educativas, este tipo de necesidades se refiere a la amistad e identificación entre los individuos, así como la pertenencia o aceptación en los grupos de trabajo.

De esta manera, sí las necesidades económicas como las de seguridad están cubiertas, pero se tiene poca oportunidad de colmar las de afiliación, lo más factible es que los empleados (docentes) no ejecuten un esfuerzo alto de trabajo. Por lo mismo, si no hay oportunidad de socializar con los demás, los empleados tendrían un alto índice de rotación y ausentismo.

De allí, que es conocida su distinción entre necesidades básicas (fisiológicas, de seguridad, amor, de pertenencia, de autorrealización) y metanecesidades (justicia, orden, bondad, belleza, unidad y otras) las cuales, si no son satisfechas, pueden provocar el desequilibrio o la enfermedad en el individuo y su rendimiento en la realización de sus actividades diarias en lo referente a lo personal, laboral, entre otros.

De modo que, Maslow especificó las tres últimas como necesidades del ser, la cual aunque nunca se satisface por completo y sí sólo es temporalmente, la motivación

continúa en búsqueda de más satisfacción. Estas componen las necesidades más difíciles de colmar, al representar la construcción de las propias potencialidades.

Por lo tanto, este nivel se adquiere cuando la institución educativa ampara al personal en la autorrealización, utilizando quizás cursos o talleres, congresos, promociones, entre otros, que estén relacionados con su trabajo, y aunque algunos individuos podrían tener deseos deportivos, literarios, musicales, otros; lo que pudiese hacer es organizar situaciones de competencias deportivas, presentaciones musicales de diferentes índole, entre otros, para que los docentes alcancen la autorrealización, y así sería esperar como resultado un mejor rendimiento, baja rotación y ausentismo de los mismos.

Es por ello, que es importante que los trabajadores resguarden sus necesidades primarias y continuar en superar las que se presenten, siendo el ideal de toda persona con deseos de marcar, trascender y de crecer constantemente (autorrealizarse).

De esta manera, podría decirse que la motivación es un factor de suma importancia dentro de una institución u organización. Al relacionarlo con las necesidades de los docentes de la U.E. “19 de Abril”, prestando atención al cuadro n° 1 de la presente investigación, se puede deducir baja motivación presente en el personal en el cumplimiento de su deber, poco interés del personal directivo de realizar acciones para cambiar la situación, lo que incide en su comportamiento y en el logro de metas.

Ahora bien, las motivaciones son ordenadas en la persona de acuerdo con una jerarquía piramidal, sin embargo es interesante ver como la dinámica de relaciones interpersonales se mueven en función a motivaciones de quienes interactúan, es por ello, la importancia de brindar espacios abiertos de comunicación, al diálogo y a la enseñanza, en las instituciones educativas.

Por lo que, García y Ochoa (2004), indican que la comunicación “es una actividad inherente al hombre que le ha permitido su evolución individual y social, tanto verbal como no verbal, desempeñan un papel importante en la interacción con los otros al satisfacer la necesidad de ser aceptado y valorado por quienes le rodean” (p. 63).

La motivación en cada persona es diferente, debido a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento, lo que conlleva al conocimiento de la propia capacidad, del logro y del propio respeto que siente la persona, además de los deseos de otros otorguen prestigio y reconocimiento (necesidad de estima).

De modo que, en vista que las necesidades fisiológicas, de seguridad y de afiliación han quedado cubiertas, se puede pensar que los empleados tienen un buen ambiente de trabajo; y que por lo tanto estarían a gusto. Por el contrario, sino lo están

lo más probable es que el esfuerzo de trabajo sea mediano para algunas personas y bajo para otras.

En este sentido, el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacerla, su motivación se convertirá en la fuerza para tomar compromisos y orientar su actuación profesional, hacia altos niveles de eficiencia, implicando ganancias positivas para la institución, el docente y más importante para el estudiante.

Por lo tanto, hay personas con extensas capacidades que trataran de levantar sus actividades al máximo, pero si se les coarta la tarea o no se les reconoce lo que hace, tales sujetos pueden reducir ampliamente su nivel de actuación y en algunos casos llegar a frustrarse.

Figura 1
Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow



Fuente: Izquierdo, (2007) citando a Maslow (1943)

Ahora bien, para Maslow las personas a medida que va satisfaciendo las necesidades de un nivel inferior, como persona aspira a satisfacer las necesidades del nivel superior y así ir creciendo. De esta manera, el propósito de esta investigación va dirigido a enfatizar la importancia que tiene para el ser humano de cubrir hasta donde le sea posible sus necesidades en general y que gran parte de estas puedan comenzar a ser cubiertas a través de su trabajo y por ende, todo lo que está conlleva. Por lo tanto, según Maslow, al querer motivar al individuo se debe pensar en qué lugar de la pirámide está para así orientarlo a compensar sus necesidades donde se encuentren o si es posible ascender más aún.

Teoría Bifactorial de la Motivación Humana de Frederick Herzberg por Daft y Marcic, 2010

La Teoría Bifactorial o de los dos factores, también llamada teoría de motivación e higiene, fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg (citado por Daft y Marcic, 2010), con la premisa de que " la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo, puede muy bien determinar el éxito o el fracaso". (p. 48)

De acuerdo con los estudios realizados por Herzberg (op. cit), se puntualiza que los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes a los que generan insatisfacción en éste. Estos insatisfactores se llaman factores de higiene, factores extrínsecos o factores de mantenimiento, necesarios para las bases de un nivel

razonable de motivación en los empleados, son los elementos externos, el ambiente que rodea a los trabajadores y están fuera del control de los mismos.

Entre éstos, se indican la política salarial, beneficios, las condiciones de trabajo, el ambiente, la relación con los subordinados (compañeros), supervisión, status y seguridad laboral. Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando son pésimos provocan insatisfacción.

En cuanto a los factores motivacionales o intrínsecos, estos son controlados por la persona, por estar relacionada con lo que él hace y desempeña. Además, con las necesidades de autorrealización en su desempeño laboral, el reconocimiento profesional, el crecimiento individual, y capacitación. Entre los factores se encuentran logros, desarrollo, independencia laboral, promoción y reconocimientos.

En este sentido, Ander (2005), hace referencia que al tomar " mayor capacitación y adquirir un mayor nivel de conocimientos, esperan un aumento de recompensas/gratificaciones acorde con esa capacitación. Como esto no suele acontecer, se produce un decaimiento o desmotivación en su esfuerzo por mejorar su tarea docente (p. 32). Por consiguiente, Herzberg (op. cit), hace referencia a que corresponde centrar la atención a esos componentes o a los resultados del mismo, los cuales estarían como los reparadores para la persona en su motivación en el trabajo.

Estos aportes son importantes para la presente investigación, ya que relaciona los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los extrínsecos con la insatisfacción laboral, éstos permiten en el individuo una reflexión constante de su desempeño y la posibilidad de estar satisfecho con su trabajo.

Por otro lado, esta motivación intrínseca se produce en la persona cuando ésta posee significatividad en el trabajo, responsabilidad personal y conocimiento de los resultados, de la necesidad de crecimiento y la satisfacción personal.

En líneas generales, son las organizaciones las que deben preocuparse, es decir, en éste caso específico, las instituciones educativas, para que el desarrollo de las competencias se ejecuten y explotar esas capacidades del ser humano, planificando actividades de formación en conocimientos para aprovechar, activamente las habilidades y destrezas del personal que se puedan generar por los cambios y avances tecnológicos constantes y, así, lograr obtener un desempeño óptimo.

Como expresaría Frederick Herzberg (op. cit) lograr motivar es, “instalar un generador en las personas” (p.38), es decir, hacer las cosas porque se quiere y con lo que se tiene.

Figura 2

Teoría Bifactorial de la Motivación Humana

2 factores de Herzberg



Fuente:

Herzberg (1950).

Antecedentes de la Investigación

En lo que respecta a los antecedentes de investigación, Arias (2006), señala que “son investigaciones que se realizaron antes sobre el tema en estudio y que están relacionadas a este de una u otra manera, que pueden ser desde tesis de grado hasta informes científicos”. (p. 75) En relación con el desempeño docente y la satisfacción laboral:

En una investigación realizada por Munive (2010), denominada “Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes”. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública. Tuvo como objetivo conocer las percepciones de los docentes sobre la relación existente entre el clima organizacional

y desempeño laboral. El diseño metodológico responde a una investigación cualitativa, de tipo no experimental y de carácter exploratorio utilizando la modalidad del estudio de caso. Esta investigación se realizó en una institución educativa pública de educación primaria, en Lima. Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semi-estructurada. Las docentes fueron seleccionadas de acuerdo al criterio de intencionalidad, adecuación y disponibilidad. La información fue codificada y categorizada para luego realizar el análisis de contenido.

El trabajo de investigación describe la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, donde los factores de comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Las docentes perciben que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral. Esta investigación pretendió demostrar la importancia de brindar un buen ambiente laboral que permitan el buen funcionamiento del desempeño laboral y brindar así una educación de calidad y así los hallazgos obtenidos, fueron una excelente referencia para los directivos para la mejora de la gestión.

De esta manera, ambas investigaciones coinciden en cuanto a los factores a trabajar como lo es las relaciones interpersonales, entre otros, y su relación con la satisfacción laboral. Además de la importancia de sentirse agrado en su lugar de trabajo para su mejor desempeño aunado a la participación efectiva del directivo.

De igual modo, Ochoa (2010), en la investigación denominada “Evaluación del desempeño docente en el área de Educación para el Trabajo de la III Etapa de Educación Básica”, en el Liceo Bolivariano “José G. Ponce Bello”, Valencia, estado Carabobo, propuso diagnosticar el desempeño docente en el área de Educación para el Trabajo de la III Etapa de Educación Básica”, en el Liceo Bolivariano “José G. Ponce Bello”.

La autora indica que el desempeño docente de los profesores del Área Educación para el Trabajo, cumple algunas veces su papel de orientador, demostrando una deficiencia significativa. En cuanto al rol de facilitador, los resultados obtenidos especifican que el docente, algunas veces, utiliza la autoevaluación para reorientar el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que significó la urgencia de efectuar una evaluación del desempeño docente a raíz de esta investigación.

Se concluyó que no existe una evaluación sistemática del desempeño docente y, por ende, un seguimiento pedagógico en la orientación de su desempeño docente que le permita continuar o mejorar sus roles de orientador, planificador y facilitador.

En este sentido, la relación entre ambas investigaciones es relevante, ya que se requiere evaluar el desempeño docente del personal en las diversas áreas académicas considerando sus competencias profesionales y personales las cuales, a través de la realimentación y autoevaluación, pueda mejorar sus debilidades para bienestar de los educandos y satisfacción personal.

Por su parte, De las Heras (2011), en la investigación titulada: “Factores Motivacionales que Afectan el Desempeño del Personal Docente que labora en la Unidad Educativa Olga Bayone de Rodríguez”, en San Diego, Valencia, la autora señaló la importancia de que el personal directivo refuerce las estrategias que viene desarrollando para motivar a su personal ya que, de esta manera, logrará mantener la calidad del trabajo que espera en todos sus docentes.

Fundamentó la investigación en las teorías de motivación tradicionales: Jerarquía de Necesidades de Maslow, la Teoría Bifactorial de Herzberg y las teorías motivacionales contemporáneas tales como la Teoría del Establecimiento de Metas, Teoría de las Expectativas. Este estudio estuvo enmarcado en una investigación transeccional descriptiva, apoyada en un diseño de campo. La población, estuvo conformada por 42 docentes y se tomó como muestra a la totalidad de ellos. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario tipo Likert de 22 preguntas.

Asimismo, se evidencio que los factores que más motivan al docente para tener un buen desempeño son: oportunidades de ascenso y crecimiento profesional, reconocimiento por su trabajo, política salarial y bonificaciones, condiciones físicas de trabajo, oportunidades de trabajo con responsabilidad e independencia y otros.

La relación de ambas investigaciones está en la inminente necesidad de la existencia de un directivo preocupado y ocupado por su personal, el cual implemente

estrategias constantes, adecuadas y efectivas, que logren cubrir en su mayoría o totalmente los posibles factores desfavorables que no permiten la clara obtención de las metas planteadas en la institución. Todo esto con la intención de ser ejecutado por convicción y no por obligación.

De esta manera, Perozo (2011), presentó un trabajo de investigación titulado: “Diseño de un instrumento de evaluación del Docente durante su rol como facilitador en las clases de Lengua y Literatura”. El diseño de la investigación es de tipo no experimental transeccional. La población estuvo conformada por los 14 docentes de la Unidad Educativa “Manuel Latouche Acosta”, ubicada en Montalbán, Estado Carabobo, tomándose el 100% de la misma por lo que se consideró un estudio censal. Para evaluar el desempeño docente, la autora comenta que las organizaciones educativas deben establecer sistemas de trabajo confiables aunado a la nueva tecnología para aprovechar al máximo los recursos humanos y materiales que existen, dando el valor y el esfuerzo de las personas para alcanzar sus metas, centrandose su atención en desarrollar objetivos pedagógicos sólidos con docentes de alto nivel e información actualizada.

Una vez analizados los resultados obtenidos se sugieren las recomendaciones respectivas. Asimismo, la dirección del plantel decidió tomar acciones para mejorar las funciones que cumplen los docentes en las diferentes áreas académicas, tales como: la coordinación de talleres de capacitación para los docentes en planificación, estrategias pedagógicas e igualmente la realización de proyectos de investigación en el aula de clases. Por lo que concluye, que los docentes al participar en la creación de

un instrumento para su evaluación como facilitador generan en ellos confianza y aceptación de las sugerencias de los evaluadores ofreciendo un aporte para el perfeccionamiento de los docentes, por lo tanto se relaciona con la presente investigación.

En este orden de ideas, Jiménez (2012), en la investigación denominada “Propuesta de Estrategias Motivacionales para optimizar el Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Víctor Racamonde” de Valencia, estado Carabobo, señaló que es esencial programar jornadas de capacitación orientadas a la formación del personal docente en temas que fortalezcan el desempeño dentro de la institución, el estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad de Proyecto Factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstica. La población estuvo conformada por 81 docentes que laboraban en el plantel objeto de estudio.

