



**UNIVERSIDAD CENTRAL “MARTA ABREU” DE LAS VILLAS
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y TURISMO
CENTRO DE ESTUDIOS DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL
Convenio Cuba- Venezuela**

TESIS EN OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE MASTER EN DIRECCIÓN

**PROCEDIMIENTO PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN
PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN DE
LA CARRERA DOCENCIA EN PREESCOLAR DEL COLEGIO
UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES “CECILIO ACOSTA”**

Autora: Prof. Esp. Maribel Chávez

Tutora: Dra. C. María Sotolongo Sánchez

Junio, 2011

RESUMEN

La investigación resumida en esta tesis responde a la necesidad de potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” (CULTCA), por medio de la investigación de la satisfacción de los profesores, estudiantes, egresados y empleadores de dicha carrera. Como una contribución en este sentido, se realizó un diagnóstico del grado de satisfacción con la gestión de la carrera y se propuso un procedimiento para diseñar un programa de intervención para potenciar la satisfacción con dicho proceso de gestión. Se utilizaron una serie de técnicas investigativas, tales como: análisis documental, observación directa, cuestionarios y entrevistas a profesores, estudiantes, egresados y empleadores de dicha carrera, para cumplimentar los objetivos propuestos en dicho estudio. Como resultado del programa de intervención se planificaron un conjunto de acciones para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” que favorecen el proceso de dirección.

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico esta tesis:

A Dios, por guiar y orientar todos mis pasos.

A Mis Padres Bernardo y Olga, por haberme dado el maravilloso milagro de la vida.

A Mi Esposo José Francisco, por su amor, apoyo, dedicación, paciencia y estímulo.

A Mis hijos Luis Mauricio y Samira José, por ser parte de mí y por darme lecciones de vida cada día.

A Mis Amigos, por su gran apoyo.

A Mis Profesores, por compartir sus saberes conmigo.

A Mi tutora María Sotolongo, por su dedicación, orientación, paciencia y amistad.

A la Universidad Marta Abreu de Las Villas, por darme la oportunidad de recibir una formación de calidad.

Al Convenio Cuba- Venezuela, que permite la integración entre los pueblos.

Al Presidente Hugo Chávez, líder de nuestra revolución.

Maribel Chávez Díaz

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO- REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1. Introducción	7
1.2. Comportamiento organizacional	8
1.3. Motivación, principales conceptos y definiciones	11
1.3.1 Teorías sobre la motivación laboral	12
1.3.2. La motivación de los empleados	16
1.4. La satisfacción	18
1.5. El desarrollo organizacional como instrumento de intervención para potenciar la satisfacción en las organizaciones	19
1.6. Estrategias o planes de desarrollo organizacional	22
1.6.1. La satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia de Preescolar en el sector universitario en Venezuela	24
1.7. Conclusiones parciales del capítulo	28
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL DE LA SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN DE LA CARRERA DE DOCENCIA EN PREESCOLAR EN EL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES “CECILIO ACOSTA”	30
2.1. Introducción	30
2.2. Caracterización del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”	30
2.3. Diagnóstico contextual de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”	32
2.4. Resultados del diagnóstico contextual de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”	36
2.5. Conclusiones parciales del capítulo	45
CAPÍTULO 3. PROCEDIMIENTO PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA POTENCIAR LA SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN DE LA CARRERA DE DOCENCIA EN PREESCOLAR EN EL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES “CECILIO ACOSTA”	46
3.1. Introducción	46
3.2. Procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar	46

la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”	
3.3. Aplicación del procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”	49
3.4. Conclusiones parciales del capítulo	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58

INTRODUCCIÓN

Las estructuras organizacionales sienten la necesidad de adaptarse a los cambios que se generen en su entorno, cuando se promovió por primera vez el uso de las máquinas, los individuos se notaron afectados significativamente, pues se generaron despidos en escalas producto de la aceptación de las nuevas tecnologías, además esta no fue la única dificultad que se le presentó a millones de trabajadores, la insatisfacción laboral, el miedo a la pérdida del empleo tras una inestabilidad laboral casi garantizada repercutieron en su calidad de vida.

Sin embargo, se generó una variante que abrió la puerta a nuevas oportunidades laborales; la necesidad de un personal especializado en tareas técnicas como mantenimiento de equipos, operarios, controladores de la calidad, supervisores, entre otros cargos, repercutieron en la incorporación del recurso humano más preparado, como pieza clave para la obtención de beneficios lucrativos para las empresas.

Ahora bien, presentando un escenario similar desde el contexto de la educación, es oportuno indicar que en la actualidad han existido muchos cambios en esta estructura, un ejemplo claro de ello se presenta en Venezuela, en donde la educación era limitada no sólo desde el punto de vista socioeconómico si se toma en consideración la distinción de las clases sociales en el caso de la educación superior ahora llamada universitaria, sino también desde el escenario de iniciación o inserción educativa, en donde sólo eran aceptados para el nivel preescolar los niños y niñas con seis años cumplidos o con cinco con un corto lapso para cumplir los seis de tal manera que al cumplir los siete años pasaran al primer grado de la educación primaria.

En los actuales momentos, la educación preescolar que comprende la etapa antes señalada pasa a formar parte de la educación inicial, que según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2005) es: “la primera fase de la Educación Bolivariana, está dirigida a la población entre 0 y 6 años o hasta que ingrese al primer grado de Educación Básica, con el fin de garantizar sus derechos a un desarrollo pleno, conforme al ciudadano y ciudadana que se quiere formar en una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural”.

La educación inicial se concibe como un nivel de atención integral al niño y la niña desde su gestación hasta cumplir los 6 años, o cuando ingresen al primer grado de Educación Básica, a través de la atención convencional y no convencional, con la

participación de la familia y la comunidad. Comprende dos etapas: maternal y preescolar.

En ese marco, se destaca el derecho a una educación integral y de calidad, en los términos de equidad y justicia social como establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su art. 103, “toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones”... Desde el año 2005, los niños y niñas son atendidos desde los tres años, hasta el cumplimiento de los seis destacando un complemento adicional como lo es la etapa maternal, que se refiere a la educación integral de niños y niñas, desde la gestación hasta cumplir los 3 años de edad, en la cual la familia y especialmente la madre, cumplen un papel fundamental, considerando las características de desarrollo y las necesidades de este grupo etéreo, fundamentalmente las de afecto y comunicación.

Por otra parte, la etapa preescolar se orienta a niños y niñas desde los 3 años hasta cumplir los 6 años o hasta su ingreso a primer grado de Educación Básica, al igual que la etapa maternal ofrece atención en instituciones educativas, en la familia y en la comunidad. Se continúa con la atención integral del niño y la niña, fortaleciendo el área pedagógica ejecutada por distintos actores educativos o personas significativas, que promueven experiencias de aprendizaje que faciliten el desarrollo pleno de sus potencialidades, para que puedan encarar con éxito la escolarización de la Educación Básica.

El aspecto de atención integral, se refiere al cuidado, educación, protección de sus derechos, higiene, recreación, alimentación y salud infantil; bajo la corresponsabilidad de la familia, el Estado y la sociedad. De acuerdo a lo señalado en el art. 73, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y en el art. 53, de la Ley Orgánica para la Protección del Niño del Adolescente (LOPNA), que contemplan la exigencia al Estado de ofrecer instituciones y servicios que garanticen el derecho a la educación y la obligación de las familias, responsables de garantizar la educación de los niños y niñas.

De acuerdo a lo antes planteado, es preciso señalar el impacto que estos cambios generan en la organización educativa, dentro de los que se destaca la necesidad de actualización del currículo de formadores de docentes, la toma de acción ante la insatisfacción laboral que esto pueda causar a los docentes activos, el cambio de

directrices académicas en los colegios, institutos y universidades que brindan esta carrera dentro de sus oportunidades de estudios, la necesidad de actualización a Técnicos Superiores Universitarios ya graduados y en ejercicio, entre otros.

Para ilustrar la situación antes descrita, en Venezuela existen veintinueve institutos y colegios universitarios dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Desde el año 2009 se oficializó la Misión Alma Mater, la cual se propone impulsar la transformación de la educación universitaria venezolana y propulsar su articulación institucional y territorial, en función de las líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón Bolívar, garantizando el derecho a una educación universitaria de calidad sin exclusiones. La transformación implica, entre otros, cambios curriculares de las estructuras académicas, la relación con la sociedad y los modelos de gestión.

La carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” en la actualidad, administra un currículo que data desde el año 1988, los programas de las diversas unidades curriculares, en el transcurrir de los años, han sido revisados y adaptados a las nuevas concepciones educativas que se han dado, sin perder de vista su esencia. Ejemplo de ello es que antes del año 2005, la denominación que se tenía era “educación preescolar” donde la formación para la atención era básicamente para niños de 4 a 6 años; a partir del año 2005, se le denomina “educación inicial” y la formación es adaptada para la atención desde la concepción hasta los seis años de vida del individuo, considerando el contexto familiar, comunal y educacional.

En ese marco, deben surgir nuevas propuestas para la formación de profesionales de la educación inicial que respondan a las nuevas demandas de la sociedad y que atiendan idóneamente y como lo establece la normativa legal vigente.

En la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, existe en la actualidad una matrícula de más de 326 estudiantes de educación universitaria que aspiran graduarse con el título de Técnico Superior Universitario en Docencia en Preescolar, además ha poseído una elevada matrícula de 4.872 estudiantes en los últimos 7 años de funcionamiento de la carrera. Aunado a ello, existe un total de 20 docentes especialistas en el área de Preescolar que presentan estudios universitarios apoyados en la anterior directriz educativa de la educación preescolar. Es por ello, que se requiere potenciar la carrera de Docencia en Preescolar a través de un programa de nivelación que permita la satisfacción de todos los actores

involucrados, por ende la directiva del CULTCA debe poseer esta iniciativa ya que desde que se generó este cambio se han realizado las adaptaciones necesarias para poder lograr que los egresados en los últimos cinco años cuenten con este nuevo conocimiento ya que no existe institución de educación universitaria que forme al futuro profesional en la etapa maternal.

Se puede indagar, que las causas que generan este problema de insatisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar se deben principalmente a que en el caso de los egresados como Técnicos Superiores Universitarios (TSU), no se les dan las oportunidades de ejercer como docentes titulares en el aula, por no poseer el título de licenciado o profesor. Además de la carencia de conocimientos adecuados a las edades de los infantes, los profesores o docentes al ser de la vieja escuela, no poseen estrategias para la formación de los nuevos profesionales que deben cumplir los principios básicos que incluye el nivel maternal, los directores de las escuelas no poseen la autoridad en el caso de instituciones públicas para su contratación y terminan por aceptar solo licenciados limitando las oportunidades al trabajo a los TSU, bajo estos preceptos, es importante que se realicen formalmente los cambios en el currículo de la Carrera Docencia en Preescolar y que se proyecten las metas que se desean lograr bajo la estructura general de la educación inicial.

Orientados a lo anterior, las consecuencias que se derivan de la problemática planteada se relacionan de diversas maneras, entre ellas el no poseer individuos plenamente calificados para asumir los roles en las etapas maternal o preescolar según sea el caso, continuar con la formación inequívoca de docentes en preescolar con nula experiencia en el nivel maternal, además de asumir a las madres cuidadoras como mediadoras de los procesos de aprendizaje de los niños y niñas, aún sin tener la preparación académica necesaria, contribuir a la formación de TSU cuando en realidad se requiere graduar licenciados, enmarcados en los nuevos lineamientos políticos atribuibles al beneficio social.

Bajo esa perspectiva, se plantea el problema científico siguiente: ¿cómo diseñar un programa de intervención que contribuya a potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”?

En relación con lo anteriormente planteado el objetivo general de esta investigación está dirigido a: proponer un procedimiento para diseñar un programa de intervención

para contribuir al mejoramiento de la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.

En este sentido, los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

1. Construir el marco teórico-referencial de la investigación basada en la revisión de la literatura nacional e internacional actualizada referida a la satisfacción.
2. Diagnosticar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.
3. Proponer un procedimiento para diseñar un programa de intervención para mejorar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.

El abordaje de este problema será guiado por las preguntas de investigación siguientes:

1. ¿Cuáles son los procedimientos que permiten diagnosticar la satisfacción con los procesos de gestión de una organización?
2. ¿Qué particularidades presentan los procedimientos que permiten diagnosticar la satisfacción con la gestión de una organización educativa?
3. ¿De qué forma se logra el mejoramiento de la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar?

El aporte teórico- metodológico de la investigación está dado por la precisión y estructuración lógica de un sistema conceptual que permite establecer el marco teórico para la concepción de un programa de intervención para el mejoramiento de la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.

La utilidad práctica radica en que el programa de intervención propuesto aporta a la organización una guía metodológica para mejorar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.

El presente estudio se justifica, por cuanto todo cambio estructural, requiere una transformación apoyada en los objetivos o metas que se desean lograr, el beneficio estará directamente relacionado a la necesidad inmediata de los niños y niñas que disfrutaran del conocimiento adquirido por los nuevos profesionales, apuntalados en las últimas modificaciones expuestas.

Por otra parte, se podrá contar con individuos formados a través de nuevos programas, que le permitan estar a la vanguardia educativa. En ese sentido, cobra gran importancia la preparación académica que permitirá la integración de los niños y niñas de 0 a 3 años a la educación de manera formal.

Además de lo anteriormente dicho, se hace necesario para dar respuesta a las demandas del país, que los actuales bachilleres próximos a egresar como TSU y los egresados adquieran nuevos conocimientos y se nivelen cognitivamente.

Otro aspecto de gran relevancia, viene dado en que los actuales docentes adscritos a la carrera docencia en preescolar, deben especializarse en el nivel de maternal y deben conocer estrategias y actividades propias de la educación inicial en sus dos etapas maternal y preescolar.

Otro factor relevante, que justifica la investigación es que se le podrá ofrecer a los centros de educación inicial personal docente totalmente capacitado, lo que trae como consecuencia positiva la satisfacción laboral por parte de egresados y motivación para los nuevos ingresos en esta carrera.

En ese mismo orden de ideas, se pueden abordar y considerar otras áreas relacionadas con la educación inicial, a fin de ofrecer la prosecución de estudios, lo que garantiza estabilidad laboral, al poseer los conocimientos básicos y apoyados en las nuevas tendencias sociales.

El informe de investigación se estructura en tres capítulos. El primero de ellos aborda lo relativo al comportamiento organizacional, la motivación, la satisfacción, el desarrollo organizacional y las particularidades de la educación inicial en Venezuela. El segundo muestra una descripción del Colegio Universitario de Los Teques "Cecilio Acosta" y el diagnóstico de la situación actual de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia de Preescolar en esta entidad educativa donde se medirá la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar, a nivel grupal e individual incluyendo la aplicación de cuestionarios de opinión a estudiantes, profesores, empleadores y egresados. Finalmente en el tercer capítulo se presenta el procedimiento para diseñar el programa de intervención y su valoración por expertos.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO- REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

En toda organización es necesario mantener buenas relaciones entre el personal y los gerentes, de esa manera se logra un adecuado clima organizacional, donde todos los trabajadores logran articular esfuerzos que permitirán una mayor productividad y en consecuencia un mayor beneficio colectivo. En ese sentido, el tema de la satisfacción es uno de los factores que requiere gran atención para llevar a buen término las relaciones laborales en cualquier organización. El propósito de este capítulo es dilucidar, a través, del hilo conductor que se muestra en la figura 1, cuales son los temas a desarrollar en la investigación, especialmente todo lo referente al comportamiento organizacional, la motivación y la satisfacción laboral, asimismo se plasmarán conceptos del desarrollo organizacional como vía para diseñar programas de intervención en las organizaciones y en específico se abordará la satisfacción con la gestión de la Carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.



Figura 1. Hilo conductor seguido para la confección del marco teórico-referencial de la investigación (Fuente: Elaboración propia).

1.2. Comportamiento organizacional

Para comenzar el estudio del comportamiento organizacional se debe comenzar por definir esta categoría. A continuación se presentan varios conceptos emitidos por estudiosos de esta disciplina:

Para Dailey (2003), “el comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Fundamentalmente, se concentra en los comportamientos y las actitudes que contribuyen a mejorar la eficacia de una organización”.

Según Robbins (1999), “es el campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y las estructuras producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de la organización”.

