

La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica

Job satisfaction and the values of the classroom manager in Stages I and II of Basic Education

MERIÑO Córdoba, Víctor Hugo [1](#); HENAO Granada, Andrea [2](#); CHIRINOS Araque, Yamarú del Valle [3](#); MARTÍNEZ de Meriño, Carmen Ysabel [4](#); PÉREZ Peralta, Claudia [5](#)

Recibido: 23/11/2018 • Aprobado:17/02/2019 • Publicado 25/03/2019

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Los valores](#)
- [3. Metodología](#)
- [4. Resultados](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El objetivo del presente trabajo es relacionar los niveles de satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada. Como base teórica, con relación a los valores se asumió las teorías de Savater y en cuanto a la satisfacción laboral los enfoques de Maslow, Vroom y Herzberg. Entre los resultados obtenidos se determinó que: 1) los maestros están medianamente insatisfechos; 2) los valores de los gerentes de aula son de orientación externa: placer, una vida excitante, prosperidad; 3) existe relación entre la satisfacción laboral y los valores del gerente de aula.

Palabras clave: Satisfacción laboral, valores, gerentes de aula, educación básica

ABSTRACT:

The objective of this work is to relate the levels of job satisfaction and the values of the classroom manager in Stages I and II of the Basic Education of the Jesús Enrique Lossada Municipality. As a theoretical basis, with regard to the values assumed, the theories of Savater and in terms of job satisfaction the approaches of Maslow, Vroom and Herzberg. Among the results obtained, it was determined that: 1) the teachers are moderately dissatisfied; 2) the values of the classroom managers are of external orientation: pleasure, an exciting life, prosperity; 3) there is a relationship between job satisfaction and the values of the classroom manager

Key words: job satisfaction, values, classroom managers, basic education.

1. Introducción

En la actualidad el hombre enfrenta múltiples problemas que afectan tanto al mundo oriental como al occidental: el deterioro del ambiente, la pobreza extrema, la desigualdad, la violencia, la corrupción, la pérdida de identidad cultural son, entre otros, dificultades que se presentan en las diferentes culturas. Por otro lado, los cambios vertiginosos dados en el ámbito científico, tecnológico, comunicacional e industrial obligan a una reorientación de la

educación sobre la base de un nuevo paradigma sustentado en valores y actitudes que brinden sentido y armonía a la vida del hombre. Lo anteriormente planteado se refuerza con la reflexión realizada por Pérez (2004), al señalar que es imposible educar en valores si los educadores no se esfuerzan por vivirlos y enseñarlos con su forma de ser y de actuar, los valores no son materia de enseñanza sistemática, es el docente quien debe promoverlos con la autoridad del entusiasmo personal, tal como lo expresan Juárez & García (2015), al señalar que "el educador de calidad debe tener su alforja llena para ofrecer a los demás lo mejor de sí" (p.3).

Hecho por el cual, estos pensadores se formulan la pregunta ¿cómo puede educar con el ejemplo una persona que proviene de los estratos más deprimidos de la sociedad venezolana? y donde el mismo sistema educativo y la universidad formadora de docentes, no le han brindado oportunidades de nivelar sus carencias axiológicas, afectivas aptitudinales, culturales y actitudinales. Unido a esta reflexión, se señala que la docencia como profesión en el marco de la realidad venezolana, es considerada como una actividad de segunda o tercera clase; ejerciéndola personas poco actualizadas. Al mismo tiempo, los espacios escolares se caracterizan por poseer escasos recursos técnicos y de infraestructura, una educación fuertemente politizada, con pocas posibilidades de ascensos, con tecnología educativa obsoleta y con una remuneración que no alcanza para cubrir las necesidades básicas de un docente. Situación que se corrobora con lo expresado por Ramírez, D'Aubeterre & Álvarez (2010), quienes en su trabajo evidenciaron que el setenta por ciento de los maestros entrevistados coincidieron en destacar como fuentes generadoras de estrés en el contexto laboral la remuneración, polarización política, entre otros. Asimismo, Ugalde (2012), manifiesta que la indiferencia social hacia la profesión docente "cada día es mayor, los incentivos económicos no están a la altura de sus aspiraciones" (p. 68).

En este sentido, la motivación y satisfacción laboral son paradigmas que han estado presentes en las ciencias administrativas, desde el nacimiento de la administración científica, con Fayol y Mayo a principios del siglo XX y se han mantenido vigentes hasta nuestros días, demostrando que el hombre trabaja no solo para cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido y seguridad (Agut & Carrero, 2007), sino también para adquirir un cierto estatus social, sentirse una persona útil y valiosa, llenar su vacío de reconocimiento y aceptación y finalmente realizar su proyecto de vida, que lo llevará a sentirse realizada y en el mayor de los casos trascendente.

