

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL ROL DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN VENEZUELA

JOB SATISFACTION AND THE ROLE OF UNIVERSITY TEACHING IN VENEZUELA

María Auxiliadora Arenas González

mariaarenasg@gmail.com

ORCID 0000-0002-5877-7678

Grupo de Investigación en Estudios Culturales y Organizacionales (GIECO). Departamento en Gerencia y Finanza. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Campus Bárbula. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela

Recibido: 25/02/2022- Aprobado: 30/05/2022

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar el impacto de la satisfacción laboral en el rol de la docencia universitaria venezolana, señalando que la motivación juega un papel fundamental en el cumplimiento de los objetivos en el proceso enseñanza aprendizaje de las universidades venezolanas. Tal estudio, se encuentra sustentado con basamentos de diferentes autores metodológicos, presentando una revisión documental, destacando contribuciones teóricas con relación a la terminología de la investigación. Estableciendo conclusiones en cuanto a que el cuerpo docente refleja una desmotivación debido al bajo nivel de compensaciones que percibe mensualmente, repercutiendo en su calidad de vida laboral como en lo personal, haciéndose necesario elevar niveles de satisfacción para minimizar la apatía y el decaimiento por parte de los mismos.

Palabras clave: Satisfacción laboral, motivación laboral, desempeño laboral.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the impact of job satisfaction on the role of Venezuelan university teaching, pointing out that motivation plays a fundamental role in meeting the objectives in the teaching-learning process of Venezuelan universities. Such a study is supported by foundations of different methodological authors, presenting a documentary review, highlighting theoretical contributions in relation to the research terminology. Establishing conclusions that the teaching staff reflects a lack of motivation due to the low level of compensation received monthly, affecting their quality of work life as well as personally, making it necessary to raise levels of satisfaction to minimize apathy and decay on the part of the same.

Keywords: Job satisfaction, job motivation, job performance.

Introducción

Los individuos persiguen encontrar la prolongación en las institución hasta que su vida útil como trabajador se cumpla, para ello requieren calidad de vida laboral mientras dure su existencia en estos entornos y una relación satisfactoria entre los miembros y el clima laboral, apuntando a las relaciones interpersonales constituyendo así un aspecto fundamental en la vida institucional, funcionando como un medio para alcanzar determinadas metas, ya que el estado emocional de cada miembro influye en el ambiente como en el desempeño laboral, como el sentido de propiedad en el rendimiento laboral. Por lo tanto, la motivación se convierte en una fuerza impulsora y en un elemento fundamental en cualquier ámbito de la actividad humana; pero en los ambientes laborales cobra mayor preponderancia, ya que dirige a los miembros institucionales a emitir un desempeño adecuado, a relacionarse de manera positiva y a mantener un clima organizacional agradable.

Por consiguiente, la motivación es la principal expresión del clima laboral, donde se evidencia la relación estrecha entre la satisfacción de cada trabajador y su conducta motivada o no, optando por emplear medidas que puedan lograr un trabajador comprometido con sus funciones laborales. Para lograr un cambio significativo en el comportamiento de estos miembros, se debe trazar un programa de acciones que conlleve a motivar, asegurando así que los miembros conozcan por qué es importante su desempeño para cumplir la intención de la institución. Por ende, la importancia de la satisfacción laboral consiste en generar ventajas competitivas en los miembros de una organización tanto en lo laboral como en el bienestar, forjando así un mejor estilo de vida en los trabajadores.

Partiendo de lo anterior, el área de gestión humana debe conservar su atención en cuanto a la importancia de la satisfacción laboral como una inversión que va generar resultados positivos generando un ganar-ganar, donde el trabajador debe sentirse valorado y a su vez generando compromiso para que de lo mejor de sí mismo, entusiasmo, energía, sentido de propiedad repercutiendo a nivel psicológico y anímico de los trabajadores. Asimismo, Davis y Newstrom (2003), definen la satisfacción como *"un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo"* (p.65). Por consiguiente, la satisfacción en el trabajo está relacionada con actitudes que a su vez la motivación intrínseca o extrínseca dirige a los empleados a una mayor dedicación al trabajo.