De acuerdo a lo planteado por Amorós (2007), es “el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización”.

En el comportamiento organizacional, se considera que no existen fórmulas simples, ni soluciones ideales, debido a que el comportamiento humano real es impredecible en el contexto de las organizaciones y está definido por las particularidades que las conforman. En toda organización el comportamiento organizacional representa un instrumento que puede ser aplicado y que es de gran importancia.

En esencia el objetivo del comportamiento organizacional es tener esquemas que permitan mejorar las organizaciones sobre la base de la obtención de comportamientos positivos de las personas que están inmersas en ellas. Es por ello que el comportamiento organizacional abarca el estudio de temas tales como la cultura, la comunicación, el liderazgo, la motivación, la satisfacción y otros que se interrelacionan entre sí como parte de un solo sistema, Mesa Contreras (2009).

A través de los años, las prácticas administrativas han dado gran relevancia al estudio del comportamiento organizacional. Actualmente, no se concibe adecuadamente a una organización sin tomar en cuenta el comportamiento organizacional, los cambios sociales y de las propias estructuras organizativas reflejan que se hace necesario e imprescindible tener un personal motivado, conocer sus deseos y encaminarlos en los procesos de cambios y a los problemas

desafiantes a los que está sometida la sociedad y a través del comportamiento organizacional pudiesen tener posibles alternativas de solución.

Según Mesa Contreras (2009), algunos de los retos del comportamiento organizacional se esbozan a continuación:

- ✓ **Mejorar la calidad y la productividad:** para tener éxito en cualquier esfuerzo encaminado a mejorar la calidad y la productividad, deben incluirse a los empleados. Éstos no sólo serán una fuerza importante en la realización de los cambios, sino que participarán cada vez más en la planeación de dichos cambios, pues aportarán ideas significativas al respecto.
- ✓ **Mejorar las habilidades de la gente:** El problema de incrementar las habilidades directivas y relacionales es un elemento siempre latente en las organizaciones. En la actualidad, donde la red de relaciones se hace más tupida, esto pasa de ser un elemento más a ser una prioridad para las organizaciones.
- ✓ **Facultar a la gente para decidir y actuar:** en la actualidad, los propios cambios externos y de estructura han llevado a cambiar los estilos de liderazgo: los administradores comienzan a aprender cómo ceder el control, mientras que los empleados comienzan a aprender cómo asumir la responsabilidad de su trabajo y tomar decisiones apropiadas.
- ✓ **Innovación y cambio:** cada día se demuestra más que el futuro es para empresas que mantengan flexibilidad, mejoren continuamente su calidad y derroten a la competencia con una corriente constante de productos y servicios innovadores. El personal debe estar preparado e identificado con ello.
- ✓ **El fenómeno de la temporalidad:** la propia dinámica del cambio determina que el trabajo, actualmente, se halle en un estado permanente de flujo. De manera que los trabajadores y los dirigentes necesitan actualizar continuamente su conocimiento y sus habilidades para responder a estas continuas exigencias. Y no solo es cambiante el contenido del trabajo, sino también las relaciones de grupo y la organización en general, por tanto las personas deben aprender a vivir con flexibilidad, espontaneidad e incertidumbre.
- ✓ **Mejorar el comportamiento ético:** los miembros de las organizaciones enfrentan cada vez más dilemas éticos, situaciones en las que se requiere que definan lo que es una conducta buena y una mala. El administrador de hoy necesita crear un clima saludable desde el punto de vista ético para sus

empleados, en el que éstos puedan hacer su trabajo en forma productiva y confrontar un grado mínimo de ambigüedad respecto de lo que constituyen comportamientos correctos e incorrectos.

- ✓ **La administración de la diversidad de la fuerza de trabajo:** significa que las organizaciones se están volviendo más heterogéneas en función de edades, sexo, raza, grupo étnico, orientación sexual, y preparación profesional. Todo esto implica diferencias en valores culturales y preferencias de estilo de vida. De hecho, la diversidad cultural es un fenómeno que se agudiza en nuestros tiempos. El Comportamiento Organizacional reconoce las diferencias y ayuda a los administradores a comprender el valor de la diversidad en la fuerza de trabajo y las prácticas que posiblemente se necesitarán cuando ellos se desempeñen en culturas diferentes.

Como toda disciplina, el comportamiento organizacional se estructura sobre supuestos básicos o ideas generales que matizan todo el desarrollo teórico e investigativo y son estrictamente respetados en el marco de la disciplina en cuestión. Estos supuestos son fundamentalmente relativos a la naturaleza de las personas y a la naturaleza de las organizaciones:

Relativos a la naturaleza de las personas

- Ley de las diferencias individuales: que se basa en la conclusión de que como lo expresan las huellas dactilares, toda persona es una entidad única psíquica y físicamente.
- La persona como un todo: se basa en la imposibilidad de separar a las personas de la diversidad de roles que desempeña, y de sus intereses como persona integral. Por lo que es ilógico pensar que la persona puede ir a trabajar olvidando todas sus otras responsabilidades.
- Conducta motivada: toda conducta humana parte de motivos y necesidades. De hecho, algunos resultados humanos ocurren sin motivación; pero los actos conscientes responden a determinados motivos. De esta manera, no hace falta motivación para que crezca el cabello de las personas (este es un resultado natural y biológico) pero sí es necesaria para que el individuo asuma determinado corte o peinado.
- Valor de la persona (dignidad humana): se apoya en el concepto ético de que toda persona es valiosa y tiene derecho que se le reconozca como tal, desempeñe la actividad que desempeñe.

Relativos a la naturaleza de las organizaciones

- Las organizaciones son sistemas sociales: existen porque existe el hombre y requieren de la interacción de todos sus componentes para el funcionamiento. Cada una de las partes de una organización tiene estrecha relación con las otras, y esta relación la llevan adelante las personas como elemento dinámico de las mismas.
- Interés mutuo: las personas necesitan las organizaciones para su subsistencia, pues a través de ellas logran objetivos sociales, económicos, productivos, etc. Pero las organizaciones no pueden existir sin las personas, pues estas garantizan su funcionamiento.

1.3. Motivación. Principales conceptos y definiciones

El término motivación, que según Koontz, (1998), es: “un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”.

Por otra parte, Ríos P. (2008), plantea que la motivación es: “un factor que dinamiza el comportamiento animal y humano, activa y dirige a un organismo hacia una meta”. Asimismo el autor expresa que: “las motivaciones pueden ser conscientes o inconscientes, simples y complejas, transitorias o permanentes, primarias, o sea de naturaleza fisiológica, o secundarias, de naturaleza personal o social...”.

En ese mismo orden de ideas, Muchinsky (2007) expresa que la motivación es: “el tercer determinante de la conducta. Es decir es el reflejo de lo que se hará”.

De acuerdo a los conceptos y definiciones señalados anteriormente, la autora de esta investigación considera que los conceptos de Ríos (2008) y Muchinsky (2007) son muy adecuados ya que esos elementos dinamizan el comportamiento humano y el logro de objetivos propuestos.

Como lo plantean Gómez, Balkin y Cardy (2001), la motivación no es otra cosa que: “todo lo que impulsa, dirige y sostiene el comportamiento humano” en ese sentido, de acuerdo a lo planteado, se puede decir que en el ser humano prevalece el individualismo y en función a los beneficios propios se actúa o no, es decir se le pone más o menos empeño a las tareas asignadas dependiendo del beneficio que se obtenga.

1.3.1. Teorías sobre la motivación laboral

- **Teoría de las necesidades de Maslow:** es la teoría motivacional más conocida se basa en la jerarquía de las necesidades humanas organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana. En el Anexo 1 se da una idea de esta organización jerárquica.

Conclusiones de Maslow sobre su teoría:

- Cuando se satisface una parte importante de cada una de estas necesidades domina la siguiente necesidad.
- Ninguna necesidad queda plenamente satisfecha jamás.
- Una necesidad sustancialmente satisfecha ya no motiva.
- Cuando las necesidades de orden inferior están satisfechas aumenta el afán por satisfacer necesidades de orden superior.

En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales (las necesidades secundarias).