Ahora bien, para poder realizar este recorrido motivacional y experimental la satisfacción laboral del hombre, en este caso el educador, debe entrar en juego con el escenario en el que interactúa; ya que este le posibilita los instrumentos, las formas en las que va a satisfacer sus necesidades, en las que el trabajo tiene un papel de primer orden, pues es la actividad donde genera sus beneficios económicos, y en la cual gasta la mayor parte de sus energías vitales. Por otro lado, al visualizar el paradigma centrado en valores, no podemos dejar de mencionar el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, donde se afirmó la importancia de basar la educación en cuatro ejes fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser (Delors, 1996) y en la actualidad al hacer una evaluación de la propuesta y puesta en práctica de los mismos, se evidencia que el pilar aprender a ser, pilar en el cual encaja esta investigación, nos exige en pleno siglo XXI, "una autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo" (Tawil & Cougoureux, 2013, p. 3).

En Venezuela, y en relación con la necesidad imperativa del cambio educativo a partir de las transformaciones que enfrenta el hombre de este siglo, requiere garantizar "el derecho pleno a una educación integral, permanente, continua, de calidad para todos y todas, con equidad de género en igualdad de condiciones y oportunidades, derechos y deberes" (LOE, 2009, p. 3); asimismo, dar respuesta a los objetivos trazados por el Programa General de Educación para Todos de las Naciones Unidas, que permita "asegurar a todos los niños y niñas una educación de calidad que respete y promueva el derecho a la dignidad y a un desarrollo óptimo" (UNICEF-ONU, 2008, p. 1), mostrando así la urgencia de una educación que realice una revisión a la pertinencia y enfoque de sus contenidos basados en una profunda

sustentación axiológica, de manera sólida y congruente, donde el hombre pueda encontrar sus respuestas oportunas e idóneas a sus inquietudes y en consonancia con el medio ambiente que le rodea.

En este orden de ideas, a la escuela se le exige desde diversas aristas de la sociedad, nuevos compromisos y retos en sus proyectos formativos. Se requiere, una institución que sea capaz, como lo señalan Martínez, Chirinos & Meriño (2016), de desarrollar las capacidades necesarias para el conocimiento significativo de la realidad y de elaborar una estructura de vida personal, comprometida con la capacitación de un ser integral con "un pensamiento creador, con responsabilidad de actuar para transformar el medio natural y social que le rodea y la formación de valores en un hombre virtuoso" (p. 97). Para asumir un compromiso ético frente a las nuevas generaciones por una formación en valores y una vida plena en su dimensión humana, el sistema axiológico de las personas y de las comunidades deben estar representadas en los objetivos y fines del sistema educativo, tomar en cuenta la axiología que genera la propia estructura escolar y establecer principios metodológicos coherentes con lo que se quiera alcanzar.

Los planteamientos a los que se han hecho referencia no escapan en la realidad de muchos educadores del país, y en el caso específico del subsector donde se desarrolla esta investigación, en el Municipio Jesús Enrique Lossada del Estado Zulia, según lo reportado tanto por los supervisores, Jefes de Municipio y la Secretaría de Educación, existe una gran preocupación por la eficiencia de la acción educativa en el sector, dado que los registros reflejan un elevado número de ausentismo laboral en la mayoría de los casos, indebidamente justificado, incumplimiento con los horarios de trabajo, número significativo de suspensiones avaladas, entrega retardada en los recaudos administrativos, ejercicio del comercio informal en horarios de trabajo, rechazo a las actividades culturales, sociales, ambientales y asistenciales promovidas por y para las comunidades.

Las consideraciones anteriores llevan a suponer que la realidad del docente de ese Municipio está severamente afectada por una baja autoestima laboral y un sistema axiológico no acorde con la noble misión que a los educadores les ha sido encomendada.

2. Los valores

Los valores son considerados como los impulsores determinantes de la conducta de las personas. De tal manera, que lo que una persona decida con su vida, en lo personal y profesional, estará respaldado por un conjunto de valores que le darán significado a todas aquellas conductas específicas emitidas en su interacción con el medio. Es así como en la interacción del ser humano con los miembros de la comunidad a la cual pertenece, le permite generar los lazos que van a ejercer la influencia dentro de su ambiente y determina la presencia real o empírica de lo que se considera la verdad para vivenciar sus creencias y actitudes que les identifique como sujetos de una localidad; situación que es apremiante en estos momentos cuando los valores, en cuanto el hombre es considerado "como ser social, son el desbalance creado en los aspectos económico, social y cultural, entre unos países y otros, y dentro de estos, entre sus diferentes capas y estratos sociales" (Díaz, 2010, p. 475).

En este sentido, al definir los valores se tiene que son "las acciones que guían la conducta del individuo y son producto de su interrelación con la sociedad" (Sánchez, 2015, p. 1237); mientras que Sandoval (2007), los conceptualizó como las "guías establecidas que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social" (p.98). De igual manera, Valbuena, Morillo & Salas (2006), los define como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta, las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Es así como se concluye, según lo expresado por Martínez, Pérez y Barrios (2017) que "los valores son los principios jerarquizados basados en las creencias del individuo que se reflejan en su comportamiento y suelen presentar características relativamente estables" (p. 81).