Ahora bien en el ámbito educativo es necesario brindar el verdadero valor al talento humano, como principal instrumento para lograr su objetivo; en tal sentido, el presente artículo tiene el objetivo de analizar como la satisfacción es un factor determinante en el rol de la docencia en las universidades venezolanas, convirtiéndose en un elemento sustancial y concluyente en el desempeño de los docentes en el área de investigación, extensión como al momento de trabajar en el aula; destacando que en los últimos años cada día se ha desmejorado los sueldos y salarios como todo tipo de remuneración percibida por su labor, afectando de esta manera la calidad de vida del docente tanto activo como jubilado, generando un malestar hacia las instituciones y surgiendo una inconformidad al momento de impartir la enseñanza, provocando ausencias, retiros y apatía por parte del educador, perdiendo el entusiasmo por tan hermosa labor como lo es enseñar al futuro venezolano.

Metodología

El diseño de la investigación se plantea como no experimental, al respecto Kerlinger, (1979) señala *“es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”* (p.116). Debido al no ser experimental solo permite analizar el objeto de estudio en su entorno, como se refiere Hernández, Fernández y Baptista (2006), esta investigación no experimental consiste

En observar el fenómeno tal y como se da en el contexto natural, no se construye ninguna situación, sino se observan situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente por el investigador, donde los sujetos se observan o se describen en su ambiente natural. (p.116)

En el mismo orden de ideas, Arias (1997) señala que la investigación de tipo documental *“es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”* (p.47). Comprende la revisión de material impreso donde los teóricos y demás autores realizan sus aportes en los cuales se soportó este tipo de investigación. Con relación Arias (2012), establece la investigación documental como:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresos, audiovisuales o electrónicas. Como en toda

investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (p. 27)

De esta manera es importante destacar, que en la presente investigación la intención es seleccionar, mostrar y analizar la información de diferentes fuentes para darle un soporte a la misma.

Por otro lado, tal investigación se considera de nivel descriptivo ya que se relatarán las características y cualidades actuales del fenómeno de estudio y por ello Arias (1997) determina que *“consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.48)*. A lo cual, Arias (2006) agrega que la investigación descriptiva, *“consiste en la caracterización de un hecho individual o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, es decir este tipo de investigación se interpreta la realidad” (p.55)*.

La satisfacción laboral y la motivación

En estos tiempo uno de los componentes estratégicos más importantes dentro de la estructura institucional es considerada la gestión del talento humano, razón por la cual, las organizaciones más exitosas han reconocido este talento como un capital valioso en la planificación, organización como en la dirección de los recursos con los que cuenta la institución, para lograr un mayor crecimiento y rentabilidad económica; por esta razón tal gestión debe lograr un ambiente laboral donde se propicie el compromiso organizacional que aporta valor a los entornos laborales desde dos puntos de vista, el primero, un estado mental donde el empleado experimenta una sensación de tranquilidad y de empatía que lleva así a esmerarse por la organización; el

segundo aspecto tratándose de lo cognitivo llevando a integrarse a la visión de la misma. Tal empatía, hace entender y relacionarse con los pensamientos, situaciones y experiencia de los demás integrantes que conforman el entorno laboral, facilitando un ambiente laboral armonioso, generando relaciones interpersonales saludables y sintiéndose agrado por el ambiente que los rodea.

Por consiguiente, al desarrollar ese compromiso que resulta de la satisfacción laboral, se genera un vínculo afectivo y de propiedad hacia las instituciones, esa conexión que facilita la identificación con lo que hace la misma y sus propósitos, sintiéndose como suyo con la garantía que va a dar todo de sí, para concretar los objetivos planteados. Asimismo, los factores internos que influyen en ese compromiso o sentido de pertenencia, van de la mano con la motivación, siendo este un valor agregado para obtener mejores niveles de productividad obteniendo la satisfacción del personal; además el clima organizacional se fortalecerá debido a que un trabajador satisfecho se relacionará de una mejor manera con sus compañeros y mantendrá una actitud positiva ante procesos como la comunicación, la empatía, el enriquecimiento de la tarea entre otros.