1. Necesidades fisiológicas: son necesidades biológicas o básicas, como la necesidad de alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual.
2. Necesidades de seguridad: la búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible.
3. Necesidades sociales: son las necesidades que surgen de la vida social del individuo con otras personas (asociación, participación, amistad, afecto y amor).
4. Necesidades de aprecio: son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima.
5. Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas, son las relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización, así como la utilización plena de sus talentos.

La teoría de Maslow representa un modelo valioso de funcionamiento de la conducta de las personas y para la Administración de los Recursos Humanos.

- **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Según Herzberg, basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extrínseca).

Para Herzberg, la motivación para trabajar depende de dos factores.

a) Factores higiénicos: se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario y remuneración, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.

b) Factores motivacionales: se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción.

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

1. La satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del puesto: éstos son los llamados factores motivacionales.
2. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos

Hasta cierto punto, las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow en que, cuando el estándar de vida es elevado, las necesidades humanas de niveles más bajos tienen relativamente poco efecto motivacional. No obstante, también presentan diferencias importantes. En el Anexo 2 se muestra una comparación de estas dos teorías.

Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas (job enrichment), que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto. Este procedimiento está limitado por su metodología, proporcionando solamente una explicación de satisfacción en el trabajo, a pesar de que no uso ninguna medida de total satisfacción.

- **Teoría de la valencia-expectativa de Vroom (modelo situacional de motivación)**

La teoría de motivación de Vroom se restringe exclusivamente a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales

Chiavenato (2007). De acuerdo con este autor, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

- 1.- Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
- 2.- La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales.
- 3.- Capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en él.

A la teoría de Vroom se le denomina modelo situacional de motivación, porque subraya las diferencias entre las personas y los puestos. La teoría de Vroom es una teoría de la motivación y no de la conducta.

• La Teoría de McGregor

Douglas McGregor propuso dos posiciones distintas de los seres humanos extremadamente opuestas, una básicamente negativa, nombrada “X” y otra básicamente positiva, nombrada teoría “Y”, presenta cuatro premisas adoptadas por los gerentes según la teoría X y en contraste con estas percepciones de la naturaleza del ser humano, se listan las cuatro premisas positivas, la teoría Y (ver cuadro1).

Cuadro 1. Teoría de McGregor

Teoría X	Teoría Y
• A los empleados inherentes les disgusta trabajar y siempre que sea posible, tratan de evadirlo. • Ya que les disgusta trabajar, deben ser reprimidos, controlados o amenazados con castigos para lograr las metas. • Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán dirección formal siempre que sea posible. • La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y mostrarán muy poca ambición.	• Los empleados puede percibir el trabajo tan natural como descansar o jugar. • La gerente ejercitará autodirección y el autocontrol si están comprometidos con sus objetivos. • La persona promedio puede aprender a aceptar, aun buscar, la responsabilidad. • La habilidad de tomar decisiones innovadoras se halla ampliamente dispersas en toda la población y no necesariamente es propiedad exclusiva de aquellos que tienen puesto gerenciales.

• La teoría de Existente, Relation and Growth (ERG)

Clayton Alderfer, a raíz de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, crea la teoría ERG, sostiene que existen tres grupos de necesidades centrales:

1. Existenciales (las mencionadas por Maslow).

2. De relación (relaciones interpersonales).
3. De crecimiento (creatividad personal).

La teoría ERG no asume que exista una jerarquía rígida donde una necesidad baja deba ser sustancialmente satisfecha antes de poderse mover hacia delante, considera que cuando se frustran un nivel de necesidad mayor, surge en el individuo el deseo de incrementar una necesidad de nivel menor.

- **La teoría de McClelland**

Esta teoría se enfoca en tres necesidades: logro, poder y afiliación, las cuales se definen del siguiente modo:

1. Necesidad de logro: es el impulso de sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
2. Necesidad de poder: es la necesidad de hacer que otros se comporten en una forma en que no se comportarían.
3. Necesidad de afiliación: el deseo de necesidades amistosas y cercanas.

Algunas personas tienen una fuerza impulsora para tener éxito. Luchan por el logro personal y no tanto por la recompensa del éxito. Tienen un deseo de hacer las cosas mejor o más eficiente de cómo la han hecho antes. Este impulso es la necesidad del logro.

Por otra parte una necesidad insatisfecha crea una tensión que estimula unos impulsos en el interior del individuo. Estos impulsos generan un comportamiento de búsqueda tendiente a encontrar metas especiales que, si se consiguen, satisfacen la necesidad y reducen la tensión.

- **Teoría del establecimiento de las metas**

De acuerdo a esta teoría, para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas. Trabajar hacia una meta es una fuente importante de motivación en el trabajo porque las metas le dicen al empleado lo que necesita realizar y cuánto esfuerzo tendrán que hacer. Las metas específicas incrementan el desempeño, mientras más difícil sea la meta, mas alto será el nivel de desempeño. Es lógico asumir que las metas fáciles tienen más probabilidad de que sean aceptadas, pero una vez que un empleado acepta una tarea difícil, ejercerá un alto nivel de esfuerzo hasta lograrla, reducirla o abandonarla.

- **Teoría del reforzamiento**

En contraste con la teoría de establecimiento de metas esta la teoría del reforzamiento. Los teóricos del reforzamiento ven el comportamiento como causado por el ambiente. Esta teoría ignora el estado interno del individuo y se concentra únicamente en lo que le ocurre a una persona cuando realiza una acción. La teoría del reforzamiento ignora sentimientos, actitudes, expectativas y otras variables que impactan en el comportamiento.

1.3.2. La motivación de los empleados

Existen elementos específicos que se realizan en la actualidad para motivar a los empleados, hay aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral, siendo recurso que puede utilizar la organización para motivar a sus trabajadores, se habla específicamente de los motivadores del entorno laboral y los motivadores de contenido del trabajo.

Motivadores del entorno laboral

- *Dinero*: es algo que se desea, puesto que puede proporcionar otros bienes materiales; además sirve como unidad de valor social, ya que proporciona estatus y prestigio social.
- *Estabilidad en el empleo*: es un aspecto muy valorado, los valores económicos asociados al valor trabajo estable y fijo, la persona que se encuentre segura en el trabajo tiene la sensación de ser competente, de que sus esfuerzos contribuyan de algún modo a la sociedad y en general puede planificar su vida fuera del trabajo.
- *Oportunidades de ascenso y promoción*: tiene asociados expectativas y valores en relación con las posibilidades de conseguir mayor estatus laboral y social, el reconocimiento de la actitudes, esfuerzos, tareas y habilidades por parte de la empresa, los mayores ingresos económicos, el aumento de la responsabilidad y autonomía laboral, y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y sacrificadas.
- *Condiciones de trabajo*: representa un amplio rango de circunstancia relevantes para el desempeño del trabajo como: la disponibilidad de recursos materiales y técnicos, las buenas condiciones físicas de trabajo y el horario regular del trabajo.
- *Posibilidades de participación en el trabajo*: al ofrecer a los empleados participación en las decisiones relativas a su propio trabajo, puede convertirse

en un instrumento que permite satisfacer las necesidades de autorrealización. Puede aumentar las posibilidades de conseguir los objetivos, facilitar la identificación con los objetivos de la empresa y potenciar una mayor implicación en el logro.

- *Ambiente social del trabajo*: de las oportunidades que puede ofrecer el trabajo para interactuar con compañeros, clientes, entre otros y las características motivacionales del propio grupo de trabajo. A partir de la interacción con otros se satisfacen necesidades de afiliación y contacto social; además obtener determinados resultados valorados como son el reconocimiento por un trabajo bien hecho.

Motivadores del contenido de trabajo

- *Características de la tarea*: la tarea como un estímulo complejo o un conjunto de instrucciones que especifica que se debe hacer. Entre los atributos motivadores están: el interés (actividad interesante es aquella que le guste a la persona por si misma), la variedad (es motivante, la repetición de una tarea conduce al aburrimiento y la monotonía), la importancia y significación (tiene que ver con la medida en que una tarea produce impacto en la vida de otras personas, bien sea dentro del trabajo o fuera de él) y la facilidad de identificación (cuando se requiere la realización de un trabajo de modo completo e identificable, es decir, desde que comienza hasta que se termina, con un resultado visible).
- *Autonomía para la realización de la tarea*: es donde el trabajador se siente libre e independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Pero ello conduce a un sentimiento y asunción de responsabilidad respecto al proceso y a los resultados.
- Oportunidades de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas: se puede producir un ajuste óptimo entre habilidades, conocimientos, competencias y destrezas que posee la persona y que demanda el puesto, que el puesto resulte retador para la persona, pero que esta cuente con recursos para los retos.
- *Retroalimentación o feedback*: suele ser motivador el grado en que la actividad laboral requerida por el trabajo proporciona al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución.