Al realizar una revisión de las definiciones destacadas sobre valores, se evidencia que la primera hace énfasis en la persuasión del comportamiento del sujeto, con base en el proceder de acuerdo con las diferencias individuales vinculadas a la verdad de su entorno

social; en tanto, para las definiciones siguientes, se establece una tasación, evaluación o pauta normativa de categorías o de orden de lo que el sujeto le pueda otorgar al objeto; dándole un carácter estable e invariante de la forma particular en que actúa el individuo. De igual manera, Savater (2012), señaló entre algunos de sus enunciados, el siguiente:

La persona cuando aprende un valor, el mismo es integrado de alguna manera dentro de un sistema organizado de valores, donde son ordenados según sus prioridades. Así mismo, permiten orientar el cambio como un reconocimiento a esas prioridades y al mismo tiempo, vislumbra el sistema total de valores como relativamente se establece en el tiempo, con estabilidad suficiente como resultado de los cambios de la cultura, de la sociedad y experiencias personales, que se incrementa con programas de reforzamiento (p. 165).

La posición teórica savateriana de acuerdo con Valbuena et al. (2006), Martínez et al. (2017) es aceptada y representa un valioso aporte, porque se orienta a conformar un sistema u organización jerárquica en términos de importancia. La significación que un valor tiene para una persona se determina a partir de su posición respecto de los valores que conforman el sistema total. De igual manera para Rokeach (1973), uno de los principales exponentes en el tema, expresa que los valores son relativamente permanentes de un modo de conducta particular o un estado deseable de existencia, que es personal y socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados deseables de existencia y presentan tres componentes, entre ellos: el cognitivo, afectivo y conductual; dado que una persona representa una organización aprendida de reglas, con la influencia de la familia (Martí & Samper, 1995; Martí, 2008; Herrera, 2006), que le permite decidir y resolver conflictos, manifestados por su conducta y establecidos de acuerdo con la importancia relativa para el sujeto; así también lo expresan Arroyo (2001) y Elzo (2006), quienes se encuentran en completa correspondencia con los autores citados anteriormente.

En conclusión, los valores se pueden catalogar como lo que una persona estima apropiado y que puede elegir entre aquellas alternativas que le lleven a la acción o inhibición de conductas en forma repetida o consistente. Asimismo, son la base de la expresión de integración social, aunque, esta es siempre relativa; ya que, los seres humanos no sólo comparten los valores comunes con la misma intensidad, sino también con frecuencia en las diversas posiciones que asumen los grupos.

2.1. Satisfacción laboral

Existen diversos criterios respecto a la definición sobre satisfacción laboral y sus efectos en el comportamiento de los trabajadores. Así, se tiene que la satisfacción laboral refleja el grado hasta el cual, tanto el puesto, como todo lo relacionado con él, cubran las necesidades, deseos de los individuos, su productividad laboral; además de ser un indicador de bienestar psicológico (Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló, 2007). Sin embargo, y en virtud de que gran parte de la motivación de un individuo es inconsciente, éste no se da cuenta claramente de todas sus necesidades; por lo tanto, es más difícil obtener una evaluación exacta de sus carencias.

Es así como se hace necesario realizar un recorrido por tres teorías que tratan de dar respuesta a las causas que genera el estado de ánimo en el trabajador, situación que pone en riesgo a las organizaciones y permite orientar las dificultades e inquietudes planteadas en el presente trabajo, entre las que se mencionan: a.- incumplimiento con los horarios laborales; b.- ausentismo laboral; c.- entrega retardada en los recaudos administrativos; d.- rechazo a las actividades culturales, sociales, ambientales y asistenciales promovidas por y para las comunidades.

Un enfoque ampliamente aceptado es la teoría de las expectativas, que fue desarrollado por Vroom (1964), donde se explica que la motivación es un producto de tres factores: la valencia, las expectativas y la instrumentalidad. Para lo cual la valencia es la orientación de una persona hacia determinados resultados; en otras palabras, qué tanto se desea una recompensa. La valencia es única para cada persona, ya que está condicionada por la experiencia y varía con el tiempo. Puede ser también negativa o positiva, en vista que las personas pueden tener preferencias positivas o negativas respecto a determinado resultado.

Algunos empleados pueden encontrar una valencia intrínseca en el trabajo mismo, particularmente si están motivados por la competencia. En estas condiciones, los resultados están más controlados por el propio empleado y menos sujetos al sistema de recompensas de la organización, tal como lo expresa Martínez (2003). La expectativa, es la percepción subjetiva sobre la probabilidad de que un determinado acto será seguido por determinado resultado; es decir, qué tan probable se estima que el esfuerzo resultará en el desempeño exitoso. Por último, la instrumentalidad tiene que ver con la percepción del trabajador de que ciertos resultados lo llevarán a la obtención de otros resultados; en otras palabras, el estimado de que tal desempeño llevará a la recompensa (Martínez, 2003).