Concluyó que en la institución existían debilidades en cuanto a la motivación del personal docente, de allí que, era necesario la implementación de estrategias motivacionales basadas en el reconocimiento laboral para optimizar el desempeño docente y sus recomendaciones se concentraron en jornadas de capacitación, políticas internas de premios e incentivos, generar sentido de pertenencia y orientar el desempeño en función del logro de los objetivos.

La relación entre estas investigaciones se encuentra en el abordaje de la importancia de considerar los diferentes factores que inciden en la satisfacción laboral de un trabajador y que estos factores pueden estar presentes en cualquier cargo que desempeñe. De ahí que el desempeño docente no escapa de las diferentes situaciones anteriormente planteadas.

Referentes Conceptuales

Considerando las teorías y los antecedentes de las investigaciones anteriormente descritas, se desarrollarán conceptualizaciones en forma amplia que conforman el punto de vista que sustenta esta investigación, centrada en desempeño y la satisfacción laboral del docente, además la participación del orientador como asesor, tiene como funciones inherente el cumplir con los docentes en la institución educativa donde labora.

El Docente y su Desempeño

Educar, según la Enciclopedia Práctica del Docente (2008), no es “hacer lo que es natural”. (p. 54). La docencia va mucho más allá del puro enseñar y las capacidades que solicita, es muy distinta de las que han de desarrollar en otros campos, está logra su intención con el uso de habilidades pedagógicas y destrezas que no son sencillas

de obtener. Se invierte mucho estudio, práctica y esfuerzo para alcanzar la calidad que emplean cada día eficientes docentes.

Por consiguiente, es importante señalar que cualquier tipo de trabajo en el mundo, requiere un periodo de ejercitación y capacitación. Por lo que, en materia educativa, el desempeño docente exige una preparación especial, es decir, se debe cumplir con un perfil académico, profesional y de vocación el cual se fundamenta en una educación humanista, para la transmisión del conocimiento basado en el Currículo Nacional Bolivariano, los contenidos programáticos, técnicas y estrategias pedagógicas, los valores universales, principios éticos y los derechos humanos.

De esta manera, el desempeño se puede definir como la acción que un individuo realiza al cumplir su labor, tomando conciencia de lo que está representando y los efectos que conllevan al comprometerse y dedicarse a una acción de manera satisfactoria.

En este sentido, Gutiérrez (2006), refiere que "una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, que se tenga claro cuáles son los objetivos" (p. 30). De este modo, se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de la organización en los procesos diferentes, logrando obtener la eficiencia y eficacia que se necesita.

Asimismo, el proceso del desempeño laboral del docente está concentrado en una labor asentada en la investigación y evaluación incesante de su propia acción; de esta manera, irá tomando conocimiento de las circunstancias que se le muestran, lo cual

se establece cuando se autoevalúa, así como también, la evaluación del desempeño conducida por el director y/o el supervisor dará mayor importancia al considerarse como una estrategia de motivación.

De igual manera, la tarea desempeñada por el profesor de la institución no solo está atada a la gratificación económica, sino también, es necesario considerar que para alcanzar un desempeño eficiente el docente debe tener un alto nivel de compromiso y una vocación de trabajo lo cual, a su vez, lo riga a incrementar su nivel de vida profesional y personal.

Ahora bien, Guerra (2007), definen el buen desempeño “como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p. 206).

En este marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y papeles (roles) que hacen posible su acción, sumado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Roles que cumple el Docente

Los roles del docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica, en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos, son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionadas, contratados y preparados.

Por su parte, Ortega (2005), señala que “...un docente que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones...siendo un facilitador de los aprendizajes...y un mediador entre la organización...y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes...” (p.220). Es importante resaltar que la docencia es un proceso emprendedor y constante para responder el desempeño de los fines y propósitos de la educación, para aseverar que se alcance el avance pleno de la personalidad del estudiante en igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones.

En lo que respecta al rol de orientador que cumple el docente, la orientación entendida como tarea de apoyo, animación y acompañamiento de los estudiantes dentro de la institución educativa, es uno de los modos del ejercicio de la función docente de ofrecer a los mismos ayuda no sólo en el proceso de aprendizaje y construcción del conocimiento, sino en la resolución de sus problemas.

Carece de importancia que dichos problemas sean de cortes personales, grupales, en sus conflictos de autonomía-dependencia, en sus decisiones cotidianas, ofreciendo

información a los padres y representantes, con el fin de orientarlos y darles oportunidad de integrarse al proceso educativo; así como, también, planificar charlas, conferencias y muchos otros con la finalidad de involucrar a todo el equipo de la institución y a la comunidad educativa en general, para que deba desempeñarla con efectividad. El docente investigador conoce las técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que correspondan con las necesidades y que clarifique limitaciones y potencialidades, así como debilidades del colectivo.

El docente, en su rol de promotor social, actúa cuando promueve la participación en la institución y la comunidad. De acuerdo con Ander (2005), "debemos aprender a convivir en los grupos y comunidades a los que pertenecemos, por el solo hecho de vivir en sociedad" (p. 125). De esta manera, se plantea, hoy día, que el docente no puede estar divorciado de plantear proyectos comunitarios lo cual hace elevar la identidad nacional.

El Docente y el Ejercicio Profesional.

Para iniciar en el tema, es necesario definir el concepto de desempeño docente el cual es muy amplio y variado, algunos autores emplean en términos tales como: desempeño profesional, desempeño del maestro y desempeño del educador, como por ejemplo: Moreno (2003), Ponce (2005), Remedios (2005), Añorga (2006), Chiavenato (2007) y Ledo (2007).

De esta manera, para Añorga (2006, citada por Barbón, 2011), este término designa lo que el profesional hace en verdad. Lo que afirma el hecho que el desempeño docente va más allá de las labores y compromisos requeridos de su trabajo, sino también en lo que sea necesario para asumir una conducta real sobre sus labores a cumplir en el ejercicio de su profesión para desempeñarlo eficazmente.

Del mismo modo, el desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera haga el profesor de educación, evaluando cualidades que pueden ser de género, conductas en el lugar que labora, puntualidad, actuación, habilidad, disciplina, responsabilidad institucional, desarrollo educativo, innovación. De la cruz (2007, citado por Pírela, 2011).

Por consiguiente, tomando en consideración los conceptos descritos anteriormente, se podría indicar que el desempeño docente o profesional no es sólo hacer lo que se debe hacer, sino ir más allá, con convicción, formación y talento en el quehacer diario con el desarrollo de habilidades, actitudes y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social, ante una realidad general.

A nivel internacional, se ha identificado que los principales desafíos de políticas referidas a los docentes son atraer y mantener a profesores de buena calidad en el sistema escolar, así como proveerles de oportunidades de formación, desarrollo y actualización que garanticen que poseen las competencias que exige la labor de

enseñanza en una sociedad altamente cambiante, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2009).

De esta manera, en los países de América Latina, la situación para los docentes presenta diferentes aspectos difíciles de afrontar, entre ellos, los cambios constantes en la sociedad, las bajas retribuciones, el escaso reconocimiento, unido a una formación profesional defectuosa, el manejo de la disciplina de los alumnos, la falta de la colaboración de los padres de familia, el uso de las nuevas tecnologías y metodologías en la escuela, las propias políticas educativas deficitarias (sin continuidad y poca consistencia), dejando afectado de manera importante el desempeño profesional de los mismos.

A pesar de los detalles y desafíos antes mencionados en Venezuela se realiza la masificación de la educación permitiendo la inclusión y accesibilidad al estudio con la aplicación de políticas, tales como, las diferentes Misiones, centros de informática y telemáticas con apoyo técnico y especialmente el nivel universitario que ocupa el segundo lugar entre los países de América Latina y el Caribe y el quinto en el mundo con mayor tasa de matriculación de estudiantes universitarios, con 83%. Tales cifras compiten con las de países desarrollados como Finlandia (92%), según informe de la Embajada de la República Bolivariana de Venezuela en Estados Unidos (2013).

También, para darse un paso más en el proceso de seguimiento y evaluación de las Metas 2021, se analizó el estado de la educación en Iberoamérica, a través de las

opiniones y las expectativas que la población tiene acerca de la misma. Para Venezuela algunos de los resultados fue por ejemplo que la calidad de la educación tanto pública como privada (desde preescolar, técnico-profesional y universitaria) es muy buena y mejor que hace diez años y mejorará en los próximos diez años. Entre las medidas que se podrían adoptar para mejorar la educación, se seleccionó mejorar las instalaciones, mejorar la formación del profesorado, mejorar el salario del profesorado, como las más importantes.

Otro aspecto, fue el de ser buenos o muy buenos los conocimientos de los temas, la frecuencia en que están en las aulas y la capacidad de enseñar que tienen los profesores. Datos facilitados por la empresa Datanalisis, según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, las Ciencia y la Cultura (OEI, 2011). Lo que demuestra que nuestro país al igual que el resto de los países iberoamericanos son optimistas ante el futuro.

Por otra parte, esta misma organización elaboró en el 2013, el informe para conocer el avance del logro de los objetivos, además de información sobre el Desarrollo profesional docente y mejora de la educación (Meta General Octava) que será de utilidad en la preparación del informe Miradas 2014, se describe las principales características de la formación recibida durante el desempeño de la docencia, desde la inserción de los nuevos profesores a la profesión docente hasta su período de jubilación y retiro, Venezuela que forma parte de los países que integran el proyecto, no fue incluida. Así, la OEI (2013) puntualiza que " Se ha optado por dejar

en blanco la ausencia de datos cuando se carece de información, más allá de las variadas razones que expliquen dicha ausencia". (p. 20).

Pero, contrariamente a todos estos datos, Culshaw (2012), hace referencia que Venezuela cayó dos posiciones, llegando al puesto 126 en el ranking de competitividad global del foro económico mundial 2012-2013, resultando uno de los menos competitivo de América Latina, en sus balances generales. De esta manera, la educación es un problema para Venezuela al poseer proyectos institucionales débiles, pobre infraestructura, resultados educativos de mala calidad y una baja capacidad de innovación, limitando su porvenir por resultados de una calidad del sistema de enseñanza pobre.

Estos son solo algunos hechos que deben enfrentar con gran desafío la mayoría de los países vinculados al deseo de un mejoramiento y/o calidad educativa, alcanzado a través del docente en su desempeño como elemento clave. Por lo que, la presencia del Estado en la implementación de políticas educativas adecuadas se hace necesaria e inmediata.

Además, se ha hecho notorio y se advierte a través de las evaluaciones realizadas en diferentes países, que no se muestran cambios reveladores en la mejora de la calidad de la educación, a pesar de los muchos cambios y reformas educativas en América Latina, lo que implica que no han llegado a impactar las propuestas de mejora en los procesos de enseñanza aprendizaje.

En suma, el desempeño profesional del docente es un tema de gran interés e importancia para la sociedad de ahora como para las organizaciones formativas. Por lo tanto, el desempeño docente en este momento puede ser un origen de satisfacción y realización personal y profesional, que lleve al compromiso y a aumentar el sentimiento de alegría en el trabajo; sin embargo, ante tantos inconvenientes hay que considerar el efecto que puede tener en el ejercicio de sus funciones, entre otros.

La Satisfacción Laboral

Desde el punto de vista organizacional, la satisfacción laboral es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo y si tiene bienestar, éste se encuentra motivado. Algunas instituciones consiguen motivar a sus empleados y logran que estén satisfechos en y con el trabajo; en cambio, otras no cumplen de forma satisfactoria estos objetivos. De allí que, la motivación y la satisfacción laboral están muy relacionadas al respecto.

En este sentido, la satisfacción depende del grado entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo. Mosley, Megginson y Pietri (2005), señalan que “en igualdad de circunstancias, los empleados que estén motivados tendrán un desempeño sobresaliente”. (p. 196)

Para la motivación del individuo hacia su desempeño laboral es necesaria, sin duda alguna, las compensaciones efectivas, bien sean monetarias o por reconocimientos. Son importantes, ya que las personas tienen diferentes razones para trabajar y el paquete de compensaciones más apropiado depende de estas razones. Por otro lado, los aspectos sobre motivación, compensación y satisfacción laboral están muy relacionados al desempeño laboral del docente.

De este modo, todo miembro de una organización o de una institución educativa necesita ser reconocido por su labor y aporte a la empresa. De no ser así, la persona entra en un proceso de desmotivación.

En este sentido, un reconocimiento es un tipo de compensación, es la satisfacción con el trabajo, al desempeñar tareas significativas relacionadas con el puesto, el docente es reconocido públicamente en su trabajo y, por ende, se siente motivado y satisfecho. Asimismo, Mosley et al. (op.cit), refieren que “las cosas que los animaban eran el reconocimiento, progreso, logros, trabajo estimulante y ser su propio jefe, además del trabajo en sí mismo”. (p. 198)

En este mismo orden de ideas, Alles (2005), refiere que “...las posibilidades de formación y crecimiento que ésta ofrece, y el poder mantener una buena calidad de vida y armonizar la actividad laboral con otros intereses personales constituyen importantes fuentes de incentivo para los individuos”. (p. 209)

De esta manera, las experiencias que posee un docente durante su desempeño laboral es, también, un elemento motivador personal que hace posible una actitud positiva, como un incentivo personal a través de actitudes afectivas y reconocimientos, necesarias e impartidas por la institución donde se desempeña.

En este sentido, Marchesi (citado por Espot, 2006), refiere que:

Las cuatro razones de mayor satisfacción del profesorado son
1. La posibilidad de usar la propia iniciativa, 2. Período vacacional,
3. Trabajo docente y 4. Relaciones con sus compañeros y las cuatro
de menor satisfacción son: 1. Las expectativas de ascenso,
2. La remuneración, 3. La colaboración de los padres y 4. El
desarrollo personal. (p. 137)

La Orientación como asesoría al docente

El docente para muchos es un servidor público, para otros es un profesional de la educación, inclusive hay quienes lo ven como una figura apostólica, ya que tiene actitudes específicas de dedicación, expresando un compromiso por su profesión y por ende una verdadera vocación de servicio.