1.4. La satisfacción

Es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema, (Wikipedia, 2011).

Cuando la satisfacción acompaña a la seguridad racional de haberse hecho lo que estaba dentro del alcance de nuestro poder, con cierto grado de éxito. Esta dinámica contribuye a sostener un estado armonioso dentro de lo que es el funcionamiento mental.

La satisfacción en el trabajo

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Robbins (1996), considera que la satisfacción laboral es: “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Según Zubieta y Susinos (1992), expresa que la satisfacción laboral es: “función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social”.

Ardila (1986), plantea que diversos autores han presentado teorías sobre la satisfacción en el trabajo, las cuales se pueden agrupar en tres grandes enfoques sobre satisfacción en el trabajo.

Un primer enfoque, basado en el modelo de las expectativas, plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.

Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta misma tendencia llamada equidad plantea también que esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y depende de las

comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

Por último, la teoría de los dos factores plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados "de higiene o mantención", entre los que podrán enumerarse: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados "motivadores", entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante.

Estos tres enfoques son complementarios y se pueden resumir diciendo que la satisfacción en el trabajo muestra las discrepancias entre lo que un individuo espera obtener en su trabajo en relación a los que invierten en él y los miembros de su grupo de referencia, y lo que realmente obtiene él, en comparación a los compañeros, siendo diferentes las actitudes si se trata de factores extrínsecos o intrínsecos al trabajo mismo.

1.5. El desarrollo organizacional como instrumento de intervención para potenciar la satisfacción en las organizaciones

Según Robbins (1999), es: "un término que se utiliza para abarcar un conjunto de intervenciones de cambios planeados, contruidos sobre valores democráticos humanísticos, que buscan mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados".

Chiavenato (1998): "el concepto del desarrollo organizacional (DO) está profundamente asociado con los conceptos de cambio y de capacidad de adaptación de la organización a los cambios".

Otra de las definiciones del desarrollo organizacional es la de Burke, W. (1992), "es un proceso de cambio planificado en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría".

Una de las definiciones más completa del desarrollo organizacional es la de Beckhard (1969), quien expresa que el desarrollo organizacional resulta "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".

Esta es una amplia definición, aplicable casi a cualquier técnica, política o práctica administrativa utilizada en un intento deliberado de cambio personal en una organización o de la organización en sí misma para lograr sus objetivos.

De acuerdo a la definición de Beckhard (1969), desarrollo organizacional involucra un cambio planeado porque este requiere diagnósticos sistemáticos, desarrollo de un plan de mejoramiento y movilización de recursos para llevar a cabo los propósitos.

Valores del desarrollo organizacional

De acuerdo a lo planteado por Robbins (1999), el paradigma de desarrollo organizacional valora el crecimiento humano y organizacional, los procesos participativos y de colaboración y un espíritu de investigación. Los valores subyacentes en el desarrollo organizacional son:

Respeto por las personas: se percibe a los individuos como responsables, meticulosos y serviciales. Se les debe tratar con dignidad y respeto.

Confianza y apoyo: la organización eficaz y saludable se caracteriza por la confianza, autenticidad, franqueza y un clima de apoyo.

Igualdad de poder: las organizaciones eficaces restan énfasis a la autoridad y control jerárquico.

Confrontación: no se deben esconder los problemas barriéndolos debajo de la alfombra. Se les debe enfrentar abiertamente.

Participación: mientras más se involucren las personas que se verán afectadas por el cambio, en las decisiones que rodean ese cambio, más se verán comprometidas con la implantación de esas decisiones.

Objetivos del desarrollo organizacional

Según Wendell y Bell (1997), consideran que los principales objetivos del Desarrollo organizacional son los siguientes:

- Aumentar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa.
- Aumentar la confrontación de los problemas empresariales al interior de los grupos y entre los grupos.
- Crear un ambiente en que la autoridad designada por la función se incremente por la autoridad basada en el conocimiento y la habilidad.
- Incrementar la apertura de las comunicaciones verticales, laterales y diagonales.
- Incrementar la responsabilidad individual y la responsabilidad.
- Buscar soluciones sinérgicas para los problemas.

Características del desarrollo organizacional

De acuerdo a lo planteado por Chiavenato (2007), las características del desarrollo organizacional se resumen de la manera siguiente:

- Enfoque dirigido a la organización en su conjunto.
- Orientación sistémica.
- Agente de Cambio.
- Solución de problemas.
- Aprendizaje por experiencia.
- Procesos de grupo.
- Retroalimentación.
- Orientación situacional.
- Desarrollo de Equipos.

Técnicas del desarrollo organizacional

Chiavenato (1998); considera que "el desarrollo organizacional contiene 5 técnicas: método de retroalimentación de datos, desarrollo de equipos, enriquecimiento y ampliación del cargo, entrenamiento en sensibilidad y la consultoría de procesos".

- Método de retroalimentación de datos: parte del inventario de datos para varios aspectos del proceso organizacional. Los datos son sometidos a reuniones con cada nivel de personal de la organización para: (a) analizar resultados y (b) planear las medidas correctas para cada nivel de la organización.
- Desarrollo de equipos y métodos de entrenamiento de equipos: esta técnica tiene por objeto promover el desarrollo personal y organizacional, para facilitar el alcance de los objetivos individuales de los participantes del equipo, al mismo tiempo que atender los objetivos de la organización.
- Enriquecimiento y ampliación del cargo: generalmente, el enriquecimiento del cargo comienza en una sección o fábrica de una gran organización y se disemina por las demás, la idea básica del enriquecimiento del cargo es la de dar a los empleados, a todos niveles, más oportunidades para tomar decisiones respecto de sus objetivos, programaciones, métodos de ejecutar el trabajo y más responsabilidad en cuanto al producto terminado.
- Entrenamiento de la sensibilidad (Grupos T): este ha demostrado ser uno de los métodos más eficaces en el mejoramiento de la competencia interpersonal, en la disminución de la ansiedad y en la reducción del conflicto intergrupal. Los principales objetivos del entrenamiento de la sensibilidad son los siguientes:

aumentar la auto -aprehensión del propio comportamiento en un contexto social, aumentar la sensibilidad en cuanto al comportamiento de los otros, aumentar la concientización de los procesos que inhiben o facilitan el funcionamiento grupal, aumentar las habilidades orientadas al diagnóstico y a la acción en situaciones sociales y enseñar a lograr relaciones interpersonales más eficaces con los otros.

- Consultoría de Procesos: se trata de una técnica paralela a las anteriores. Exige la presencia de un consultor. La idea básica es que el consultor no funciona como un especialista en aquello que la organización pretende hacer, pero la auxilia en la organización para el mejoramiento de sus procesos humanos, de información y a su adecuada utilización para el alcance de los objetivos.

Proceso del desarrollo organizacional

Newton y Raia (1972); expresan que el proceso del DO consta básicamente de tres (3) etapas:

1.-Recolección y análisis de datos: determinación de la naturaleza y disponibilidad de los datos necesarios y de los métodos utilizables para su recolección dentro de la organización. Incluye técnicas y métodos para describir el sistema organizacional, las relaciones entre sus elementos y las maneras de identificar problemas y asuntos más importantes.

2.- Diagnóstico empresarial: del análisis de datos tomados se pasa a su interpretación y diagnóstico. Se trata de identificar preocupaciones, problemas, sus consecuencias, establecer prioridades y objetivos.

3.- Acción de intervención: se selecciona cuál es la intervención más adecuada para solucionar un problema particular organizacional.

El DO es un proceso complejo, su diseño y realización puede tardar años y el proceso puede continuar de manera definida; en él se trata de lograr que la empresa haga la transición de donde se encuentra actualmente, si requiere diagnóstico, a donde debería estar, por intervenciones tendientes a suscitar la acción.