Dicha teoría concluye y está estrechamente relacionada con lo expresado por Blum y Naylor (1981), quienes asumen que la satisfacción laboral son la actitudes positivas hacia la estabilidad en el trabajo, el trato justo de los patrones, el salario, la supervisión y el reconocimiento a la labor de sus empleados. Otro de los postulados a considerar es la teoría de Maslow (1973), que desarrolla la jerarquía de necesidades humanas donde se incluyen diferentes aspectos que influyen en la satisfacción, como son: las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización.

Por otro lado, cabe mencionar un tercer postulado, el cual está basado en la teoría desarrollada por Herzberg (1966), de la satisfacción e inconformidad a la que comúnmente se llama como teoría de los factores higiénicos y motivadores, establecida sobre las necesidades higiénicas y de autorrealización del hombre expuestas por Maslow. Herzberg postuló dos clases generales de atributos: satisfactores (factores motivacionales) e insatisfactores (factores higiénicos). Los primeros son los que provocan la satisfacción en el trabajo; en general, se trata de motivadores o factores vinculados al empleo como la realización, el reconocimiento y la promoción. Los segundos son los que dan como resultado insatisfacción en el trabajo; en general, se trata de factores de higiene o contexto del puesto, entre los cuales se incluyen la política y administración de la compañía, la supervisión y las condiciones de trabajo.

En sus investigaciones, Herzberg y colaboradores (1959), utilizaron entrevistas semiestructuradas, donde pidieron a los participantes que describieran, en detalle, situaciones laborales en las que se hubieran sentido muy bien o muy mal. Los resultados les permitieron concluir que la motivación se deriva de dos conjuntos de factores, unos intrínsecos asociados como los sentimientos positivos hacia el trabajo y relacionados con el contenido del mismo, a los que determinaron motivadores. Entre ellos se incluyen la realización o logro, el reconocimiento, el trabajo mismo, el progreso, el crecimiento y el desarrollo, que al parecer están relacionados con la satisfacción laboral. Cuando los individuos se sienten bien por su trabajo, tienden a atribuirlo a dichas características.

El segundo conjunto de factores, los extrínsecos, que caracterizaron de higiene, no generaban satisfacción, simplemente evitaba la insatisfacción. Estos eran externos al trabajo propiamente dicho, entre ellos, se incluyen la política de la compañía, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, salarios, sueldos y las condiciones laborales. Los enfoques teóricos presentados representan un aporte al conocimiento de los valores del gerente de aula y a la satisfacción laboral. Sobre este particular la función educativa que se debe asumir en las escuelas en los próximos años será la de ayudar a los docentes a aprender a ser, la de suministrarles las herramientas conceptuales, metodológicas, actitudinales y valorativas que necesitan para recabar información objetiva sobre sí y sus potencialidades, para encontrar solución a sus conflictos, realizar lecturas de la realidad cada vez más exactas y plantearse las metas o valores que han de dar orientación y significado a su forma personal de vivir.

3. Metodología

El estudio sigue un enfoque cuantitativo y clasificado siguiendo los criterios presentados por (Chávez, 2010, p. 133, Hernández, Fernández & Baptista, 2016, p. 67), al seguir un propósito de carácter aplicado, debido a que se aportó soluciones al problema formulado en un lapso corto. Según el período en que se recolectó la información, fue prospectiva; debido a que todos los datos recolectados fueron procesados de acuerdo con los criterios

establecidos por el investigador, previa planificación del estudio. El presente estudio fue de tipo descriptivo correlacional; ya que trató de determinar el grado de relación existente entre las variables: satisfacción laboral y valores del gerente de aula.

3.1. Diseño

El diseño seleccionado, por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo es no experimental de tipo transeccional o transversal, tal como lo afirman Hernández et al. (2016); ya que, "la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado" (p. 191).

3.2. Población

La población objeto de estudio estuvo constituido por doscientos setenta y siete (277) docentes de las Etapas I y II de Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, en el Estado Zulia, durante el primer trimestre académico del año 2017. Por ser la población amplia, se aplicó un muestreo probabilístico estratificado; la cual se asume según el criterio de Shiffer, para sumar un total de setenta y tres (73) docentes de las escuelas públicas y privadas. Cabe destacar que la muestra de cada estrato se tomó en forma aleatoria para asegurar que cada docente tuviese la misma probabilidad de ser escogido.

3.3. Procedimiento de recolección de información

Según Hernández et al. (2016, p. 242), "un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente". Tomando como base este planteamiento, para la recolección de datos en el presente estudio se aplicaron dos instrumentos que permitieron relacionar los niveles de satisfacción laboral y los valores del docente de aula de las Etapas I y II del Municipio Jesús Enrique Lossada.