Dentro de este contexto, la actuación del docente no se fundamenta sólo en técnicas y habilidades, también es importante que exprese ser una persona muy especial. Es allí, donde el desempeño docente resulta muchas veces difícil para alguien que haya elegido erróneamente esta carrera.

En consecuencia, la docencia es una profesión compleja, que debe ser considerada a través de la luz del individuo mismo, de su conocimiento y de su desempeño, es decir, llegar a ser un docente o también llamado gerente de aula, requiere poseer conocimientos y habilidades específicas que lo habiliten a desempeñar o actuar de cierta manera y a realizar diferentes roles en el lugar de trabajo, incidiendo en su desempeño laboral y por ende en la satisfacción que este tenga sobre sí mismo. Todo lo anteriormente expuesto gira en torno a que dentro de los diferentes roles del docente se encuentra resaltado el de orientador.

No obstante, entre las diferentes reflexiones que el docente puede realizarse está en la de interiorizar como poder desempeñar su labor en su papel de orientador cuando posee posibles situaciones o limitaciones que impiden que la realice efectivamente, a lo que hace referencia, González (2008) al dirigirse al docente “sobre quien ha recaído en parte la responsabilidad de la Orientación...debe reconocerse que no está suficientemente preparado para desarrollar las principales actividades de la Orientación.(p.6) De esta manera Muller (2007), expone que:

En el ámbito del aula, los docentes se incorporan más explícitamente a la tarea orientadora mediante tutorías, Para desarrollar la acción tutorial, es indispensable que los docentes actualicen su formación teórico-práctica en dinámica de grupos, en entrevista personal, en técnicas de aplicación pedagógica (lúdicas, expresivas, informativas... sociogramas, observaciones, fichas de seguimiento, etc.). (p.41).

Bajo esta perspectiva, el docente según González (2008), “siendo el mejor aliado del orientador” (p. 6), se podría accionar en la dirección contraria, el orientador como el mejor aliado del docente, trabajando en conjunto, permitiendo el aumento de un mejor desempeño aún de ambos, viéndose como profesionales en búsqueda de un mismo objetivo que es la formación personal, profesional, educativa de un individuo en su hacer, pensar, conocer, ser y sentir, en los centros educativos dispuestos para el cambio y la transformación. De este modo, una de las formas en las cuales podría obtenerse tales beneficios sería a través del asesoramiento.

La orientación se concibe como el proceso de ayuda al individuo con el fin de que logre el máximo desarrollo y madurez personal y social posible, expresada en la autonomía personal, la capacidad de relacionarse con los demás y el compromiso por la convivencia en sociedad. En este sentido, referente al Orientador como recurso de apoyo, el papel (rol) que debe desempeñar en la orientación educativa es determinante, ya que tiene una dimensión triple: personal, escolar y profesional.

De esta manera, el orientador es un profesional especializado en dar herramientas a los integrantes de las instituciones educativas, conformadas por los docentes, estudiantes y padres y representantes. Es decir, es el profesional especializado que dirige su acción al desarrollo integral de los seres humanos, direccionada a mejorar las relaciones interpersonales entre los mismos.

Por consiguiente, va más allá de la atención de los estudiantes, sino en prestar al docente una atención para que éste, a su vez, pueda internalizar su función y su papel (rol) en su espacio como docente orientador para fortalecer esa relación docente-estudiante o, viceversa, al igual que el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En virtud de ello, la orientación representa un elemento importante para el docente desde su rol de constructor de realidades partiendo de las necesidades existentes y propicia acciones encaminadas a la sensibilización de todo el directivo, docentes y otros especialistas, para que internalicen cada uno de los principios que facilitan su desempeño laboral, desde cada uno de sus escenarios.

Su capacitación a nivel pedagógico, psicológico, estratégico y mediador le permite desempeñar su trabajo en la institución con unos y otros miembros de la misma. Es por ello que resulta una figura relevante para hacer realidad el cambio interno en la escuela.

Según, Muller (2007), “los orientadores y tutores trabajan con los docentes para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, para brindarles espacios de reflexión acerca de la tarea y ofrecerles asesoramiento acerca de la actividad tutorial”. (p. 36) Por lo tanto, se enfatiza la importancia del papel que realizan los orientadores en lo referente a su relación con el docente, para el aumento de su desempeño y, por ende, para la calidad de la educación.

Cabe destacar que en el desempeño docente el especialista en orientación viene a jugar un papel de suma importancia como asesor, ya que sus conocimientos como especialista pueden aportarle a dicho desempeño una guía de excelencia académica para futuras actuaciones, en las cuales propiciara y facilitara un clima para la toma de conciencia de los recursos y habilidades que sirvan para aprender a trabajar en la resolución de problemas de larga data. Así como conseguir la autocomprensión y aceptación de sí mismo.

El orientador como agente de cambio tiene la importante función de promover una orientación que se dirija al cambio y la transformación para la mejora individual, social e institucional en los distintos niveles en los que se manifieste la demanda: personal, familiar, profesional, social y organizativa.

En los actuales momentos a medida que esto pueda realizarse se conquistará el beneficio de ganar/ ganar en el proceso educativo, pasando a otros niveles, como hace referencia, González (2008) “en estos tiempos, el Orientador dedicado a la Orientación Educativa no debe tratar de aislar su parcela del conocimiento sino que su desempeño profesional debe hacerse en forma holística e integral, en cuya concepción prevalece la idea de Orientación para la Transición”. (p. 6).

Desempeño Docente

Capacidad y actitud demostrada por una persona en el ejercicio de sus funciones, en armonía con las exigencias de la labor desempeñada de un objetivo dispuesto dentro de la organización.

Satisfacción Laboral

Estado de confianza o sentimiento de agrado, seguridad y disfrute por el trabajo que realiza dentro de una organización y los beneficios originados de ella.

Orientador Asesor

Relación de apoyo entre el docente y el orientador como especialista, donde éste brinde al docente la asesoría que posibilite el origen de un efecto positivo en su desempeño y satisfacción laboral.

Sistema de Hipótesis

Consideración todo lo expuesto anteriormente en la formulación del problema, en la investigación que aquí se presenta, se ha propuesto despejar la hipótesis siguiente:

Hipótesis General

El Desempeño Docente está asociado con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “19 de Abril”, del Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo.

Hipótesis Alternativas

1. H_1 : A mayor satisfacción laboral, mayor será el desempeño docente.
2. H_1 : El desempeño docente y la satisfacción laboral están asociados entre sí.
3. H_1 : El orientador como asesor influye en el desempeño docente y la satisfacción laboral.

Hipótesis Nulas

1. H_0 : A menor satisfacción laboral, menor será el desempeño docente.
2. H_0 : El desempeño docente y la satisfacción laboral no están asociados entre sí.
3. H_0 : El orientador como asesor no influye en el desempeño docente y la satisfacción laboral.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Item
Establecer el rol del orientador como asesor en la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal de la Unidad Educativa "19 de Abril", del Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo.	Caracterizar el desempeño docente desde el reconocimiento de una satisfacción laboral.	Desempeño Docente	Expresión de las capacidades y actitudes demostradas por una persona en el ejercicio de sus funciones en armonía con las exigencias de la labor desempeñada.	Grado Académico	- Formación pedagógica en la actualización permanente	1, 3
					- Empleo, actualización de métodos, estrategias y recursos en el aula	2
				Personal	- Reflexivo, crítico y congruente	4
	- Actitud de disfrute ante la labor que realiza.	17				
	- Toma de Decisiones Personales	11				
	Describir el grado de satisfacción laboral desde el ejercicio docente	Satisfacción Laboral	Estado de confianza o sentimiento de agrado, seguridad y disfrute por el trabajo que realiza, dentro de una organización y los beneficios adquiridos por el mismo.	Interacción Social	- Comunicación efectiva	6
					- Relación con el Supervisor /Director.	8
					- Relación con los padres/representantes	9
				Ambiente Físico	- Trabajo en equipo	10
					- Matricula por aula	14
	- Condiciones Físico ambientales	5				
	Sistema de Reconocimiento	- Méritos y Gratificaciones	7			
- Oportunidades que brinda la Institución		15				
Remuneración Salarial	- Trabajos en otros lugares	13				
	- Nivel salarial	12				
Determinar el rol de asesor del orientador en su aporte al desempeño docente ante la satisfacción laboral.	El Orientador Asesor	Oportunidad de establecer una relación de apoyo entre el docente y el orientador, donde éste brinde al docente la asesoría oportuna, eficiente, directa y periódica que posibilite el origen de un efecto positivo en su desempeño y satisfacción laboral.	Apoyo	- El orientador como apoyo	16	
				- Actitud del orientador hacia el docente	19	
			Asesoría	-Técnicas y herramientas del orientador	18	

Cuadro 2. Operacionalización de Variables

Fuente: Antuna (2012)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología es la manera como se va a realizar el estudio, los pasos para realizarlo que apoyan el desarrollo de la investigación y la medición de las características del objeto de estudio. En el método se deben explicar las técnicas utilizadas (entrevista, encuesta, grupos focales, expertos, observación, recolección, procesamiento y otros).

Ahora bien, en este sentido Balestrini (2006), expresa:

El marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno- operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos, a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (p.125).

De acuerdo con lo anterior, la finalidad del marco metodológico es la de establecer el lenguaje de la investigación, es decir establecer cuáles son los métodos a utilizar en la investigación, partiendo desde el tipo de estudio; el diseño de la investigación; la población y la muestra; los instrumentos a utilizar así como también, las diversas técnicas de recolección de datos y el análisis y presentación de los resultados.

Naturaleza de la Investigación

El presente estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo de la investigación, su naturaleza es el positivista, según Palella y Martins (2006), considera “el conocimiento científico como sinónimo de descubrimiento de las relaciones causales que existen entre los fenómenos” (p.33).

Tipo de Investigación

En cuanto al alcance del proceso de investigación fue correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen esta investigación en el que se “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.105). De esta forma, cada variable se analizó por separado, luego se determinó la asociación existente entre ellas.

Por consiguiente, el presente estudio tuvo como finalidad establecer el rol del orientador como asesor en la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal de la Unidad Educativa “19 de Abril” ubicada en la Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, estado Carabobo, en el periodo electivo 2012-2013.

En este estudio es éticamente posible, al señalar que no se manipularon las variables, por que se quieren estudiar tal cual ocurren y se relacionan los fenómenos naturales sin intervención alguna.

Por lo tanto, la investigación se refiere a un tipo de investigación no experimental, tal como lo señala Hernández et al. (2010) "Un estudio no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables" (p.205).

De manera que, corresponde a un tipo de diseño no experimental: transeccional, según Hernández et al. (2010) "Los diseños de investigación transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado", (p.208).

En resumen se trata de una investigación Cuantitativa, de tipo Correlacional, no experimental, de corte temporal transeccional.

Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño de la presente investigación es de campo, según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2011), que define la

investigación de campo como “un análisis sistemático de los problemas de la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia”. (p.18). Por lo tanto, los datos se obtienen de la realidad, colocándose como datos originales y son recogidos de la realidad, tal cual se presentan.

Población

La población del presente estudio de investigación estuvo representada por el personal directivo cuatro (04), personal docente de ambos turnos de Educación Inicial cuatro (04), Educación Básica veinticuatro (24) y docentes especialistas diecisiete (17) de la Unidad Educativa (U.E.) “19 de Abril”, ubicada en la Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, estado Carabobo.

Según Hurtado (2008), se entiende por población “el conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarca dentro de los criterios de inclusión” (p.140). En la presente investigación la población era conocida y se pudo identificar a cada uno de sus integrantes, la cual fue representada por los 49 docentes que conformaban el personal directivo y docente de la institución objeto de estudio.

Muestra

La muestra en estudio quedó conformada por el personal directivo, docente y especialistas de ambos turnos de la U.E. “19 de Abril”; la cual estuvo representada de la siguiente manera: personal directivo cuatro (04), docentes de Educación Inicial cuatro (4), docentes de Educación Básica veinticuatro (24), y docentes especialistas diecisiete (17) en total la muestra es de cuarenta y nueve (49) docentes. La muestra, es un subconjunto extraído de la población.

Por lo tanto, la población por ser inferior a 100 integrantes y ser accesible a la investigadora no fue necesario hacer un muestreo, por lo que la muestra fue igual a la población, esto definido como muestreo censal.

Para Hurtado (2008), una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible.

En este estudio por ser la población relativamente pequeña, pudo ser abarcada en el tiempo y con los recursos de la investigadora, por lo que fue seleccionada de manera intencional, la técnica es muestreo no probabilístico y se considero un muestreo intencional.

Procedimiento de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación se realizó el siguiente procedimiento:

- 1) Selección del problema: a partir de la observación directa y el registro sistemático por parte del autor de la realidad existente de los docentes de la Institución.
- 2) Precisión de los antecedentes de la investigación: revisión de tipo documental, valorar el problema y estructurar el marco referencial, contrastando consideraciones y opiniones de teóricos y los requerimientos de la situación problema.
- 3) Selección de la muestra: 4 directivos y 35 docentes de la institución de ambos turnos. Para proceder a la elaboración de un primer borrador y luego de una versión definitiva del instrumento de recolección de datos.
- 4) Validación del instrumento por expertos: un Dr. Ed. en Educación Mención Orientación y Asesoramiento, un MSc. en Metodología de Investigación y un MSc. en Psicología
- 5) Determinación de la confiabilidad del instrumento.
- 6) Aplicación del instrumento para recolectar la información.
- 7) Organización de la información recolectada: fue organizada por cada ítem o pregunta y los datos agrupados según los indicadores de la variable.
- 8) Finalmente el análisis de los resultados e interpretativa a través del procesamiento de los datos mediante programas estadísticos, en pro de colocar la información inmersa dentro de cuadros y su respectivo gráfico, lo cual permitió establecer las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Ahora bien, para Arias (2006) define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con un tema en particular” (p.72). De allí que en la presente investigación se aplicó una encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario el cual permitió evaluar y precisar el comportamiento de las variables objeto de estudio, por lo que se tomó como punto de partida la operacionalización de las variables en sus respectivas dimensiones.