Con afinidad a lo anterior, Robbins (1999) expresa que la motivación:

Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna carencia individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con

la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (p.17)

De esta forma, es relevante destacar que la conducta motivada es contemplada por un anhelo en satisfacer las carencias y al mismo tiempo un estímulo que activa al individuo a dirigirse a satisfacer esa necesidad, tal activación es lo que motiva a la conducta o el comportamiento a cubrir tal carencia percibida, dirige al individuo a buscar y conseguir lo deseado, se puede decir que la motivación se conforman de fuerzas impulsoras que apunta a la meta del logro. Al respecto, Goleman (2006), señala que:

La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, su cultura y la cultura organizacional. La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de la organización. (p.13)

Es evidente, la motivación laboral es un indicador en el comportamiento de los colaboradores organizacionales, interviniendo creencias, principios e intereses que posee cada trabajador, estimular a percibir un beneficio por la actividad realizada, traduciéndose en la satisfacción percibida. Por ende, la gestión del talento humano es responsable de ejecutar procesos estimulantes en sus trabajadores, tomando en cuenta que la productividad laboral es fundamental para cumplir los niveles de exigencia y de mejora continua. De

esta manera, se hace imperante proporcionar una firme motivación, por razones como esta se debe tener en cuenta que el trabajador implica tener anhelos y metas, como tensiones y expectativas que cause insatisfacción generando conductas en el trabajador perjudicando el clima laboral, emergiendo estados internos como el emocional manifestando actitudes pocas propicias. Como resultante, Chiavenato (2011) define al clima organizacional en cuanto:

Al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p. 86)

En consecuencia, se puede deducir que el clima se encuentra integrado por las propiedades, rasgos, características o aspectos en el ambiente organizacional que son percibidas por los colaboradores de la misma, repercutiendo positiva o negativamente en estos, reflejándose el estado de ánimo de sus integrantes que a la vez influye a nivel interpersonal como en los procesos laborales. Cabe agregar que Goncalves (2000), expone referente al clima organizacional:

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la

organización y en el clima, y así se completa el circuito. (p.13)

En proporción, el clima laboral es el resultante de la expresión humana, de nutridos elementos como la disposición personal e interpersonal, condiciones laborales (compensaciones, incentivos, apoyo, formación y desarrollo, integración, oportunidades de crecimiento, entre otras), físicas y estructurales por parte de la organización, influyendo notoriamente en la percepción, opinión y finalmente en la satisfacción de los trabajadores y por tanto repercute en su iniciativa, creatividad, motivación y sentido de propiedad para la organización.. En este orden de ideas, se entiende que la motivación se convierte en un aspecto clave para promover un nivel de satisfacción ideal el cual repercutirá en un clima organizacional armonioso para promover finalmente en un adecuado desempeño laboral.

El nivel de satisfacción laboral de los docentes universitario

Partiendo que para toda institución la organización del trabajo más la distribución de funciones, ligado al enriquecimiento de la tarea conlleva a la mejora del rendimiento, sin embargo, es preciso contar con un personal satisfecho, lleno de entusiasmo para que estos procesos puedan materializarse efectivamente. De esta premisa, surge la presente investigación, tomando en cuenta el aspecto personal de los docentes universitarios venezolanos. En este orden de idea, se requiere de docentes que laboren hacia el logro de metas comunes donde el desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la seguimiento y evaluación, pero realizar tal evaluación sin medir o tomar en cuenta el nivel de motivación que posee los mismos es condenarlos a realizar sus diferentes

funciones sin darle la importancia a ningún incentivo que realmente lo dirija a dar lo mejor de sí.

En consecuencia, el adecuado manejo del recurso humano va a determinar en gran parte la dinámica de crecimiento y desarrollo del mismo, ocupándose de cada requerimiento o necesidad que posea el docente universitario, como pieza fundamental para el logro del éxito en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los jóvenes que conforman el futuro del país, convirtiéndose el profesor es un facilitador, estimulador del desarrollo y al aprendizaje.