Para la construcción de los instrumentos se siguió el siguiente procedimiento: Realización de una tabla de sistematización de los aspectos a medir que contienen: variable, dimensión, indicadores, ítems, técnicas e instrumentos, nivel de medición y fuente de información. Para dar una descripción de los instrumentos aplicados, se presenta el instrumento que permitió abordar los valores, donde se mostró en la primera hoja, el objetivo de la investigación, en la segunda se expusieron las instrucciones para responder al instrumento y en la tercera hoja, se presentó una columna de dieciséis (16) características personales, al lado izquierdo, para ser ordenados según el rango de importancia que considere cada maestro; del número (1), hasta el dieciséis (16), tanto para la Columna A, donde tratará de establecer cuál es la importancia que tiene para su vida y en la Columna B, donde se ordenaron los valores según y cómo le gustaría ser. La Columna C, queda para uso del investigador, donde se registró la puntuación que se obtuvo al multiplicar el valor numérico asignado a cada uno de los valores de la Columna A y el valor numérico asignado al mismo valor, en la Columna B.

El instrumento de satisfacción laboral quedó estructurado por 18 afirmaciones con 5 alternativas de respuesta cada una: altamente satisfecho, medianamente satisfecho, indiferente, medianamente insatisfecho, altamente insatisfecho, con puntaje mínimo de 18 y máximo de 90.

Seguidamente se estableció la validez de los instrumentos, a través de la técnica del juicio de expertos, evaluando su forma y contenido, la cual estuvo garantizada por un grupo de profesionales y por otro lado, la validez de construcción del instrumento se determinó a través del método de validez discriminante. La prueba de confiabilidad para la variable valores arrojó un coeficiente de correlación de 0.88 y para la variable satisfacción laboral fue de 0.92; lo cual indica que los ítems aplicados en ambos instrumentos guardan una correlación positiva alta (Hernández et al., 2016, p. 249); ya que el índice obtenido está dentro del rango de correlación positiva considerable y correlación positiva fuerte; es decir, 0.75 £ 0.88 £ 0.95.

4. Resultados

Al realizar una mirada a las características personales; en cuanto a sexo, edad, antigüedad y grado de instrucción de los docentes de las Etapas I y II de Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, se observó que de 73 maestros, 9 (12,33 %) pertenecen al sexo masculino, mientras que 64 (87,67 %) docentes restantes son del sexo femenino, reflejándose una superioridad de estos últimos. En cuanto a la edad de los docentes de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, de los 73 maestros, 7 (9,59%) tienen edades comprendidas entre 25 y 31 años, 34 (46,58%) docentes de aula tienen edades entre 32 y 38 años, 28 (38,36%) docentes tienen edades entre 39 y 45 y finalmente en el intervalo 46 – 52 años hay 4 docentes que representan un (5,47%), notándose que la mayoría de las edades de los maestros están entre 32 y 45 años.

Al determinar la antigüedad de los docentes en sus cargos de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, el 6,84% (5 maestros) tienen en el cargo entre 0 y 5 años; el 34,24% (25 docentes de aula), en un periodo de 6 a 11 años; un 43,83% (32) tienen una veteranía entre 12 y 17 años, el 10,95% (8) representa a 18 y 23 años; y un 4,10% (3) de 24 a 29 años en el desempeño de sus tareas. Es de hacer resaltar que las sumas de los rangos entre 6 – 11 y 12 – 17 representan un 78,07% del total de los trabajadores (57 sujetos), evidenciándose un predominio entre 6 y 17 años dentro de la organización. De acuerdo con el grado de instrucción de los docentes de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, se destaca que 24 (32,88%) de los maestros poseen un título de bachiller docente, 44 (60,27%) de los docentes de aula poseen títulos de licenciados en educación y 5 (6,85%) maestros tienen otros títulos.

Al realizar el análisis relativo a los niveles de la variable satisfacción laboral de los docentes de aula de las Etapas I y II de Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, se evidenció que 4 maestros representan un 5,48% ubicándose en el nivel altamente insatisfecho, 45 docentes (61,64%) están en el rango medianamente insatisfecho, 3 se situaron en el rango indiferente a la variable estudiada que representa un 4,11%, 21 docentes (28,77%) se sitúan en la categoría medianamente satisfecho, observándose que en la mayoría del grupo en estudio está en las categorías medianamente insatisfecho e indiferente (65,95%). Seguidamente se pasa a establecer un análisis de los niveles de satisfacción laboral y las características personales; en cuanto a sexo, edad, antigüedad y grado de instrucción de los docentes de las Etapas I y II de Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada; se planteó que el 5,48% de los trabajadores pertenecientes al sexo masculino se ubicaron en el rango: medianamente satisfecho; 5,48% en medianamente insatisfecho y 1,37% mantuvo su posición en indiferente. Observando la categoría femenina se evidenció que el 56,16% se encuentra medianamente insatisfecho, un 23,29% está en un nivel medianamente satisfecho, un 5,48% se encuentra altamente satisfecho y un 2,74% en un nivel: indiferente.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral y la edad de los docentes de aula de las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, 1 maestro (1,37%) tiene edades comprendidas entre los 18 a 28 años se ubicó en el medianamente satisfecho, 3 (4,11%) en medianamente insatisfecho. Al observar la clasificación de 29 – 39 años, 12 (16,44%) lo señaló como medianamente satisfecho, 25 (34,25%) medianamente insatisfecho, 4 (5,48%) altamente insatisfecho y 2 (2,74%) indiferente. En la categoría de 40 a 50 años, 8 (10,95%) maestros se situaron en el rango medianamente satisfecho, 17 (23,29%) en medianamente insatisfecho y 1 (1,37%) en indiferente. Para el nivel de satisfacción laboral y grado de instrucción de los docentes de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, los resultados mostraron que: 11 (15,07%) de los maestros con título normalista se situaron en el nivel medianamente satisfecho, 12 (16,44%) en medianamente insatisfecho, 1 (1,37%) en altamente insatisfecho, 3 (4,11%) indiferentes. En relación con los licenciados 9 (12,33%), se ubicaron en medianamente satisfecho, 29 (39,72%) en medianamente insatisfecho, 3 (4,11%) en rango altamente insatisfecho. Al observar el estado de otros; 1 (1,37%) se posicionó en la