El cuestionario se aplicó al personal directivo y docente con la finalidad de conocer su opinión en cuanto a la satisfacción laboral y al desempeño de los docentes. En este orden de ideas Arias (2006), explica que “se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p.74). Este cuestionario fue de preguntas cerradas, de selección simple al escoger una de varias opciones. El cual se dividió en presentación e información, datos personales, profesionales y constituidos por 19 ítems, con cuatro alternativas descritas en siempre, casi siempre, algunas veces y nunca, los instrumentos fueron recogidos el mismo día en que se suministraron.

Validez

Para la presente investigación, Hernández et al. (2010), establecen que la validez en términos generales “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201). Es por ello, que para determinar la validez del instrumento que se utilizó en la investigación, se le sometió a la técnica del juicio de expertos, descrito por Altuve (1980) como: “el análisis realizado por expertos o especialistas sobre el tema o instrumento de medición o evaluación”. (p. 254). Por lo tanto, para tal objetivo, se revisó el cuestionario por tres expertos en las áreas de metodología, orientación y psicología, antes de la aplicación, para emitir su opinión sobre los aspectos que consideraron necesarios para modificar el cuestionario y para desarrollar el instrumento final de la investigación.

Confiabilidad

En la presente investigación para determinar el grado de confiabilidad se sometió a una prueba previa (prueba piloto) que se aplicó a 10 docentes que no formaron parte del grupo seleccionado pero que poseían características similares al mismo, que según Hernández et al. (2010), es el “grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 277). Se utilizará, el Coeficiente Alfa de Cronbach. Este método de acuerdo con Carmines y Zeller (citado por Hernández, et al. 2010), “es uno de los dos procedimientos para calcular el coeficiente α , sobre la base de varianza de los ítems” (p. 410); por lo que se requiere

menor tiempo, una sola aplicación y se emplea información fácil de obtener. La formula estadística que se aplicó fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \left[1 - \frac{\sum s_p^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

n = número de ítems

$\sum s_p^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems.

s_t^2 = varianza de toda la escala.

El coeficiente Alfa de Cronbach se usa como índice de confiabilidad de consistencia interna, instrumentos que emplean múltiples ítems por escala. Los coeficientes que producen pueden variar entre 0 y 1, expresado por Hernández et al. (2010) “donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad” (p 206). El resultado se interpreta de acuerdo a la siguiente escala generada por Pernalette y Pinto (2007), donde colocan los intervalos de medidas en pro de interpretar según una categorización la cual se presenta a continuación:

Cuadro N° 3 Nivel de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Escala	Categoría
0 – 0,20	Muy baja
0,21 – 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Alta

0,81 – 1,00	Muy Alta
-------------	----------

Pernalette y Pinto (2007)

El coeficiente de confiabilidad del instrumento es de 0,90, lo que indica que al aplicar el instrumento varias veces a un mismo grupo en condiciones similares se observaran resultados parecidos en la primera y segunda vez en grado muy alto según el cuadro antes mencionado presentado por Pernalette y Pinto (2007). También se puede decir que cada vez que se aplique el instrumento a un mismo grupo en condiciones equivalentes, se observaran resultados parecidos en el 90 por ciento de los casos.

Técnica de Análisis de Datos

Una vez que se ha realizado la recopilación y el registro de datos, estos fueron sometidos a un proceso de análisis que permitió precisar las causas que llevaron a tomar la decisión de emprender el estudio y ponderar las posibles alternativas de acción para su efectiva atención.

Atendiendo al tipo de investigación, según se pretende determinar la condición en la cual se presenta el fenómeno investigado y la posible asociación entre las variables consideradas en el estudio se realizó a través de un análisis, Arias (2006), hace referencia que en el análisis “se definirán las técnicas lógicas o estadísticas que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados”. (p. 111); por lo que

estuvo fundamentada en criterios referidos a estadística inferencial para probar hipótesis:

Hipótesis de Investigación

Existe asociación entre el Desempeño docente y la Satisfacción laboral

Hipótesis Nula

No existe asociación entre el Desempeño Docente y la Satisfacción laboral

Hipótesis Alternativa

Existe asociación significativa entre el Desempeño Docente y la Satisfacción laboral con un nivel de 0,05.

Asimismo, mediante el análisis no paramétricos como el Chi Cuadrado o χ^2 , siendo ésta “una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas” (Hernández et al. 2010, p.471). Con el empleo del paquete estadístico SPSS 10.0 en español.

CAPITULO IV

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Una vez obtenida la información, mediante la aplicación de los instrumentos y las respuestas emitidas por los sujetos, en este caso docentes que conformaron la población y muestra en estudio, se procedió a la tabulación y análisis de datos, para ello se presentan a través de representaciones de barras porcentuales donde se aprecia la frecuencia de respuestas emitidas por los sujetos utilizando la estadística descriptiva a través de tablas, cuadros y su representación gráfica todo ello permitirá la interpretación confiable de los resultados.

Al tratarse esta de una investigación de tipo correlacional y naturaleza cuantitativa, se ha resuelto utilizar el análisis de frecuencias y la representación en forma de porcentajes, lo cual permite una mejor visualización y objetividad en la interpretación de los datos. Es decir, los datos recolectados son presentados a través de cuadros estadísticos en los que aparecen las frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por los sujetos encuestados en los renglones del instrumento aplicado. Lo anterior se aplica para cada dimensión.

Ulteriormente se aplica el chi cuadrado en pro de la correlación entre el tipo de variables. Para con ellos establecer las conclusiones sujetas a los objetivos previstos en la investigación y sus debidas recomendaciones.

Tablas, gráficos y análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada.

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Grado Académico

Indicadores: Formación pedagógica y actualización permanente; empleo y actualización de métodos, estrategias y recursos en el aula

Ítems 1, 2, 3

Tabla N° 1 Distribución de frecuencias de la dimensión Grado Académico

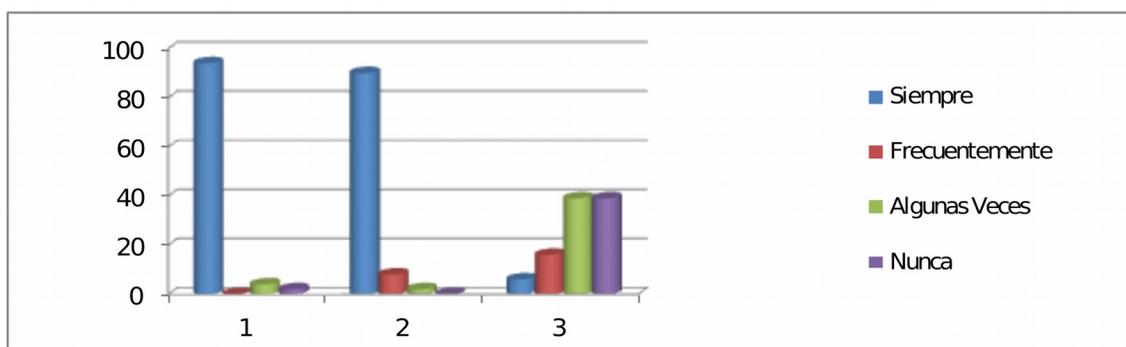
ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1	46	94	0	0	2	4	1	2	60	100
2	44	90	4	8	1	2	0	0	60	100
3	3	6	8	16	19	39	19	39	60	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N° 1 Dimensión Grado Académico

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta primera variable, dirigida al Desempeño Docente que presentan los docentes encuestados, inmersos en el estudio, bajo la dimensión Grado Académico en sus indicadores formación pedagógica y actualización permanente;



empleo y actualización de métodos, estrategias y recursos en el aula, ante el Ítem N° 1 “ La profesionalización es una obligación en mi ejercicio de la labor educativa”, el noventa y cuatro por ciento (94%) de los docentes manifestó Siempre, el cero por ciento (0%) frecuentemente, el cuatro por ciento (4%) Algunas Veces y un dos por ciento (2%) Nunca. Lo que demuestra que la gran mayoría escogió siempre, revelando un punto de vista de alta obligación de profesionalización.

En cuanto al segundo ítem (N° 2), sobre “Es necesario que los docentes se actualicen con los nuevos avances tecnológicos”, un noventa por ciento (90%), de los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción de Siempre, un ocho por ciento (8%) Frecuentemente, un dos por ciento (2%) Algunas Veces, mientras que el cero por ciento (0%) dio como respuesta Nunca. Lo que indica que más de la mitad seleccionó siempre, mostrando que es necesario que los docentes se actualicen en los avances tecnológicos.

En relación al ítem N° 3, sobre “En mi sitio de trabajo, se implementan talleres de capacitación y desarrollo personal, mediante la cooperación, entusiasmo, armonía y consenso para lograr un mayor desempeño”, los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción Siempre, con un seis por ciento (6%), el dieciséis por ciento (16%) Frecuentemente, el treinta y nueve por ciento (39%) Algunas Veces y el treinta y nueve por ciento (39%) expresaron que Nunca. Demostrando que más de la mitad seleccionaron algunas veces y nunca, manifestando la poca o nula implementación de talleres en la institución, sin consenso y logro de mayor desempeño.

Por consiguiente, el desempeño docente que se estudia en la presente investigación desde los indicadores de formación pedagógica y actualización permanente; empleo y actualización de métodos, estrategias y recursos en el aula, distingue altos índices de reconocimiento en la importancia del grado instrucción de los docentes, a seguir en la búsqueda del mejoramiento continuo y su praxis como educadores.

No obstante, existe una discordancia, al ser insuficiente las estrategias dirigidas por parte de la institución para tal fin y así poder contar con un docente que esté dispuesto a ampliar las competencias profesionales necesarias para realizar un proceso de enseñanza y aprendizaje deseables.

De esta manera, al considerar la premisa de Herzberg (citado por Daft y Marcic, 2010), llegar a ser un docente o también llamado gerente de aula, requiere poseer conocimientos y habilidades específicas que lo habiliten a desempeñarse, es decir, tener correspondencia como base imprescindible y actuar de cierta manera en el lugar de trabajo, puede fijar su superación o no. En este sentido, va a incidir de una forma u otra en su desempeño laboral y por ende en la satisfacción que este tenga sobre sí mismo.

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Personal

Indicadores: Reflexivo, crítico y congruente; Actitud de disfrute ante la labor que realiza; Toma de Decisiones Personales

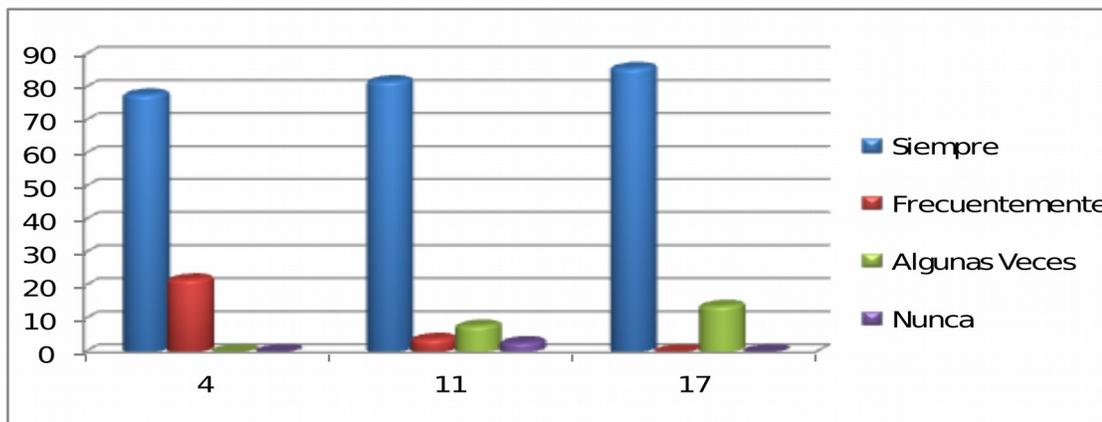
Ítems: 4, 11, 17

Tabla N° 2 Distribución de frecuencias de la dimensión Personal

ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
4	38	78	11	22	0	0	0	0	60	100
11	40	82	2	4	4	8	3	6	60	100
17	42	86	0	0	7	14	0	0	60	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N°2 Dimensión Personal



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta primera variable desempeño docente, bajo la dimensión Personal en sus indicadores Reflexivo, crítico y congruente; Actitud de disfrute ante

la labor que realiza; Toma de Decisiones Personales, la cual revela que el setenta y ocho por ciento (78%), ante el Ítem N° 4 “El autoconocimiento de mi labor docente me permite trabajar con buena disposición, pensando cómo usarlas para obtener el mejor provecho de ellas.”, manifestaron Siempre, mientras que el veintidós por ciento (22%), frecuentemente, el cero por ciento (0%) Algunas Veces y un cero por ciento (0%) Nunca. Demostrando que la mayoría seleccionó siempre y frecuentemente, revelando un enfoque de interés hacia su autoconocimiento como elemento de beneficio para su labor.

En cuanto al ítem N° 11, sobre “Si tuviese la oportunidad de elegir otra vez, escogerías la profesión docente con vocación de servicio para lograr las metas que te propones”, los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción de Siempre con un ochenta y dos por ciento (82%), un cuatro por ciento (4%) Frecuentemente, un ocho por ciento (8%) Algunas Veces y el seis por ciento (6%) dio como respuesta Nunca. Lo que implica que más de la mitad seleccionaron siempre y frecuentemente, declarando la escogencia de la profesión nuevamente, dado el caso.

En relación al ítem N° 17, sobre “Mi desempeño en el trabajo va acompañado de placer al hacerlo bien y disfrutar haciéndolo”, los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción enunciada Siempre con un ochenta y seis por ciento (86%), en cambio el cero por ciento (0%) Frecuentemente, el catorce por ciento (14%) Algunas Veces y el cero por ciento (0%) expresaron que Nunca. Denota que la mayoría al seleccionar la opción de siempre, desempeña con agrado su labor.