De hecho en la última década, el escenario donde se desenvuelven las instituciones universitarias se ha caracterizado por constantes cambios provocando desmejoras en la remuneración, beneficios percibidos por los docentes y en el deterioro de las instalaciones físicas de las diferentes facultades que conforman las universidades publicas venezolanas donde el docente imparte sus clases con recursos tecnológicos bastantes escasos, toda esta realidad originada a factores políticos, sociales y sobre todo económicos. Destacando que Venezuela, sigue enfrentando desafíos en todos los niveles, es decir, desde una perspectiva económica, social y política; esto repercute con variaciones en las instituciones públicas y la educativas no se escapan de ello, perjudicando la planificación, organización y desarrollo desde su estructura hasta la gestión del capital humano en función al logro de los objetivos organizacionales como repercutiendo en el desempeño del mismo.

Por ende, el personal de estas instituciones desde el llamado obrero, pasando por el administrativo y sobre todo el nivel docente se encuentra insatisfecho ya que invierten gran parte de su vida para ofrecer educación de calidad,

dedicándole tiempo a su preparación y estudios más el esfuerzo diario que hacen para impartir sus conocimientos en una Venezuela con tantas limitaciones, para no ser bien remunerado, percibiendo insatisfacción de las necesidades tanto personal como laboral afectando así su desempeño.

Por su parte, Bittel (2000), plantea que el desempeño “es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía” (p.18). En efecto, el desempeño atañe el grado de disposición que tiene el individuo para materializar una tarea, como las habilidades, conocimientos y demás competencias que posea tal individuo, como las expectativas y las percepciones que considere.

Conclusión

De acuerdo a lo anteriormente planteado, se puede determinar que el desempeño va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función al propósito alcanzar, seguido del clima laboral, del grado de motivación y de la satisfacción laboral que perciban estos trabajadores en su ambiente institucional. En consecuencia, toda organización amerita un talento humano capaz y comprometido para adaptarse al ambiente tan dinámico que rodea a las mismas y visto de esta forma, este talento humano es la pieza fundamental en el crecimiento, mantenimiento y desarrollo de las mismas, por tal razón deben contar con un personal entusiasmado para realizar las funciones inherentes a su cargo. De acuerdo con Del Canto (2014):

El recurso humano es el activo más importante que tiene una organización, es importante y necesario

estudiar la manera como se puede gestionar el mismo, asociado con estrategias que conlleven una mayor motivación, aprendizaje y en consecuencia mayor eficiencia y competitividad para la organización. (p.65)

De esta manera, las instituciones han procurado un proceso de captación de personal lo más efectivo posible, para contratar un recurso humano apto y que cumplan con las competencias requeridas por el cargo a desempeñar, las universidades no se escapa de esta realidad, el personal que cumple la función de docente es un personal con estudios de postgrado, con experiencia en el mercado empresarial, que se destaca en el área de extensión e investigación para así garantizar un aprendizaje significativo a los estudiantes, pero a su vez para lograr tal formación o capacitarse cada día más, amerita tiempo y dinero para promover en ellos el desarrollo del mismo, mejorando sus habilidades, conocimientos, destrezas y demás competencias y para que el mismo mantenga sus niveles óptimo de desempeño, de esta manera se hace imperante proveer una constante motivación, debido a la gran influencia que tiene sobre la fuerza laboral en el cumplimiento de sus deberes, como factor determinante en el rendimiento,

En relación a lo anterior, es de sumo valor promover las condiciones necesarias que incentiven a los profesores al alcance de los objetivos propuestos, evitando el decaimiento en su rol y dando lo mejor de sí mismo, proponiendo planes que formulen procesos de desarrollo a nivel personal y profesional.

Referencias

- Arias, Fidas (1997). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial: Episteme. Caracas – Venezuela.
- Arias, F, (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Editorial: Episteme. Caracas – Venezuela.
- Arias, Fidas (2012). *El Proyecto de Investigación*. Editorial: Episteme. Caracas-Venezuela.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. (J. Real Gutiérrez, Trad.).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial: McGraw-Hill Interamericana, S.A. México.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003), *El Comportamiento Humano En El Trabajo*. Editorial: Mc Graw Hill. México.
- Del Canto, E. (2014). *Capital humano*. Editorial: Signo Ediciones. Venezuela.
- Kerlinger, E. (1979). *Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento*. México: Editorial Nueva Editorial Interamericana.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Editorial: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Emocional*. Editorial: Cairos. Barcelona.
- Robbins S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial: Prentice Hall. México