1.5.1. Estrategias o planes de desarrollo organizacional

Existen algunas intervenciones del DO, las cuales están planteadas por Robbins (1999):

• Capacitación en sensibilidad

Se refieren a un método para cambiar el comportamiento por medio de una interacción no estructurada del grupo. Se reúne a los miembros en un ambiente libre y abierto, en que los participantes se analizan entre ellos mismos y sus procesos

interactivos, dirigidos en forma relajada por un científico profesional del comportamiento. El grupo está orientado al proceso, lo que significa que los individuos aprenden por medio de la observación y participación, en lugar de que simplemente se les den instrucciones.

- **Retroalimentación de encuestas**

Es un instrumento que permite evaluar las actitudes que sustentan los miembros organizacionales, para identificar las discrepancias entre las percepciones de los miembros y para resolver estas diferencias. Todas las personas de una organización pueden participar en la retroalimentación de encuestas, pero es de importancia clave la familia organizacional el administrador de una unidad determinada y los empleados que se reportan directamente con él.

- **Consultoría del proceso**

El propósito de la consultoría del proceso es que un consultor externo ayude a un cliente, por lo general un administrador, “a percibir, entender y actuar sobre las situaciones del proceso” con las que tiene que tratar. Éstas pueden incluir el flujo de trabajo, las relaciones informales entre los miembros de la unidad y los canales formales de comunicación.

La consultoría del proceso (CP) parte de un supuesto similar al de la capacitación en sensibilidad de que la eficacia organizacional se puede mejorar si se tratan los problemas interpersonales y si se hace énfasis en el compromiso.

- **Construcción de equipos**

La construcción de equipos utiliza actividades de grupo de mucha interacción para incrementar la confianza y la franqueza entre los miembros del equipo, se puede aplicar en el interior de grupos o a nivel de relaciones entre grupos cuando las actividades son interdependientes.

Las actividades consideradas en la construcción de equipos suelen incluir la fijación de metas, el desarrollo de relaciones interpersonales entre los miembros del equipo, el análisis de funciones para definir el papel y responsabilidades de cada miembro y el análisis del proceso de equipo. En esencia la construcción de equipos trata de utilizar una gran interacción entre los miembros para incrementar la confianza y la franqueza.

- **Desarrollo entre grupos**

El desarrollo entre grupos trata de cambiar las actitudes, estereotipos y percepciones que tienen los grupos unos de otros. En este método, cada grupo se

reúne independientemente para desarrollar listas de las percepciones que tienen de sí mismo, del otro grupo y de cómo cree que el otro grupo lo percibe a él. Los grupos intercambian luego sus listas, después de lo cual se analizan las similitudes y diferencias. Se precisan las diferencias con claridad, y los grupos buscan las causas de éstas.

1.6. La satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia de Preescolar en el sector universitario en Venezuela

El currículo de educación inicial, se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que define la educación como un derecho humano y un deber social para el desarrollo de la persona, desde una perspectiva de transformación social, humanista orientada a la formación de una cultura ciudadana, dentro de las pautas de diversidad y participación.

El currículo de educación inicial se concibe política, filosófica y legalmente en un sistema educativo que persigue la formación del ciudadano o ciudadana que se desea con base a las aspiraciones y expectativas actuales de la sociedad venezolana.

La educación inicial es un elemento fundamental para el desarrollo del ser social, está orientada hacia el desarrollo de la persona y la universalización de los derechos fundamentales desde una perspectiva humanista social, para comprender mejor esta afirmación, se pueden tomar en cuenta varias tendencias que pretenden mantener la coherencia curricular y profundizar la comprensión de la diversidad y complejidad del desarrollo humano.

La educación inicial en Venezuela tiene como antecedente a la educación preescolar que se oficializa como primer nivel del sistema educativo nacional a través de la Ley Orgánica de Educación (1980) y se pone en práctica a través del currículo implementado en el año 1986, fundamentado para ese tiempo en innovaciones filosóficas, psicológicas y pedagógicas con un enfoque de desarrollo integral, lo que reflejó nuevas orientaciones en la búsqueda de mayor calidad educativa para los niños y niñas más pequeños(as).

La educación inicial se concibe como una etapa de atención integral al niño y la niña desde su gestación hasta cumplir los 6 años, o cuando ingresen al primer grado de Educación Básica, a través de la atención convencional y no convencional, con la participación de la familia y la comunidad. Comprende dos niveles: maternal y preescolar.

El currículo de educación preescolar (1986), plantea que el niño y la niña son el centro y autores de su propio aprendizaje, con atención a las peculiaridades individuales y el respeto como seres únicos dentro de un contexto familiar y comunitario.

El currículo de educación preescolar se fundamentó en orientaciones pedagógicas que lo caracterizan como: sistémico e interactivo, basado en el desarrollo integral de la población infantil, centrado en las características, necesidades e intereses del niño y la niña, que adopta con criterio amplio elementos procedentes de diferentes modelos teóricos acerca del desarrollo humano. Por otra parte, en el sistema educativo, el nivel preescolar se constituyó como subsistema. El mismo se ofreció a través de dos tipos de atención: formal, en instituciones educativas; y no formal, en cual se facilitan los procesos educativos a través de otros actores del sistema social: la familia y grupos comunitarios.

En el año 2001, surgió el documento de Propuesta de “Currículo Básico Nacional de Educación Inicial”, el cual pretendía ser coherente con la Constitución de la República (1999) y la Ley Orgánica para la Protección Integral del Niño y del Adolescente (en vigencia a partir del año 2000); además con las políticas públicas hacia la atención y protección integral infantil que ha establecido el Estado venezolano y los compromisos asumidos en acuerdos internacionales en materia de Educación Inicial. El documento “Currículo Básico Nacional de Educación Inicial”, sirvió de base para la construcción colectiva, proceso en el cual participaron los actores de la educación infantil en todo el país (docentes, especialistas, auxiliares, formadores de docentes, familias y comunidades, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales).

En consecuencia, surgió el Documento Bases Curriculares de Educación Inicial, como producto del proceso de construcción colectiva y participativa a nivel nacional, que se inició en el año 2002 y el cual fue implementado en el año 2005; el mismo toma en consideración, el marco legal, político, filosófico, las políticas educativas, al desarrollo del Nivel Preescolar en los últimos años, las tendencias teóricas actuales en relación al aprendizaje y desarrollo infantil, los cambios en el contexto social y económico del país, los resultados de la evaluación curricular realizada por el Ministerio de Educación (1996-1998), así como, los compromisos asumidos por el Estado Venezolano en materia de educación de los niños y niñas entre 0 y 6 años.

En los actuales momentos en Venezuela, la educación inicial se inserta en un enfoque de educación y desarrollo humano como un continuo, enfoque integral globalizado que vincula la educación inicial con la educación básica para darle continuidad y afianzamiento en ésta última a los vínculos afectivos que son la base de la socialización y de la construcción del conocimiento.

La educación inicial con un sentido humanista y social, es un derecho y un deber social, tal como lo consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En tal sentido, concibe a la niña y al niño, como sujetos de derecho, desde una perspectiva de género, seres sociales, integrantes de una familia y de una comunidad, que poseen características personales, sociales, culturales y lingüísticas particulares y que aprenden en un proceso constructivo y relacional con su ambiente. Asimismo, la educación inicial privilegia a la familia como el primer escenario de socialización, donde se asegura la formación de la personalidad, de los valores y de la ciudadanía.

La etapa maternal se refiere a la educación integral de niños y niñas, desde la gestación hasta cumplir los 3 años de edad, en la cual la familia y especialmente la madre, cumplen un papel fundamental, considerando las características de desarrollo y las necesidades de este grupo etéreo, especialmente las de afecto y comunicación. Igualmente, un elemento importante en esta fase de vida es que el niño y la niña necesitan el contacto humano físico, la relación madre-hijo o hija, para establecer el vínculo que permitirá el desarrollo social y emocional. Ese vínculo o apego constituye el primer lazo social que se desarrolla entre madre e hijo, base de la socialización del ser humano. Aun cuando los niños y niñas de la etapa maternal serán atendidos por la vía institucional en los centros de educación inicial, prevalecerá su atención por la vía no convencional, a través de orientaciones directas a la familia, en centros comunitarios (ludotecas y centros de atención integral) y a través de medios de comunicación masiva y alternativa (radio, televisión, material impreso). La etapa maternal incluye la orientación a las mujeres embarazadas en las áreas de salud, alimentación y estrategias para favorecer el desarrollo de manera que al nacer el niño y la niña cuenten con potencialidades que les permitan avanzar en su desarrollo integral.