Ahora bien, al hacer referencia a la dimensión personal del docente, es importante señalar la motivación del profesional como diversas fuerzas internas que son ordenadas de acuerdo con una jerarquía piramidal, mostrada por Maslow (1954), En este caso, el docente; presenta metas personales de crecimiento que necesita que lo enriquezcan, gratifiquen y lo ayuden a superarse cada día, junto con las metas de su desempeño.

De este modo, los indicadores presentes en este estudio como el reflexivo, crítico, congruente; actitud de disfrute ante la labor que realiza y toma de decisiones personales, se exterioriza en alto grado en la mayoría del personal docente la necesidad del autoconocimiento, de como se ve y se evalúa. La satisfacción de las necesidades de estima conduce a sentimientos de autoconfianza, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad para un mejor desempeño, aunado al disfrute y convicción al realizarlo.

En este caso particular, la motivación en cada persona es diferente, y juega un papel importante debido a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Y es descubierto en los datos presentados anteriormente, dan bases a la importancia del área personal, ontológica del ser y hacer del mismo docente, que debe fortalecerse en cada momento, ya que si no se refuerza y se queda estática ella se estanca y retrocede a causa de la globalización de conocimiento.

De modo que, ante la actitud de disfrute en la labor que realiza, al conocimiento de la propia capacidad, del logro y del propio respeto que siente por sí mismo, va a llevarlo a la reflexión de la toma de decisiones personales más congruente, lo cual permite al orientador una oportunidad de intervención.

Comentarios finales Desempeño Docente

Como anteriormente se hizo mención, en los momentos actuales se hace necesario un docente diferente con cualidades muy especiales, con vocación, reuniendo un perfil y competencias adecuadas para desempeñarse en los niveles, modalidades o áreas del conocimiento, los elementos con los cuales puedan continuar un proceso de desarrollo y mejora de su práctica educativa, logrando el educador por excelencia del nuevo milenio.

Por lo tanto, al realizar la presente investigación bajo esta variable en las dimensiones de grado académico y personal se pudo revelar que es preponderante para el docente la formación pedagógica y su actualización continua en la demanda de esa perfección de su praxis diaria.

De modo que, esto indica que la necesidad de lograr el perfeccionamiento de las habilidades, tiene prioridad en los objetivos de los de los docentes; la explicación más

lógica es la de lograr una mayor preparación y competencia en su labor, aun cuando no necesariamente está ligado directamente al deseo de la institución.

En otras palabras, el personal directivo como parte de ese engranaje responsable en la búsqueda y ejecución de cursos de entrenamiento, promociones, creación de condiciones favorables en el uso de estrategias o herramientas en pro del mejoramiento de su personal docente es limitado y deficiente, y allí la intervención del orientador con su debido seguimiento.

Por otra parte, los docentes en lo personal demuestran un claro conocimientos de sus potencialidades y habilidades y la importancia de saber cómo aprovecharlo para su labor; con capacidad de ser reflexivo, críticos y congruentes y con decisión de ser quienes son porque les gusta serlo.

De esta manera, es preciso en el educador conocimientos y habilidades específicas que lo habiliten a desempeñarse, así como la preponderancia en la relación y la actitud en el lugar de trabajo, puede fijar su superación o no. En este sentido, va a incidir de una forma u otra en su desempeño laboral y por ende en la satisfacción que este tenga sobre sí mismo.

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensión: Interacción Social

Indicadores: Comunicación efectiva, Relación con el Supervisor /Director. Relación con los padres/representantes, trabajo en equipo

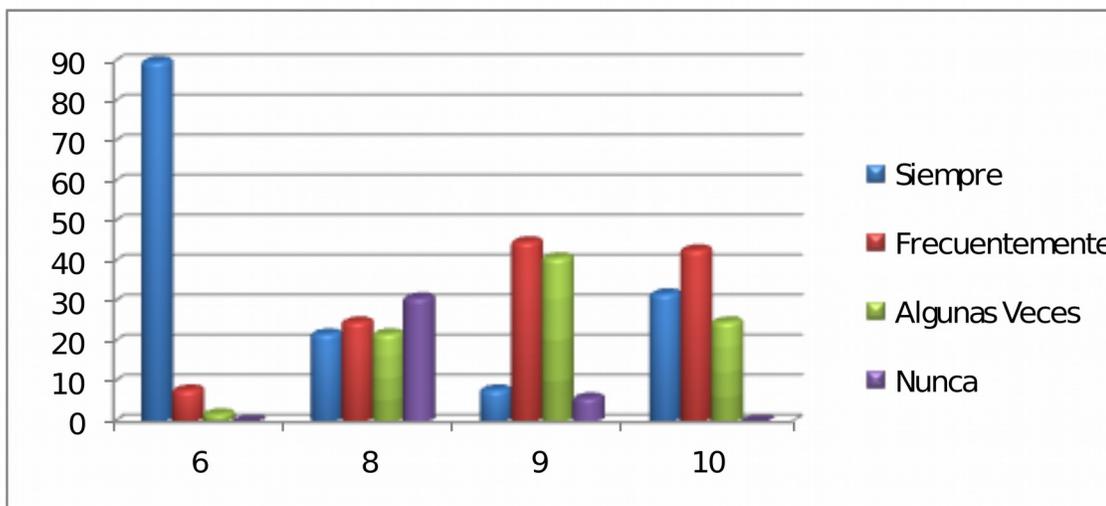
Ítems 6, 8, 9 y 10

Tabla N° 3 Distribución de frecuencias de la dimensión Interacción Social

ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
6	44	90	4	8	1	2	0	0	60	100
8	11	22	12	25	11	22	15	31	60	100
9	4	8	22	45	20	41	3	6	60	100
10	16	32	21	43	12	25	0	0	60	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N° 3 Dimensión Interacción Social



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta segunda variable, dirigida a la Satisfacción laboral que presentan los docentes encuestados, bajo la dimensión Interacción Social en sus indicadores Comunicación efectiva, Relación con el Supervisor / Director. Relación con los padres/representantes, trabajo en equipo, la cual revela que el noventa por ciento (90%), ante el Ítem N° 6 “Conocerme, expresarme y comunicarme eficazmente es parte de mi satisfacción como docente”, manifestaron la respuesta de Siempre, el ocho por ciento (8%), frecuentemente, el dos por ciento (2%) Algunas Veces y un cero por ciento (0%) selecciono Nunca. Se aprecia que la mayoría de los docentes se inclinaron a seleccionar la opción de siempre y frecuentemente, revelando estar satisfechos como docente de las habilidades y potencialidades que poseen para efectuar su tarea.

En cuanto al ítem N° 8, sobre “Estimo que las relaciones interpersonales directivo (como el gerente educativo) – docentes mantiene una actitud positiva en el ambiente de trabajo de mi institución.”, los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción de Siempre con un veinte y dos por ciento (22%), un veinticinco por cierto (25%) Frecuentemente, un veintidós por ciento (22%) Algunas Veces y el treinta uno por ciento (31%) dio como respuesta Nunca. Lo que refleja que la mayoría seleccionó algunas veces y nunca, presentando una posición de poca o nula estimación de la relación entre directivo y los docentes.

En relación al ítem N° 9, sobre “Participan los padres y representantes en las diferentes actividades organizadas con el personal docente en tu institución.”, los

sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción Siempre con un ocho por ciento (8%), el cuarenta y cinco por ciento (45%) para la opción de Frecuentemente, mientras que el cuarenta y uno por ciento (41%) Algunas Veces pasa dicha situación y el seis por ciento (6%) expresaron que Nunca. A lo que en su mayoría simple seleccionó la opción de siempre y frecuentemente, apreciándose que los padres y representantes acuden y participan en las diferentes actividades organizadas en la institución ante el llamado del docente cuando se requiere.

Ahora bien, ítem N° 10, sobre “El trabajo en equipo y cooperativo de los docentes tiende a ser satisfactorio.”, se inclinaron hacia la opción Siempre con un treinta y dos por ciento (32%), el cuarenta y tres por ciento (43%) Frecuentemente, el veinte y cinco por ciento (25%) Algunas Veces y el cero por ciento (0%) expresaron que Nunca. Lo que indica que la mayor parte del personal se siente satisfecha al trabajar en conjunto.

Con respecto, a los indicadores Comunicación efectiva, Relación con el Supervisor /Director. Relación con los padres/representantes, trabajo en equipo, en la presente investigación, se evidencia que procuran ser un comunicador efectivo dentro de las tareas que ejecutan en la Unidad Educativa, siendo importante para ellos conocer, expresar y comunicarse eficazmente al ser parte de su satisfacción como docente en un índice elevado.

En efecto, estos resultados concuerdan con lo planteado por García y Ochoa (2004), indican que la comunicación “es una actividad inherente al hombre que le ha permitido su evolución individual y social, tanto verbal como no verbal, desempeñan un papel importante en la interacción con los otros al satisfacer la necesidad de ser aceptado y valorado por quienes le rodean” (p. 63).

Todo lo antes reseñado, se ve expresado en la necesidad comunicativa y en la satisfacción, la cual depende del grado entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo, en este caso el docente.

Este caso particular, Maslow (1943, citado por Izquierdo, 2007), expresa que, después de la alimentación, el descanso, el cobijo y la seguridad, la primera de las necesidades que surge es el afecto y la pertenencia”. (p. 54). Es decir, la necesidad de que otros lo acepten y lo consideren su amigo. De ahí que, las relaciones interpersonales representan una necesidad (necesidad de afiliación).

Por lo tanto, la comunicación y las relaciones entre los individuos son funciones básicas entre las personas y en las organizaciones, al ser un medio que permite la interacción humana, iniciándose desde uno mismo y su ambiente, en la cual intervienen e influyen sobre el individuo y dependerá de su manejo su efectividad. De esta manera, la relación entre los entes que hacen vida en la institución es deficiente con respecto al cuerpo directivo, sin embargo tolerable con los padres y representantes y entre ellos mismos.

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensión: Ambiente Físico

Indicadores: Matricula por aula y condiciones físico ambientales

Ítems: 5 y 14

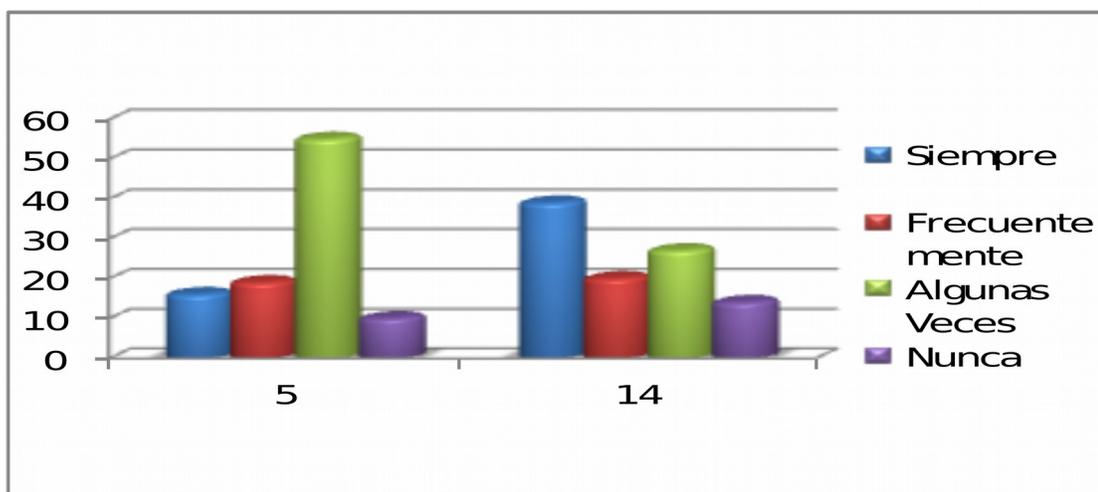
Tabla N° 4 Distribución de frecuencias de la dimensión Ambiente Físico

ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
5	8	16	9	19	27	55	5	10	60	100
14	19	39	10	20	13	27	7	14	60	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N° 4 Dimensión Ambiente Físico

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).



Interpretación: Para esta segunda variable, dirigida a la Satisfacción laboral, bajo la dimensión Ambiente Físico en sus indicadores, Matricula por aula y condiciones físico ambientales, la cual indicó que el dieciséis por ciento (16%) de los docentes ante el Ítem N° 5 “Las condiciones físico ambientales de mi trabajo son las más adecuada para realizar mi labor”, presentaron Siempre, el diecinueve por ciento (19%), frecuentemente, el cincuenta y cinco por ciento (55%) Algunas Veces y un diez por ciento (10%) Nunca. Lo que conlleva a que a mayoría seleccionó algunas veces y nunca, descubriendo que existen pocas o nulas condiciones de trabajo adecuadas.

En cuanto al ítem N° 14, sobre “El número de estudiantes asignado por grado me permite impartir el proceso de enseñanza y aprendizaje en forma efectiva.”, los sujetos se inclinaron hacia la opción de Siempre con un treinta y nueve por ciento (39%), un veinte por ciento (20%) Frecuentemente, un veintisiete por ciento (27%) Algunas Veces, y el catorce por ciento (14%) dio como respuesta Nunca. Esto muestra que la mayoría considera que siempre o frecuentemente, la matrícula asignada le permite ejercer su labor efectivamente.

En este sentido se observa la parquedad en el ambiente físico presentado, de acuerdo con los estudios realizados por Herzberg (1966), se puntualiza que los factores, en este caso los físicos que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes a los que generan insatisfacción en éste.

Estos insatisfactores se llaman factores de higiene, tan importantes al estar relacionados con la motivación del trabajador, ya que, estos actores pasaran una parte significativa de su tiempo desarrollando actividades en este entorno y debe ser confortable.