categoría medianamente satisfecho y 4 (5,48%) medianamente insatisfecho.

Al analizar la variable valores de los docentes de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, se observó que los maestros jerarquizaron los valores de la siguiente manera: el primer lugar lo ocupó una vida excitante, el segundo fue para la belleza, el tercero lo tiene amor maduro, el cuarto el valor prosperidad, el quinto felicidad, el sexto lugar el placer, la ciudadanía el séptimo, el octavo la justicia, el noveno la identidad nacional, el décimo la responsabilidad, el undécimo la perseverancia, el duodécimo solidaridad, el décimo tercero la convivencia, el décimo cuarto honestidad, el décimo quinto libertad y el décimo sexto lugar respeto por la vida. En forma global, se puede decir que los maestros manifiestan en nueve de las diez primeras posiciones, preferencia por los valores de orientación externa: vida excitante, belleza, amor maduro, prosperidad, felicidad, placer, ciudadanía, justicia y responsabilidad.

Por último, se realizó el análisis de correlación donde se evidenció que entre la correlación valores y el sexo, la correspondencia es negativa moderada. Para la correlación entre valores y edad, el resultado fue positiva moderada; lo que indica que los valores guardan una relación con la edad, la relación entre los valores y el grado de instrucción es negativa moderada; lo que muestra que a mayores estudios los valores tienen una tendencia externa (placer, prosperidad y otros), finalmente existe una correlación positiva moderada entre los valores y la satisfacción laboral, con lo que se concluye que a mayor satisfacción laboral, existe una tendencia hacia los valores de orientación interno.

4.1 Discusión

Las instituciones educativas han sido el medio por el cual la sociedad transmite cultura y valores a través de las generaciones. Desde esta perspectiva, el hombre en su proceso de aprendizaje y socialización define una determinada jerarquía axiológica, llegando inclusive a adoptarla como propia, para estructurar sus valores y asumir las pautas referenciales en la conducta como conceptos. Ahora bien, al observar el mapa valorativo en los docentes que manifiestan síntomas tales como: apatía, poca perseverancia, mediana satisfacción laboral, baja motivación al logro, intereses y actitudes pocos diferenciadas, conformismo, falta de claridad en las metas y externalidad al asumir responsabilidades. También se expresa en una escasa visión para ofrecer respuestas divergentes, creativas o estructurar los elementos de manera significativa.

Al analizar las características personales o indicadores demográficos de la población, se detectó que del total de docentes de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, reflejan una predominancia del sexo femenino, el rango de edad prevaleciente es 32 a 45 años, el grado de instrucción característico es de licenciados en educación, con respecto a la antigüedad en el cargo, la mayoría de los maestros tienen entre 6 y 17 años de experiencia. En cuanto a los valores encontrados se pudo evidenciar que se ratifica el postulado de Savater (2012), en lo que se refiere a que "una persona ordena sus valores según sus prioridades y a su vez permiten orientar el cambio conductual como un reconocimiento a las prioridades" (p. 165). Igualmente lo expresan Valbuena et al. (2006) y Martínez et al. (2017), al afirmar que los valores se encuentran categorizados en el individuo de acuerdo con sus creencias y van a ser reflejados en las diversas actuaciones, decisiones, elecciones y respuestas que dé a los problemas que se le presenten a lo largo de la vida.

Para la satisfacción laboral del gerente de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, donde se muestra el resultado de las actitudes específicas que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos, las características individuales y las relaciones de grupo, los mismos fueron descritos a través de los puntajes obtenidos mediante las técnicas de recolección de datos utilizadas, donde se evidencia que se posicionan en el nivel laboral medianamente insatisfecho. Estos resultados indican según Ramírez, D' Aubeterre & Álvarez (2010) que gran parte de los empleados y obreros demuestran que sus necesidades no están siendo satisfechas, lo cual pudiese repercutir en el comportamiento actual de los gerentes de aula, y teóricamente confirma el índice de ausentismo laboral y rotación de personal, si se toman en cuenta los trabajos de Vroom

5. Conclusiones

Al considerar los resultados producto del análisis realizado a la información recolectada, se emiten las siguientes conclusiones:

En cuanto a la satisfacción laboral, los gerentes de aula se mostraron medianamente insatisfechos, situación que expresa los sentimientos de agrado y disfrute por el trabajo que realizan, dado que no está generando en ellos la felicidad requerida. La insatisfacción en el cargo es función del contexto; es decir, del ambiente del trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de las relaciones interpersonales y del medio que rodea al maestro. Existe un número predominante del sexo femenino que laboran como gerentes de aula en las Etapas I y II de Educación Básica.