La etapa preescolar se orienta a niños y niñas desde los 3 años hasta cumplir los 6 años o hasta su ingreso a primer grado de Educación Básica, al igual que en la etapa maternal ofrece atención en instituciones educativas, en la familia y en la

comunidad. Se continúa con la atención integral del niño y la niña, fortaleciendo el área pedagógica ejecutada por distintos actores educativos o personas significativas, que promueven experiencias de aprendizaje que faciliten el desarrollo pleno sus potencialidades, para que puedan encarar con éxito la escolarización de la educación básica.

El aspecto de atención integral, se refiere al cuidado, educación, protección de sus derechos, higiene, recreación, alimentación y salud infantil; bajo la corresponsabilidad de la familia, el Estado y la sociedad.

De acuerdo a lo señalado en la CRBV y la LOPNA, que contemplan la exigencia al Estado de ofrecer instituciones y servicios que garanticen el derecho a la educación y la obligación de las familias, responsables de garantizar la educación de los niños y niñas. La educación inicial, en las etapas maternal y preescolar, se ofrece a través de: (a) atención convencional, institucionalizada en maternales, preescolares, centros de educación inicial y otros servicios e instituciones de atención al niño y la niña, incluyendo los sostenidos por las empresas para la atención integral de las hijas e hijos de los trabajadores y los de coordinación interinstitucional; (b) atención no convencional que se desarrolla en locales y espacios diversos que incluyen ambientes comunitarios, familiares, ludotecas, centros comunitarios de atención integral y hogares espontáneos de cuidado infantil.

Es por ello, que se requiere reforzar la carrera de Docencia en Preescolar a través de un programa de nivelación que permita la satisfacción de todos los actores involucrados, por lo que la directiva del CULTCA debe poseer esta iniciativa ya que desde que se generó este cambio se han realizado las adaptaciones necesarias para poder lograr que los egresados en los últimos cinco años cuenten con este nuevo conocimiento.

Sin embargo, existen insatisfacciones con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar motivado en ocasiones por la carencia de conocimientos determinados a las edades de los infantes, los profesores o docentes al ser de la vieja escuela, no poseen estrategias para la formación de los nuevos profesionales que deben cumplir los principios básicos que incluye la etapa maternal, los directores de las escuelas no poseen herramientas para la contratación y terminan por aceptar solo licenciados limitando las oportunidades al trabajo a los Técnicos Superiores Universitarios (TSU), bajo estos preceptos, es importante que se realicen formalmente los cambios en el currículo de la carrera Docencia en Preescolar y que

se proyecten las metas que se desean lograr bajo la estructura general de la educación inicial.

Orientados a lo anterior, las consecuencias que se derivan de la problemática planteada se relacionan de diversas maneras, entre ellas el no poseer individuos plenamente calificados para asumir los roles en maternal o preescolar según sea el caso, continuar con la formación equivocada de docentes en preescolar con nula experiencia en el nivel maternal, además de asumir a las madres cuidadoras como mediadoras de los procesos de aprendizaje de los niños y niñas, aún sin tener la preparación académica necesaria, contribuir a la formación de TSU cuando en realidad se requiere graduar licenciados, enmarcados en los nuevos lineamientos políticos atribuibles al beneficio social, constituyen un problema científico aun no resuelto.

1.7. Conclusiones parciales del capítulo

- El objetivo del comportamiento organizacional es tener esquemas que permitan mejorar las organizaciones sobre la base de la obtención de comportamientos positivos de las personas que están inmersas en ellas. Es por ello que el comportamiento organizacional abarca el estudio de temas tales como: la cultura, la comunicación, el liderazgo, la motivación, la satisfacción y otros que se interrelacionan entre sí como parte de un solo sistema.
- Existe gran cantidad de criterios acerca de las formas acertadas para lograr la motivación en los trabajadores, las cuales varía según las concepciones y análisis de sus exponentes, aunque tienen algunos puntos de coincidencia en cuanto a los factores a tener en cuenta para lograr la motivación en los empleados.
- Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.
- Una de las definiciones más completa del desarrollo organizacional como instrumento de intervención para potenciar la satisfacción en las organizaciones es la de Beckhard (1969) quien plantea que “es un esfuerzo planeado que cubre a la organización, administrado desde la alta dirección que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante la

intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta”.

- En la actualidad existen insatisfacciones con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en Venezuela, entre ellas se destacan: el no poseer individuos plenamente calificados para asumir los roles en maternal o preescolar según sea el caso, continuar con la formación equivocada de docentes en preescolar con nula experiencia en la etapa maternal, además de asumir a las madres cuidadoras como mediadoras de los procesos de aprendizaje de los niños y niñas, aún sin tener la preparación académica necesaria, contribuir a la formación de TSU cuando en realidad se requiere graduar licenciados, enmarcados en los nuevos lineamientos políticos atribuibles al beneficio social. Estas insatisfacciones con el proceso de gestión de la carrera Docencia en Preescolar constituyen un problema científico aún no resuelto.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL DE LA SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN DE LA CARRERA DE DOCENCIA EN PREESCOLAR EN EL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES “CECILIO ACOSTA”

2.1. Introducción

Las organizaciones necesitan de un adecuado clima organizacional para su funcionamiento. En este sentido, se hace necesario diagnosticar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” (CULTCA). El presente capítulo tiene como objetivo abordar sobre la caracterización general de la entidad objeto de estudio, el procedimiento seguido para el diagnóstico realizado y los resultados del mismo, refiriendo también algunas decisiones de investigación consecuentes con la lógica del estudio realizado.

2.2. Caracterización del Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

En el año 1971 mediante Decreto N° 792, Gaceta Oficial N°29.669, fue creado el Colegio Universitario Región Capital, Los Teques, hoy Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”, Proyecto CULTCA, (2007). En sus inicios se debían cumplir con los objetivos siguientes:

1. Proporcionar una formación básica para el ingreso a la universidad.
2. Detectar vocaciones y aptitudes y orientar a los estudiantes hacia determinadas carreras.
3. Ofrecer carreras cortas.

En la actualidad, se forman Técnicos Superiores Universitarios en ocho carreras cortas, Educación Preescolar, Entrenamiento Deportivo, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Enfermería, Administración de Recursos Humanos, Mercadeo e Informática y dos Programas Nacionales de Formación en Administración e Ingeniería en Informática.

El Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”, es una institución con rango universitario, dependiente del Ministerio de Educación Universitaria, que ofrece carreras cortas de tres años y programas de cuatro años de los cuales se egresa como licenciado; suministra formación teórico-práctica de alto nivel y su oferta de carreras y programas responde a las necesidades regionales.

El marco legal por el cual se rige el CULTCA, es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la Ley Orgánica de Educación (LOE), Reglamento Interno de los Institutos y Colegios Universitarios, Misión Alma Mater y por Resoluciones Ministeriales.

Desde el año 2009, se oficializó la Misión Alma Mater, la cual propone impulsar la transformación de la educación universitaria venezolana y propulsar su articulación institucional y territorial. La Misión Alma Mater, transforma progresivamente los 29 institutos y colegios universitarios dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, en Universidades Nacionales Experimentales, que se integrarán a la Red de universidades Alma Mater.

El CULTCA, en la actualidad cuenta con una plantilla profesoral de aproximadamente trescientos cincuenta y cuatro docentes, de los cuales trescientos veinticuatro son contratados y sólo treinta son docentes ordinarios. Motivado a ésta situación la institución en áreas prioritarias está siendo dirigida por docentes con la condición de contratados, ya que el último concurso de oposición fue realizado el 18 de marzo de 1994, según consta en el Informe Concurso de Oposición (2005- 2006), desde esa fecha no se da la oportunidad de optar a la estabilidad laboral de un docente ordinario, sin dejar a un lado que no se cuente con un sistema de méritos, en la cual se premie el esfuerzo personal, los aportes a la creación científica y humanística, la formación integral de nuevas generaciones y el cumplimiento de la función de extensión universitaria, expresadas en el desempeño académico de los profesores.

Los profesores contratados del Colegio Universitario del CULTCA, poseen título de profesor, licenciado o equivalente y por necesidades institucionales, han ejercido desde hace mucho tiempo, labores de docencia, investigación y extensión.