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensión: Sistema de Reconocimiento

Indicadores: Méritos y Gratificaciones; Oportunidades que brinda la Institución

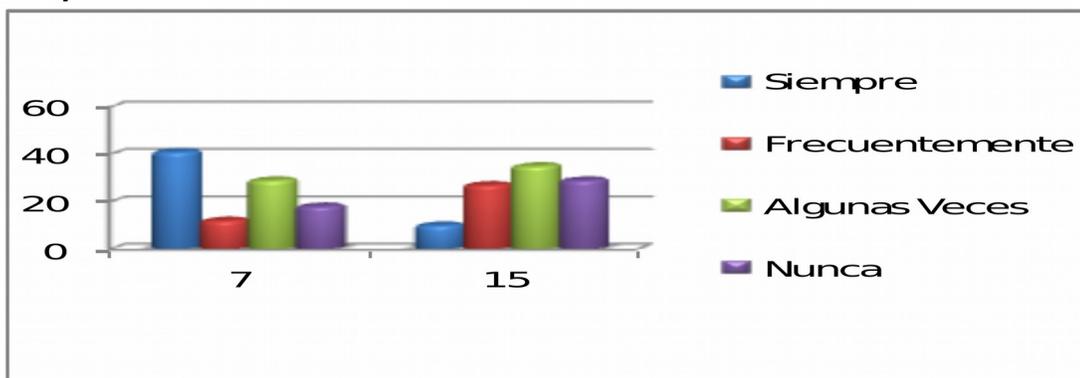
Ítem: 7 y 15

ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
7	20	41	6	12	14	29	9	18	60	100
15	5	10	13	27	17	35	14	29	60	100

Tabla N° 5 Distribución de frecuencias de la dimensión Sistema de Reconocimiento

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N° 5 en la dimensión Sistema de Reconocimiento



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta segunda variable, dirigida a la Satisfacción laboral, bajo la dimensión Sistema de Reconocimiento en sus indicadores Méritos y Gratificaciones; Oportunidades que brinda la Institución, revela que el cuarenta y un por ciento (41%) de los docentes ante el Ítem N° 7 “Considero que el personal de la institución reconoce mi trascendencia dentro de la comunidad educativa”, manifestaron la respuesta de Siempre, el doce por ciento (12%), frecuentemente, el veintinueve por ciento (29%) Algunas Veces y un dieciocho por ciento (18%) selecciono Nunca. Se observa que un poco más de la mitad de los sujetos consideran ser reconocido por la comunidad educativa como docentes que cumplen eficazmente su labor.

En cuanto al ítem N° 15, sobre “Las oportunidades que brinda la institución para mejorar profesionalmente originan en mi, mayor satisfacción en mi trabajo y en mis beneficios salariales”, los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción de Siempre con un diez por ciento (10%), un veintisiete por ciento (27%) Frecuentemente, un treinta y cinco por ciento (35%) Algunas Veces y un veintinueve por ciento (29%) Nunca. Lo que indica que la mayoría simple al seleccionar las opciones de algunas veces o nunca manifiestan poca o nula oportunidad para mejorar en su profesión, disminuyendo su satisfacción y posibilidad de cambio salarial.

En este sentido, un reconocimiento es un tipo de compensación, es sentir satisfacción con el trabajo que realiza, es significativo desempeñar tareas relacionadas con el puesto eficazmente, el docente es reconocido públicamente en su trabajo y, por ende, se siente motivado y satisfecho. Por esta razón, hace falta que el superior exprese reconocimiento de la buena labor realizada por el docente, para que éste sostenga o incremente su ritmo de trabajo. Existen individuos con extensas capacidades que pretendieran impulsar sus actividades al máximo, pero si se les limita la acción o no se les reconoce su esfuerzo, pueden disminuir considerablemente su nivel de actuación y en algunos casos llegar a frustrarse. Asimismo, Mosley y otros (2005), refieren que “las cosas que los animaban eran el reconocimiento, progreso, logros, trabajo estimulante y ser su propio jefe, además del trabajo en sí mismo”. (p. 198). En lo antes mencionado se corrobora lo expuesto por los autores.

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensión: Remuneración salarial

Indicadores: Trabajo en otros lugares y nivel salarial

Ítems: 12 y 13

Tabla N° 6 Distribución de frecuencias de la dimensión Remuneración Salarial

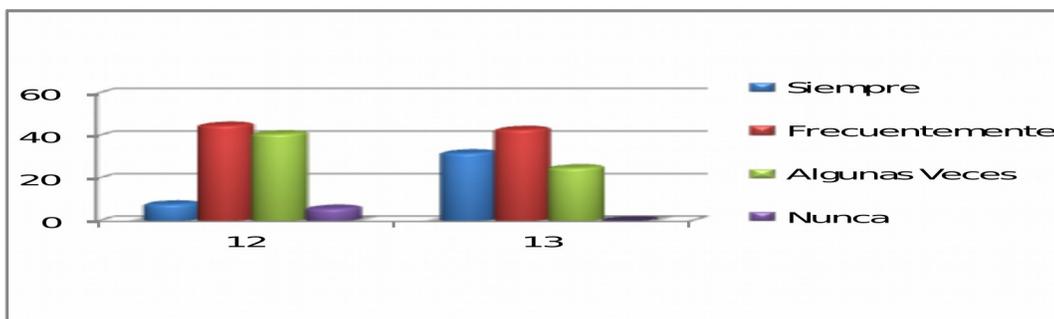
ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
12	4	8	22	45	20	41	3	6	60	100
13	16	32	21	43	12	25	0	0	60	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N°6 de la dimensión Remuneración Salarial

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta segunda variable, dirigida al Satisfacción laboral que presentan los docentes encuestados, inmersos en el estudio, bajo la dimensión



Remuneración Salarial en sus indicadores: Trabajo en otros lugares y nivel salarial, revela que el ocho por ciento (8%) de los docentes encuestados con el instrumento, ante el Ítem N° 12 “La remuneración percibida por la tarea profesional, ha sido motivo de estímulo para mí.”, manifestaron Siempre, el cuarenta y cinco por ciento (45%) Frecuentemente, el cuarenta y uno por ciento (41%) Algunas Veces y el seis por ciento (6%) expresaron que Nunca. Se distingue una leve diferencia, hacia la selección de

siempre y frecuentemente, pero aún así, se muestra que la remuneración es un motivo de estímulo para el docente en su quehacer laboral.

Ahora bien, al decimo tercer ítem (N° 13), sobre “Las condiciones económicas de mi profesión impiden mantenerme únicamente en mi sitio de trabajo.”, los sujetos se inclinaron hacia la opción Siempre con un treinta y dos por ciento (32%), en cambio el cuarenta y tres por ciento (43%) Frecuentemente, mientras que el veinte y cinco por ciento (25%) Algunas Veces y cero por ciento (0%) expresaron que Nunca. Lo que revela que la gran mayoría seleccionó siempre y frecuentemente, exteriorizando que las condiciones económicas imposibilitan estar en un solo sitio de trabajo.

Entre éstos, se indican la política salarial, beneficios, las condiciones de trabajo, el ambiente, la relación con los subordinados (compañeros), supervisión, status y seguridad laboral. Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando son pésimos provocan insatisfacción, esto afectando al rendimiento del trabajador educativo.

En este sentido, algunas instituciones consiguen motivar a sus empleados, como por ejemplo las compañías japonesas y logran que estén satisfechos en y con el trabajo con respuestas visualizadas en la productividad; en cambio, otras no cumplen de forma satisfactoria estos objetivos. De allí que, la motivación y la satisfacción laboral están muy relacionadas al respecto.

Comentarios finales Satisfacción Laboral

Así Bien, Morillo (2006), hace referencia que satisfacción laboral es sentirse gozoso, compensado, a gusto, en donde se labora, aunado con las distintas condiciones que esta conlleva, y que además, es sustancial para el docente. En virtud de ello, para los fines de este estudio en la variable de la satisfacción laboral en su dimensión de interacción social, se vislumbró dos eventos específicos, donde manifestaron que es parte de su satisfacción como docente conocerse y expresarse eficazmente en su lugar de trabajo.

Permitiendo en efecto, contar con los padres y representantes en las diferentes actividades que se realicen en la institución y sentirse satisfechos con el trabajo en equipo que ejecutan, todo ello, con un alto índice de los docentes.

Mientras que la estimación de las relaciones interpersonales directivo– docente para mantener una actitud positiva en el ambiente de trabajo fueron mínimas, lo que ocasiona una deficiencia. Desempeñando un punto importante en la interacción con las demás personas al satisfacer la necesidad de ser reconocido y estimado por otros.

En este orden de ideas, al tomar en consideración el ambiente físico donde se labora, como el sitio en el cual el individuo pasa el mayor tiempo de su vida diaria, es necesario que esté sea lo más cómodo, agradable y confortable posible, caso contrario en la institución en estudio, dando como resultado condiciones inadecuadas para proporcionar un mejor desempeño y por ende, generando insatisfacción.

En lo referente al sistema de reconocimiento los docentes manifestaron recibir meritos y gratificaciones por su labor, aunque las oportunidades que le brinda la institución para mejorar profesionalmente son escasas, originando tener menor satisfacción

Todo lo anteriormente expuesto gira en torno, a que estos factores de higiene y otros, según las investigaciones de Herzberg al ser estos óptimos para el trabajador evitan la insatisfacción, en caso contrario estos son provocados, afectando así su desempeño, en este caso, al docente.

Variable: El orientador Asesor

Dimensión: Apoyo

Indicadores: El orientador como apoyo y la Actitud del orientador hacia el docente

Ítems: 16 y 19

Tabla N° 7 Distribución de frecuencias de la dimensión Apoyo

ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
16	8	16	9	19	27	55	5	10	60	100

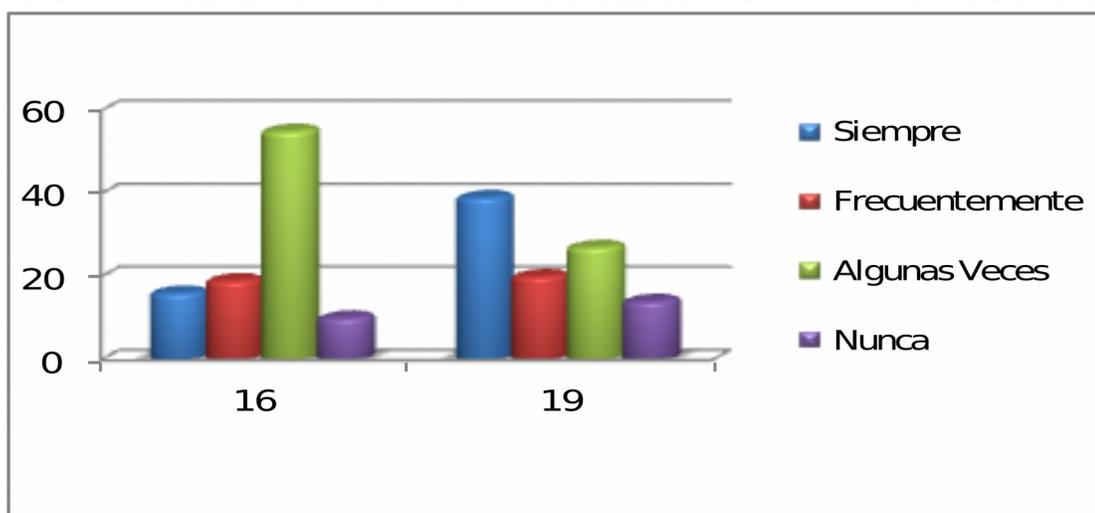
19	19	39	10	20	13	27	7	14	60	100
----	----	----	----	----	----	----	---	----	----	-----

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N° 7 Dimensión Apoyo

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta tercera variable, dirigida a el orientador asesor bajo la dimensión Apoyo en sus indicadores: El orientador como apoyo y la Actitud del orientador hacia el docente, revela que el dieciséis por ciento (16%) de los docentes ante el Ítem N° 16 “Considero que el apoyo de un orientador es esencial para optimizar mi potencial y desempeño docente”, manifestaron Siempre, el diecinueve por ciento



(19%), frecuentemente, el cincuenta y cinco por ciento (55%) Algunas Veces y un diez por ciento (10%) selecciono Nunca. Se observa que la gran mayoría de los docentes al seleccionar la opción de algunas veces, exponen que para optimar su capacidad y desempeño el apoyo del especialista es notable, dejando una brecha por la cual permita la necesidad del orientador a insertarse dentro de este tipo de labores.

En cuanto al ítem N° 19, sobre “Siento satisfacción ante la actitud que manifiesta el orientador al solicitar su apoyo”, los sujetos encuestados se inclinaron hacia la opción de Siempre con un treinta y nueve por ciento (39%), un veinte por ciento (20%) Frecuentemente, un veintisiete por ciento (27%) Algunas Veces, un catorce por ciento (14%) dio como respuesta Nunca. Lo que revela que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos ante la receptividad del orientador cuando requieren su apoyo.

Ahora bien, la presente sirve de apoyo a la triple dimensión intrínseca del rol del orientador: personal, escolar y profesional. En el mismo orden de ideas, McMahon, Mason y Paisley (2009), expresan que “el orientador..., no le requiere abordar distintas tareas, sino afrontarlas de manera diferente”. (p. 50) En efecto, el Orientador es el profesional de la docencia, indicado para la asesoría a los docentes. El orientador como agente de cambio tiene la importante función de promover una orientación que se dirija al cambio y la transformación para mejorar individual, social e institucional en los distintos niveles en los que se manifieste la demanda: personal, familiar, profesional, social y organizativa.