Al efectuarse un análisis de los valores de los maestros, se debe señalar que se inclinaron por otorgarle jerarquización e importancia a los valores exteriores, vinculados con los estéticos, los de utilidad y de agrado. Bajo esa orientación se puede indicar que se produjo en los maestros una clasificación de valores exteriores cuya relevancia en el ordenamiento de los mismos, por parte de las distintas tendencias teóricas y el que designa la sociedad como marco de un sistema, deben prevalecer los interiores para que se promueva un cambio en el individuo, porque de lo contrario no se mostrará un estado de existencia o modo de conducta deseable.

Lo anteriormente expresado significa que los resultados de los valores de los maestros se orientaron específicamente a la clasificación de aquellos que le producen respuestas en términos materiales, que pudiesen reflejarse en el contexto socio – cultural de modo cambiante, porque se torna y reflejan de acuerdo con ciertas circunstancias; mientras que los de orden interno deben imperar como orientación básica para que se consoliden en el maestro en forma permanente.

Esa aseveración adquiere cierta relevancia si se toma en cuenta que entre las finalidades de la enseñanza de los maestros a sus niños está la inspiración en un definido espíritu de democracia, justicia social y solidaridad humana y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal en la búsqueda de la verdad, porque precisamente está insertada en valores fundamentales del estado venezolano dentro de las categorías vitales, éticas y religiosas, por lo que no tendría mérito conducir el aprendizaje a la formación académica del personal que egresará sin la debida clarificación de los valores. Siempre que sea posible, los profesores deberían buscar las posibilidades que le permitan al educando la reafirmación no solo de aquellos valores promulgados por la normativa vigente; sino también, con respecto a los valores de utilidad, agrado, lógico y éticos sobre los cuales el educador demuestra un elevado nivel tanto en el ordenamiento interior como en el exterior.

Lo anterior se plantea porque no se pueden formar los recursos humanos de alto nivel desvinculados de la realidad material. En este sentido, los valores constituyen la base para el establecimiento de la decisión entre la ciencia de la naturaleza y las del espíritu, que son guiados a su vez hacia el desarrollo axiológico. Además, son atributos que configuran el orden conductual del estudiante.

Este planteamiento, pone de manifiesto la importancia que tienen los valores, por lo que no deben desestimarse en la preparación de los futuros profesionales, ya que favorecen el incremento de su capacidad axiológica, de manera que pueden encontrar por sí mismos la esencia de sus propias convicciones básicas, dentro de una jerarquía que conforma su propio ser.

-Entre los valores más comunes evidenciados, que se mantienen en los maestros fueron los valores: honestidad, autorrealización, logro, independencia, libertad, autonomía y para los segundos: éxito, poder, riqueza y placer. En esa perspectiva, se estableció la direccionalidad de los valores hacia una valoración externa y con tendencia a jerarquizar el éxito, el poder y la riqueza como convicciones predominantes. Esos valores predominantes en los maestros no los hace incapaces socialmente, deben predominar los que caracterizan al individuo en su identificación con su propia filosofía y los que reafirman su condición humana.

- Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y valores.
 - Los resultados pueden ser generalizados a todos los gerentes de aula de las Etapas I y II de Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada.
 - Los cuestionarios sobre valores y satisfacción laboral demostraron una alta validez y confiabilidad.
-