Variable: El orientador Asesor

Dimensión: Asesoría

Indicadores Técnicas y herramientas del orientador

Ítems: 18

Tabla N° 8 Distribución de frecuencias de la dimensión Asesoría

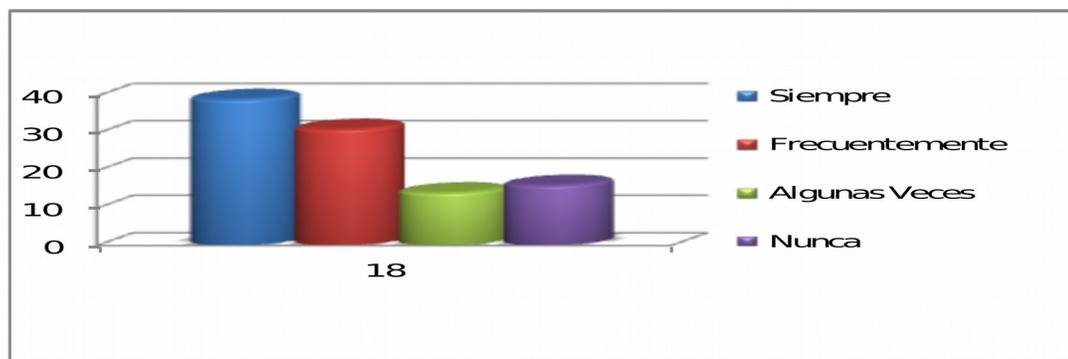
ITEM	Siempre		Frecuentemente		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
18	19	39	15	31	7	14	8	16	60	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Gráfico N° 8 Dimensión Asesoría

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

Interpretación: Para esta tercera variable, dirigida al El orientador Asesor bajo la dimensión Asesoría en sus indicadores Técnicas y herramientas del orientador, la cual revela que el treinta y nueve por ciento (39%) de los docentes ante el Ítem N° 18 “Las



técnicas y herramientas sugeridas por el orientador son de gran utilidad para mi labor”, manifestaron Siempre, mientras que el treinta y uno por ciento (31%), frecuentemente, el catorce por ciento (14%) Algunas Veces y un dieciséis por ciento (16%) Nunca. Indicando que la mayoría de los docentes manifiestan que las sugerencias dadas por el orientador son útiles para su labor.

También, esta información es de vital importancia, ya que los orientadores pueden utilizarlo en su función como recurso de apoyo y asesoramiento en su trabajo con el

docente de manera progresiva y sistemática, encauzado a incentivar y motivar al profesorado quienes requieren de espacio, tiempo, recursos y oportunidades para su crecimiento personal, profesional y social, según su realidad institucional.

Comentarios finales Orientador Asesor

Ahora bien, la orientación forma parte de la tarea de todo educador, para tomar en cuenta a los estudiantes como individuos únicos e individuales, sus características, necesidades e intereses, entre otras cosas. Penosamente no está preparado total o realmente para ello, por lo que se requiere de un especialista en el campo como es el orientador, específicamente en esta investigación en el área de asesoramiento.

De este modo, el orientador asesor en el presente estudio en las dimensiones de apoyo y asesoría, los docentes destacaron su satisfacción ante la actitud del orientador al solicitar su apoyo, además de la gran utilidad de las técnicas y herramientas sugeridas por él para su labor.

Adicional a lo anterior, considera que algunas veces el apoyo de un orientador es esencial para optimizar su potencial y desempeño, lo cual permite la disponibilidad y posibilidad de trabajar más articuladamente.

Por consiguiente, se hace ineludible que el docente y el orientador o viceversa, se unifiquen e intercambien sus habilidades y conocimientos para el beneficio de una

prioridad en común que son sus estudiantes y sea una responsabilidad del orientador, el orientar a los profesores, como un aliado, formando un equipo de trabajo concebido con la idea o el objetivo de una mayor efectividad, eficiencia, eficacia, constancia, innovación del proceso educativo.

El Chi Cuadrado para la Asociación entre el tipo de Variables

Hipótesis de Investigación

Existe asociación entre el Desempeño Docente y la Satisfacción laboral

Hipótesis Nula

No Existe asociación entre la Desempeño Docente y la Satisfacción laboral

Hipótesis Alternativa

Existe asociación significativa entre la Desempeño Docente y la Satisfacción laboral

Con un nivel de 0,05

Cuadro 4. Distribución de frecuencias observadas y esperadas del desempeño docente y la satisfacción laboral (requerimiento para el cálculo de Chi²)

Satisfacción laboral	Desempeño Docente				Σff
	Eficiente (fo)	(fe)	Deficiente(fo)	(fe)	
Excelente	5	4,7347	3	3,26531	8
Bueno	16	11,837	4	8,16327	20
Regular	8	12,429	13	8,57143	21
ΣfC	29		20		49

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

fo= Frecuencia Observada

fe= Frecuencia Esperada

Grados de libertad

$$(C-1) * (f-1) = (2-1) * (3-1) = (1) * (2) = 2$$

Nivel de Confianza

$$5\% = 0,05$$

$$X^2T_{0,05} = 5,991$$

X^2T = Chi cuadrado valor teórico

$$X^2 = \frac{\Sigma (fo - fe)^2}{fe}$$

Cuadro 5. Chi cuadrado valor Calculado

X^2_1	0,0149
X^2_2	1,4643
X^2_3	1,578
X^2_4	0,0216
X^2_5	2,1233
X^2_6	2,2881
$\sum X^2$	7,4901

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la Institución por Antuna (2013).

$$X^2C = 7,4901$$

X^2C = Chi cuadrado valor Calculado

$X^2C > X^2T$ Se rechaza la hipótesis nula

$7,4901 > 5,991$ Se rechaza la hipótesis nula por lo tanto se acepta la alternativa

Con un 95% de confianza existe evidencia suficiente para rechazar la H_0 (hipótesis nula), lo que quiere decir que se demuestra la relación efectiva entre la Desempeño docente y la Satisfacción laboral

Al respecto, el presente estudio se visualiza que la satisfacción laboral del personal docente es una respuesta emocional relacionada con las actividades que desempeña. Es el producto de la concordancia entre las expectativas de la persona y la compensación que le ofrece la estructura organizativa a la cual corresponde. Es el resultado generado por la armonía entre los valores e intereses del trabajador y las características del trabajo que ejecuta.

En cuanto a la aplicación del Chi cuadrado se acepta la hipótesis de estudio lo cual expresa que existe la relación entre la variables antes mencionadas, esto con consecuencia una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables por lo que se acepta la hipótesis general establecida: Existe asociación estadísticamente significativa entre la Desempeño docente y la Satisfacción laboral del personal de la Unidad Educativa “19 de Abril” del Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo.

CONCLUSIONES

A continuación se detallan los aspectos concluidos más notables de la investigación, después del análisis de los resultados, la cual se realizó mediante la información suministrada por el personal directivo, docente y especialista de la Unidad Educativa “19 de Abril” del Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo, se organizaron en correspondencia con los objetivos específicos del estudio, revelado de la siguiente manera:

En relación al objetivo específico número uno, que hace referencia a la caracterización del desempeño docente desde el reconocimiento de una satisfacción laboral, manifestada en la información recabada en la identificación del ejercicio docente en su bienestar profesional en las dimensiones:

- Grado Académico, es contradictoria ya que se manifiesta la obligación y la necesidad del docente a formarse y actualizarse de forma continua, ejemplificándose en la aplicación de talleres u otras estrategias para la formación del personal docente, pero por parte de la dirección institucional no se implementan las acciones para tal fin, lo que provoca desagrado en el personal docente, indicando un desempeño con opciones más notorio.
- Personal, existe concordancia entre las respuestas manifestadas, en el área de la vocación de servicio en los indicadores de seres reflexivos, críticos y congruentes, con base en el interés del autoconocimiento que lo enriquezca en su labor y llevarlo a la reflexión de la toma de decisiones personales más congruente, revelando vocación y disfrute en su desempeño.

Por otra parte, al describir el objetivo específico número dos, que expresa

describir el grado de satisfacción laboral desde el ejercicio docente en:

- Interacción Social, se observó que los docentes poseen niveles medio de motivación, dado que ellos establecen vínculos débiles de relaciones personales, poca comunicación efectiva con el directivo, sintiendo un desarrollo inadecuado en sus relaciones de amistad, constituyendo un elemento de gran debilidad que interviene en el logro de su satisfacción laboral. Mientras es mejor la relación con los padres y representantes y entre ellos.
- Ambiente Físico, la mayoría no están conformes con las condiciones ambientales presentes, aunque la matrícula por aula le permite trabajar efectivamente.
- Sistema de Reconocimiento, la comunidad ve la labor del personal docente y reconoce que trabaja por ellos. Mientras son pocas las oportunidades que rinda la institución para mejorar en su profesión, los resultados permitieron comprobar que existe poca frecuencia en el uso de estrategias motivacionales por los gerentes educativos, hay una alta proporción de los docentes que no recibe reconocimiento por sus labores disminuyendo su satisfacción y posibilidad de cambio salarial.
- Remuneración Salarial, no son acordes con las expectativas y el nivel educativo de los docentes, al encontrarse un alto nivel de inconformidad por parte del mismo basado en la poca valorización recibida, aunado a que las condiciones económicas no le permiten trabajar en un solo sitio.

Con respecto al objetivo específico número tres, el cual plantea determinar el rol de asesor del orientador en su aporte al desempeño docente ante la satisfacción laboral, reflejando:

- La indiferencia que se percibe del orientador al cuerpo docente, en segundo plano la actitud de carencia de ser visto como pieza clave, entendiéndose sus limitaciones en cuanto al cumplimiento eficiente de su intervención directa de sus labores, ya sea a través de la evaluación y el consejo individual, el empleo de

programas y la intervención indirecta propia del asesoramiento, ya como asesoramiento de carácter colaborativo, de apoyo o de ayuda.

- Asesoría, los docentes ven la utilidad de técnicas y herramientas sugeridas por el orientador, lo que expresa una visión de provecho para el contexto entre ambos profesionales.

Para finalizar, el logro de la presente investigación en cuanto al objetivo general que ha sido el establecer el rol del orientador como asesor en la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal de la Unidad Educativa “19 de Abril” del Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo; que en el presente caso se verificó la importancia del orientador de dicha asociación de las variables en estudio, en la intervención como asesor del docente, respaldando el aumento de su desempeño y por ende su satisfacción por el trabajo que realiza en la institución como parte clave de este proceso socio-educativo y la asociación de la variables como positivas con un 95% de confianza, lo que quiere decir que se demuestra la relación efectiva entre la Desempeño docente y la Satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son para múltiples entes entre los cuales se encuentran:

El Estado como máximo rector:

- El cual debe asumir igual responsabilidad que el docente por su mejoramiento profesional.
- Creación y aplicación de políticas educativas factibles (con continuidad y consistencia).
- Proveerles de oportunidades de formación, desarrollo y actualización que garanticen que poseen las competencias que exige la labor de enseñanza en una sociedad altamente cambiante.
- Mejorar los niveles salariales de los docentes, las condiciones de trabajo, las infraestructuras, entre otros, para el buen desenvolvimiento del proceso educativo

El Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE)

- Mejorar el proceso de admisión a la educación venezolana.
- Aquellos que inician su carrera profesional tienen que contar con diversas opciones para un aprendizaje práctico, con seriedad y continuidad.
- Promover políticas de formación inicial y permanente del profesorado, concentrando en las mismas las áreas del campo de la orientación.
- Realizar una evaluación psicológica al personal interino de la institución, igualmente, para los nóveles.
- Estructurar un plan de Seguimientos y Control de las actividades y programas realizados por los Departamentos de Orientación de los Institutos Educativos de la nación.
- Designar un orientador por cada instituto educativo existente en la nación.
- La relación con el profesorado ejecutarse con mayor profundidad y coordinación en cuanto a las asesorías orientador-docente, de acuerdo a la planificación establecida. (tratar aspectos de disponibilidad de tiempo, compartir docencia con tareas de asesoramiento).

A la Dirección de la Institución:

- Fortalecer la comunicación en la institución a través del uso de las diferentes vías, para mejorar la interacción de las relaciones personales.
- Mejorar las relaciones hacia el personal en su desempeño, ya que esto es un valioso aporte para la satisfacción de aspiraciones y metas de los mismos en la institución.
- Retomar las sesiones periódicas, en conjunto con el personal docente y el orientador.
- Informar al personal docente con antelación sobre el contenido y aplicación de la evaluación.
- Los instrumentos de evaluación deben tener carácter de confiabilidad que garantice la objetividad de los resultados.
- Informar el resultado del mismo para posibles sugerencias, felicitaciones o dialogo según sea el caso.
- Planificar actividades diversas durante el año escolar (culturales, deportivas, de desarrollo personal, entre otras) para el personal directivo, docente, administrativo, de ambiente, estudiantes y la comunidad en general, como herramienta de incentivos y valoración de su persona y su labor.
- La institución debe facilitar en la medida de lo posible el aprendizaje continuo de todos sus miembros y equipos, para llevar procesos de cambios y transformaciones, logrando alcanzar el objetivo de buenos docentes, buena escuela.

A los orientadores:

- El orientador no debe verse como un profesional aislado en su quehacer diario, sino que debe ser el recurso básico del éxito de los objetivos de la organización, del desempeño de los docentes y de la satisfacción de la labor que realiza.
- Confeccionar horarios para establecer horas de reuniones (periódicas) con los docentes procurando adecuar su aportación a los conocimientos que ellos posean y prestando atención a la elaboración del material que van a utilizar.

- Fomentar la revisión recíproca de la práctica profesional en el contexto de iniciativas de asesoramiento profesional que ayuden a los profesores a aprender entre sí, resolver problemas, reconocer las preocupaciones de las familias y atender las necesidades de los alumnos.

- Estar atentos (estudiar) los canales de información y comunicación que permitan llegar a los docentes, así como lo hacen con los estudiantes, padres y representantes o agentes educativos en general.

- Realizar una autoevaluación de su labor.

- Evitar el encasillamiento en una solo rol.

- Potenciar el trabajo en grupos: vivenciales, extracurriculares, otros.

A los docentes:

- Valorar al orientador como un aliado, un profesional que puede apoyar, ayudar y asesorar para mejorar o aumentar el desempeño docente.

- Realizar una autoevaluación de su labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aja, J. (2000). *Enciclopedia General de la Educación*. Barcelona, España: Editorial Océano.
- Aldrete, M., Aranda, C., Valencia, S y Salazar, J. (2011). Satisfacción Laboral y Síndrome Burnout en docentes de secundaria. *Revista de educación y desarrollo* [Revista en línea], 6(17), 15-22. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/17/017_Aldrete.pdf [Consulta: 2013, Mayo 23]
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias*. [Libro en línea]. Buenos Aires: Granica. Recuperado de http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talento-humano_a.pdf [Consulta: 2013, Mayo 24]
- Altuve M. (1980). *Metodología de la investigación II*. Caracas Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. [Libro en línea]. Rosario: Homo Sapiens. Recuperado de <http://www.calameo.com/books/001914363e2dc5dc41c3c> [Consulta: 2013, Mayo 24]
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ta.ed). Caracas, Venezuela: Epísteme.
- Ávila Y., Botana R., y Luna Y. (2008). *La satisfacción laboral en la actividad profesional de RRHH y su incidencia en el clima organizacional en una institución educativa*. [Versión completa en línea]. Tesis de Licenciatura no publicado, Universidad de Carabobo). Recuperado de [http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgibin/wwwisis/\[in=fichero/fichero1.in\]?mfn%5Et3002=8375&%5Et3001=produc](http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgibin/wwwisis/[in=fichero/fichero1.in]?mfn%5Et3002=8375&%5Et3001=produc) [Consulta: 2012, Noviembre 11]
- Balestrini, M. (2006) *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. (7ma. ed.). Caracas Venezuela: Consultores Asociados.
- Barbón P, O. (2011). Pertinencia de una estrategia para el mejoramiento de la competencia comunicativa en inglés del colaborador. *Odisea*. [Revista en línea], 8(16), Recuperado de <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/2011/03/pertinencia-estrategia-par>

a-mejoramiento-competencia comunicativa-ingles- [Consulta: 2014, Febrero 16].

Constitución Bolivariana de la República de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5453(Extraordinario), Marzo 3, 2009.

Culshaw, F. (2012, Septiembre), *Venezuela en el piso del ranking de competitividad mundial*. [Reporte en línea] Globovision. Recuperado de: <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/internacional/venezuela-en-el-piso-del-ranking-de-competitividad.aspx#ixzz2t3qWSfY8> [Consulta: 2014, Febrero 14]

Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. Editorial McGraw Hill. México.

Daft, R. y Marcic, D (2010). *Introducción a la Administración*. (4ta. ed.). España: Thomson.

De las Heras. M. (2011). *Factores motivacionales que afectan el desempeño del personal docente que labora en la Unidad Educativa “Olga Bayone de Rodríguez”* Tesis de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela

Díaz F. (2007) *Estrategias docente para un aprendizaje significativo*. (2da. ed.) México: Mc. Graw Hill.

Embajada de la República Bolivariana de Venezuela en Estados Unidos (2013), *Centro Bolivarianos de informática acercan tecnología a las comunidades* [Página Web en línea]. Recuperado de: <http://venezuela-us.org/es/educacion-en-números/> [Consulta: 2014, Febrero 12]

Enciclopedia Práctica del Docente (2008). *Guía de Acción Docente*. Madrid, España: Cultural.

Espot, M. R. (2006) *La autoridad del profesor: Qué es la autoridad y cómo se adquiere*. [Libro en línea]. España: Editorial Wolter Kluwer. Recuperado de http://books.google.co.ve/books?id=XmO1L0QMucMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2012, Febrero 6]

García, D. y Ochoa, R. (2004). *Pedagogía de la comunicación*. México: Trillas.

González, J. (2008). Reconceptualización de la Orientación Educativa en los tiempos actuales. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* [Revista en línea], 9(2), 1-8. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=203014920002> [Consulta: 2012, Noviembre 23].

- Guerra, L. I. (2007). *Evaluación y mejora continua: Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño* [Libro en línea] USA: Author House. Recuperado de http://books.google.co.ve/books?id=tQiAIcui5dsC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2012, Octubre 12].
- Gutiérrez, P. H. (2006). *Calidad Total y Productividad*. (2a.ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, E. (2010, Abril 06). Finlandia, así es el mejor sistema educativo del mundo. *Alternativas Ciudadana Progresista* [Periódico en línea]. Recuperado de http://www.alternativaciudadana.es/index.php?option=com_content&view=article&id=4514:el-confidencial&catid=19:recortes-de-prensa&Itemid=9 [consulta 2012, Abril 12]
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta.ed.). Colombia: Mc Graw Hill. Interamericana.
- Hurtado, J. (2008). *El Proyecto de Investigación*. (6ta. ed.). Caracas, Venezuela: Quirón.
- Izquierdo, C. (2007). *Valores para vivir en sociedad*. Caracas, Venezuela: Paulinas.
- Jiménez, Y. (2012). *Propuesta de Estrategias Motivacionales para optimizar del Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Víctor Racamonde*. Trabajo de grado de maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Kenneth, T. H y Ben F. E. (2000). *Psicología Educativa para la Enseñanza Eficaz*. Madrid, España: Internacional Thomson.
- Lanz, C. (2011, Junio 25). Debate sobre Formación Docente. *Aporrea* [Periódico en línea]. Recuperado de <http://www.aporrea.org/educacion/a127262.html> [Consulta: 2012, Febrero 26]
- Ledo R, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. Tesis Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.
- Ley Orgánica de Educación (2009). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.929 (Extraordinario), Agosto 15, 2009.
- McMahon, G.; Mason, E. y Paisley, P. (2009). School Counselor Educators as Educational Leaders: Promoting Systemic Change en Professional School Counseling. [Consejero escolar educadores como líderes educativos: Promover el

- Cambio Sistémico en la Escuela de Consejería Profesional]. Disponible en: www.thefreelibrary.com. [consulta: 26 de Abril 2012].
- Millán G. López T. y Sánchez S. (2007). La satisfacción laboral en empresas hoteleras: Apuntes metodológicos. *Aportes y transferencias* [Revista en línea], 2, Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/333/1/Apo2007a11v2pp35-52.pdf> [Consulta: 2012, Abril 23]
- Moreno G, V. (2003). *El desempeño profesional pedagógico de los profesores de educación secundaria de la ciudad de Veracruz, México*. Resumen Tesis Doctoral. La Habana. Recuperado de <http://mediateca.rimed.cu/media/document/5286.pdf>. [Consulta: 2014, Febrero 16].
- Morillo, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento.... *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación* [Revista en línea], 7(1), 43-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104> [Consulta: 2013, Julio 23]
- Mosley, C., Megginson, C., y Pietri, H. (2005). *Supervisión, la práctica del empowerment: Desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. (6ta.ed). México: Thomson Editores.
- Muller, M. (2007). *Docentes tutores: Orientación educativa y tutoría*. (6ta. ed). Buenos Aires, Argentina: Bonum
- Munive Hernández, G. (2010). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública* [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/media/626/20101224Resumen%20Munive%20Gisella.pdf> [Consulta: 2012, Agosto 26]
- OECD. (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. [Documento en línea] Recuperado de: <http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>. [Consulta: 2014, Febrero 16].
- OEI (2011). 2021. *Metas educativas*. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. [Documento en línea] Recuperado de: <http://www.oei.es/metas2021/libro.htm> [Consulta: 2014, Febrero 12].

- OEI (2013). 2021. *Metas educativas*. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. [Documento en línea] Recuperado de: <http://www.oei.es/metas2021/libro.htm> [Consulta: 2014, Febrero 12].
- Ochoa, G. (2010). *Evaluación del desempeño docente en el área educación para el trabajo de la III etapa de Educación Básica*. Trabajo de grado de maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia.
- Ortega, R. (2005). *Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de personas y comunidades* [Libro en línea]. México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <http://books.google.co.ve/books?isbn=9681675428>[Consulta: 2012, Septiembre 20]
- Parella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (2a. ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Pbro. Rivolta, J. M. (1994). Un Maestro Nuevo para una Venezuela en Crisis. *Revista de Ciencias la Educación*. Año 5. N° 9. Pp. 195.
- Pérez Esclarín, A. (2001). Se necesitan maestros. Centro de Formación P. Joaquín de Fe y Alegría-Venezuela. Disponible en: http://www.feyalegria.org/images/acrobat/83101321101019910111510511697110327797101115116114111115_718.pdf
- Pernalette N. y Pinto A. (2007) *Apuntes de Estadística*. Naguanagua Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Perozo, O. (2011). *Diseño de un instrumento de evaluación del Docente durante su rol como facilitador en las clases de Lengua y Literatura*. Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Pírela S, C. (2011). *Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de educación media general*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Rafael Urdaneta.
- Ramírez T, D'aubeterre M., (2007) Los niveles de satisfacción laboral del maestro Venezolano, 10 años después (1996-2006). *Revista de Investigación y Postgrado*, 22 (2), 57-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/658/65822203.pdf>. [Consulta: 2012, Abril 26]
- Remedios, J. M. (2005), [Documento en línea] *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Curso 75. Pedagogía 2005. Ciudad de La Habana. Recuperado de <http://mediateca.rimed.cu/media/document/5256.pdf>. [Consulta: 2014, Febrero 16].

- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente con su Reforma Parcial (2000, Octubre 31) *Gaceta Oficial*, 5.496. Caracas, Venezuela.
- Robbins, S, (2000) *Comportamiento Organizacional*. (2da. ed.) México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2008). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, edición de Fácil Lectura. Artículo 26 p.66 Recuperado de http://www.facillectura.es/documentos/Declaracion_Universal_Derechos_Humanos_FL.pdf [Consulta: 2012, Febrero 26]
- UNESCO/OREALC (2007, Marzo), [Documento en línea] *La educación un asunto de derechos humanos*. Recuperado de <http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf> [Consulta: 2012, Marzo 27]
- UNICEF (2006) *Convención sobre los derechos del Niño*. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Comité Español. Recuperado de http://www.unicef.es/sites/www.unicef.es/files/CDN_06.pdf [Consulta: 2012, Febrero 26]
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. (4ta. ed.) Caracas, Venezuela: FEDEUPEL.
- Yanes, J. (2009). *Las TIC y la crisis de la educación. Algunas claves para su comprensión*. 159. Recuperado de <http://www.virtualeduca.org/documentos/yanez.pdf>. [Consulta: 2012, Febrero 26]

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO B
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



INSTRUMENTO

Por medio de la presente, Yo: **CARMEN ANTUNA** portador de la C. I.: 8837963, autora del trabajo de investigación titulado: **EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL**, me dirijo a ustedes en la oportunidad de presentarles el Formato de Validación del Contenido para el instrumento de recopilación de información de este trabajo, que tiene como objetivo general: Establecer la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral del personal de la U.E.M. "Antonio José de Sucre" del Municipio Valencia, Estado Carabobo. Las opiniones de ustedes serán de gran importancia para la realización de esta investigación.

Esperando su pronta receptividad y valiosa colaboración. Se despide atentamente.

La autora.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



FORMATO PARA LA VALIDEZ DE EXPERTOS

CRITERIOS ITEMS	PERTINENCIA (Oportunidad Conveniencia)		CLARIDAD (Redacción)		COHERENCIA (Correspondencia)		DECISIÓN		
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	DEJAR	MODIFICAR	QUITAR
1	X			X	X			X	
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17		X		X	X			X	
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									

Validación del Experto:

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellido	Grisel Vallejo
Institución donde labora	Universidad de Carabobo
Cedula de Identidad	4.452.044
Departamento	Orientación
Nivel académico	Dra. en Educación
Fecha de la Validación	15-6-12
Firma	

ANEXO C
COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Confiabilidad

Sujeto /Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Puntaje Total
1	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	2	4	3	4	4	2	2	61
2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	72
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	67
5	1	1	3	4	3	2	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	35
6	1	3	4	4	4	2	4	3	1	4	2	4	1	4	3	2	4	4	2	56
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	67
8	1	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	60
9	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	1	2	48
10	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	62
Si2	2,1	1,2	0,2	0,0	0,2	0,5	0,5	0,9	1,0	0,2	0,7	1,7	0,6	1,2	0,5	1,6	0,9	1,3	0,3	

15,58	Si2
113,07	St2
0,14	Si2/St2
0,86	$1 - Sp*q/St2$
1,04	$(k/k-1)$
0,90	Alfa

ANEXO D
MATRIZ DE DATOS

Sujeto	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	4	4	1	3	2	1	2	2
3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	1
4	1	1	4	2	3	1	3	3	3	2	1	3	4	3	3	1	1	1	1
5	4	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	1	1	1
6	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	1	3	4	2	3	2	2	2	2
7	1	1	4	1	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1
8	1	1	4	1	4	1	3	4	3	3	1	3	1	4	4	1	1	4	1
9	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	4	4	4	3	1	2	1	1
10	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	4	4	1	2	3	1	2	1
11	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2
12	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
13	1	1	3	1	3	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1
14	1	1	4	1	3	1	3	4	3	1	1	3	2	1	4	2	2	3	3
15	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	1	4	2	3	3	3	1	2	2
16	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	2	1	3	1
17	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2
18	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	3
19	1	1	3	1	3	1	4	3	3	2	1	4	1	1	4	1	1	4	4
20	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	4	4	4	4	1	3	1	1	1
21	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2
22	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2
23	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	1	3	3
24	1	1	3	1	3	1	1	4	4	3	1	4	1	4	4	1	1	4	4
25	1	1	4	1	3	1	3	4	2	3	1	4	1	3	4	1	1	1	1
26	1	1	4	1	3	1	3	2	2	1	1	4	4	1	4	1	1	1	3
27	2	1	4	1	1	1	1	3	4	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4
28	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	1	4	3	2	2	1	1	1	2
29	1	1	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	4	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	4	3	1	4	4
32	1	1	3	2	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1
33	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	1	4	2	1	3	1	2	3	2
34	1	1	4	1	3	1	3	4	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2
35	1	1	4	1	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	1	1	3
36	1	1	4	2	3	2	4	4	2	3	3	4	1	3	4	4	1	4	3
37	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2	1	3	4	3	1	1	1	3	2
38	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	4	4	4	2	3	1	3	2

39	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	4	4	1	2	1	1	1	1
40	1	1	4	2	4	1	4	3	3	3	1	4	1	4	2	2	2	2	1
41	1	1	3	1	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1
42	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1
43	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	1
44	1	1	4	2	4	1	4	4	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	1
45	1	1	4	1	3	1	4	4	2	2	1	1	2	3	4	1	1	4	4
46	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1
47	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	1
48	1	1	4	2	4	1	4	4	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	1
49	1	1	4	1	3	1	4	4	2	2	1	1	2	3	4	1	1	4	4