Referencias bibliográficas

- Agut, S. & Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 23(2), pp. 203 – 225.
- Arroyo, R. (2001). Dependencia e independencia de valores por edad y cultura: presupuesto del currículum intercultural. *Revista de Investigación Educativa*, 19 (1), pp. 153-182.
- Blum, M. & Naylor, J. (1981). *Psicología industrial*. México: Trillas.
- Chávez, N. (2010): *Introducción a la investigación educativa*. Quinta edición. Maracaibo: Ars Gráfica.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Barcelona: Santillana-UNESCO, 1996.
- Díaz, M. (2010): Desafío y respuestas para el fortalecimiento de los valores en la Salud Pública en Cuba. En *Educación Médica Superior*, 24 (4), pp. 473 – 483.
- Elzo, J (2006). Los valores en la adolescencia. *Cuadernos de Pedagogía*, 359, pp.18- 23.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Herrera, I. (2006). Los valores de los adolescentes, de sus padres y profesores, en función de que el contexto educativo sea monocultural o pluricultural. Tesis doctoral. Granada: Universidad de Granada
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York, NY: Thomas Y. Crowell.
- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2d Ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Juárez, J. & García, E. (2015). Contexto educativo y formación docente en Venezuela. En Cuaderno Nro 8. Caracas, Venezuela: Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Mañas, M.; Salvador, C.; Boada, J.; González, E. & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19, pp. 395-400.
- Martí, M. (2008). Las necesidades humanas desde la psicología moral. En *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 102, pp. 89-101.
- Martí, M. & Samper, P. (1995). Influjo de la familia en el desarrollo del razonamiento moral y en la adquisición de valores. En E. Pérez-Delgado, & V. Mestre (Eds.), *El crecimiento moral. Programas psicoeducativos y su eficacia en el aula* (pp. 125-144). Valencia: Universidad de Valencia.
- Martí, M. (2001). *Influjo de la educación en el desarrollo moral, los valores y las creencias de los adolescentes*. Tesis Doctoral. Valencia: Universitat de València
- Martínez, C.; Chirinos, Y. & Meriño, V. (Ed.). (2016): *Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria. Innovaciones educativas en las Escuelas Básicas*. Falcón, Venezuela: Fondo Editorial Universitario Fernando Garcés.
- Martínez, C.; Pérez, C. & Barrios, M. (Ed.). (2017): *Universidad – Ciencia – innovación y Sociedad. Desde la Perspectiva Laboral. Los valores de los vendedores minoristas del Mercado Público El Papayo, Sincelejo, Sucre*. Barranquilla, Colombia: Fondo Editorial Universidad Simón Bolívar.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Ed. Díaz

Santos. Madrid.

Maslow, A. (1973). La búsqueda de la verdad. Madrid: Narcea.

Pérez, A. (2004). Educar en tiempos de crisis. En Revista de Educación en Valores, (1), pp. 79-91.

Ramírez, T.; D'Aubeterre, M. & Álvarez, J. (2010). Estresores y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas. En Sapiens, 1(1), pp. 245 - 263.

República Bolivariana de Venezuela. (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial No. 5.929. 15 de agosto 2009. Caracas, Venezuela: Presidencia de la República.

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press

Sánchez, A. (2015). Nuevos valores en la práctica psicosocial y comunitaria: Autonomía compartida, autocuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. Universitas Psychologica, 14(4), 12351244

Sandoval, M. (2007). Sociología de los valores y juventud. En Última Década, 27, pp. 95-118.

Savater, F. (2012): Ética para amador. Barcelona: Ariel.

Tawil, S. & Cougoureux, M. (2013). Una mirada actual a la educación encierra un tesoro. Evaluar la influencia del Informe Delors de 1996. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Ugalde, L. (Ed.). (2012). Educación para transformar el país. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

UNICEF-UNESCO-ONU. (2008). Un enfoque de la educación para todos. Basado en Derechos Humanos. NY. USA. Sección Editorial-Unicef.

Valbuena, M., Morillo, R. & Salas, D. (2006). Valores y sistemas en las organizaciones. En Omnia, 12(3), pp. 60-78.

Vroom, V. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley and Sons

Citación

MERIÑO, Víctor H.; HENAO, Andrea; CHIRINOS, Yamarú, Del V.; MARTÍNEZ, Carmen Y. & PÉREZ, Claudia M. (2019) La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. *Revista Espacios*. 09(40), 26. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v40n09/19400926.html>

1. Licenciado en Matemática, Magister en Docencia Universitaria, Doctor en Educación. Investigador Senior categorizado por Colciencias. Docente- investigador del grupo: GORAS. Universidad Católica Luis Amigó. Medellín – Colombia. Email victor.merinoco@amigo.edu.co - victor0463@gmail.com ORCID ID. 0000-0001-8911-72024

2. Psicóloga. Magister en Psicología Forense. Magister en Investigación de la Educación. Docente investigador de la Corporación Universitaria del Caribe, Sincelejo-Colombia, andreahehao83@gmail.com

3. Licenciada en Administración Industrial, Magister en Docencia Universitaria, Doctora en Gestión de la innovación. Investigadora Asociado categorizada por Colciencias. Docente- investigador del grupo: GORAS. Universidad Católica Luis Amigó. Medellín – Colombia. Email yamaru.chirinos@amigo.edu.co - urumay78@gmail.com . ORCID ID. 0000-0003-0471-9859

4. Economista, Magister en Economía. Investigadora Junior categorizada por Colciencias Docente- investigador y directora del programa economía de la Corporación Universitaria del Caribe. Sincelejo – Colombia. Email: milena.claudia@gmail.com

5. Licenciada en Comercio, Magister en Docencia Universitaria, Doctora en Educación. Investigadora Asociado categorizada por Colciencias. Docente- investigador del grupo Lengua Extranjera. Universidad Católica Luis Amigó. Medellín – Colombia Email Carmen.martinez@amigo.edu.co - cimartinezunerm@gmail.com ORCID ID. 0000-0002-8134-2306.