De acuerdo a lo planteado en la normativa legal vigente, la carrera académica quedará entendida como el proceso de desarrollo del profesorado de la educación universitaria como profesionales que se dediquen integralmente a la formación, la creación intelectual y la vinculación social y al conjunto de criterios y procedimientos dirigidos a garantizar la calidad de desempeño y el reconocimiento al esfuerzo continuo.

En la actualidad, la carrera Docencia en Preescolar, cuenta con cuarenta (40) profesores que administran las diversas unidades curriculares, en los diferentes semestres del currículo. Del total de docentes, cuatro son docentes ordinarios a

dedicación exclusiva, de los cuales sólo realizan actividades de docencia en la carrera debido a que, están adscritos a otras áreas para realizar otras funciones ya sea de investigación o administrativas o se encuentran con descarga horaria del 50% de su dedicación por estar disfrutando del beneficio de estudios de postgrado.

En relación a los treinta y seis docentes contratados, en su mayoría están a medio tiempo, es decir sólo laboran dieciocho horas, distribuidas en horas de clases y horas de permanencia. Se cuenta con cuatro profesores a dedicación exclusiva, treinta y seis (36) horas distribuidas en dieciocho (18) horas de clases y dieciocho horas de permanencia. Docentes a tiempo completo, cuatro (4) que deben cumplir dieciséis (16) horas de clases y catorce (14) horas de permanencia y treinta y dos docentes a medio tiempo que cumplen doce (12) horas de clases y seis (6) de permanencia.

Contradictoriamente a lo planteado al inicio de este epígrafe, los profesores de la carrera Docencia en Preescolar, no cuentan con programas para la formación y actualización, en su mayoría no cumplen con la función de investigación y extensión, la mayor parte de los profesores sólo cumple con la función docente, a pesar de que algunos trabajan a tiempo completo o a dedicación exclusiva, motivado a que tienen responsabilidades en otras Subcomisiones y en la mayoría de los casos llevan la dirección de algunas dependencias de la institución.

En la carrera Docencia en Preescolar, no se han ejecutado planes dirigidos a la dotación de bibliotecas, centros de documentación, laboratorios, centros de computación y tecnologías necesarias para contribuir con el mejoramiento de la calidad académica que deben brindar de las instituciones de educación universitaria.

2.3. Diagnóstico contextual de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

Con el objetivo de diagnosticar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” se propone el procedimiento que se muestra en la figura 2, según se puede apreciar se trata, en lo fundamental, de una secuencia de 3 etapas, donde se parte de diagnosticar la satisfacción con el proceso de formación en la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA como expresión de acceso, permanencia, rendimiento y egreso y debe constituirse en una guía para elaborar el programa de intervención en aras de potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera objeto de estudio.

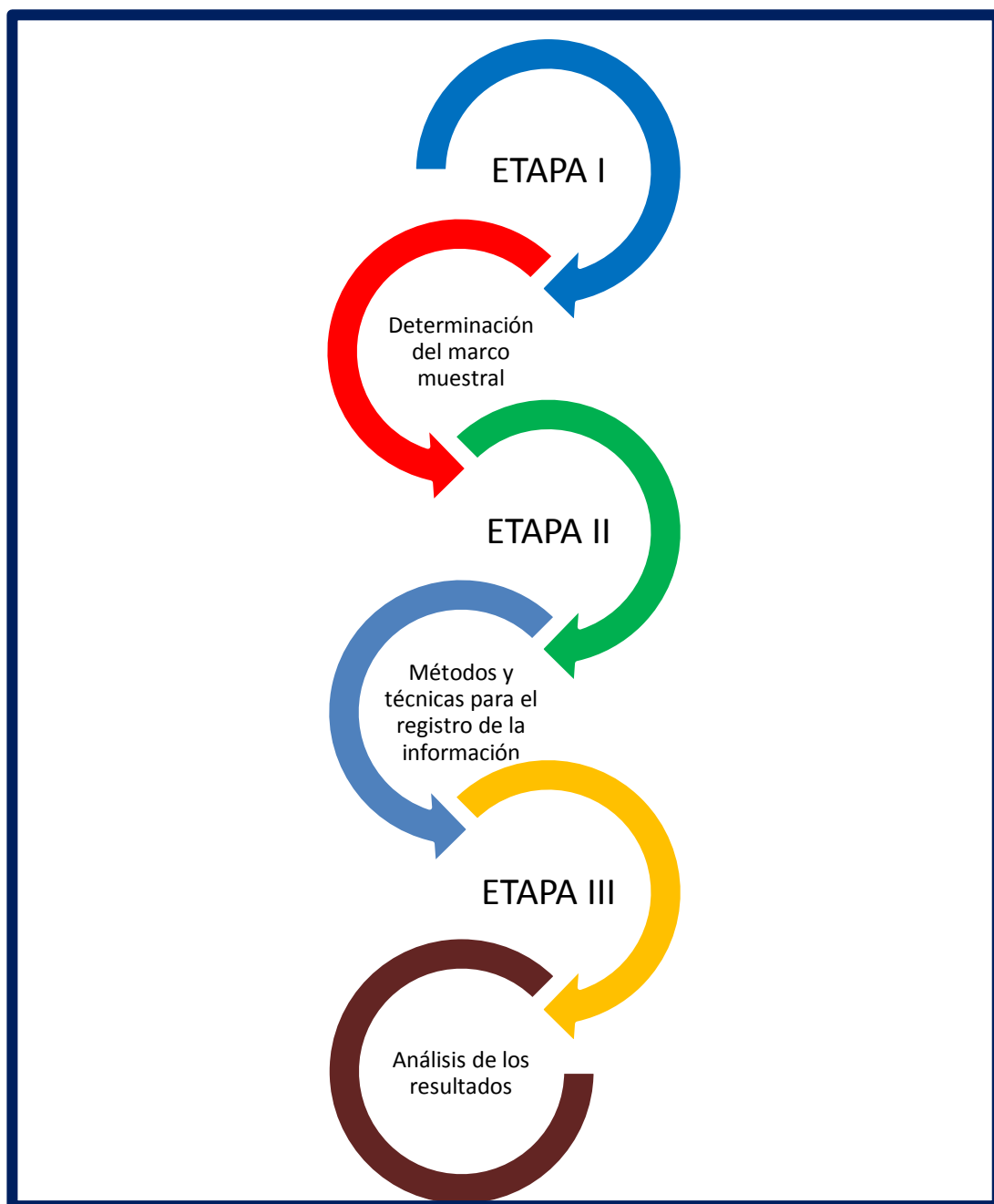


Figura 2. Procedimiento para el diagnóstico de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”. (Fuente: Elaboración propia).

Etapa I. Determinación del marco muestral

La principal característica del marco muestral que se debe tener en cuenta, es lograr la representatividad de la población en la muestra tomada, que permite que exista fidelidad y exactitud en la información recopilada; para ello son de gran utilidad los criterios de Cochram (1999), DeVeaux (2001) y Hernández Orallo (2002). Luego entonces, para el cálculo del tamaño de la muestra a seleccionar se recomienda utilizar la expresión (1).

$$n = \frac{\left[\frac{Z_{1-\alpha/2}}{d} \right]^2 * p * (1-p)}{1 + \frac{1}{N} * \left[\frac{Z_{1-\alpha/2}}{d} \right]^2 * p * (1-p) - \frac{1}{N}} \quad (1)$$

donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Población.

$Z_{1-\alpha/2}$: Percentil de la distribución normal.

p: Valor que da el mayor tamaño de la muestra¹.

d: Error absoluto².

Puesto que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, el muestreo que se utiliza es el aleatorio simple, destacando que en algunos casos se hace necesario estratificar la población o muestra con el objetivo, de garantizar que los resultados obtenidos sean representativos de los diferentes grupos de edades, sexo, entre otros, de forma tal que la muestra seleccionada cumpla con las mismas condiciones que el total de la población. Para ello se recomienda aplicar entonces la expresión (2).

$$nh = \frac{Nh}{N} * n \quad (2)$$

¹ Se recomienda trabajar con un valor de $p=0,5$ cuando no se conocen las características de la población a muestrear.

² En función del error que se está dispuesto admitir en el estudio se sugiere trabajar con un valor de α entre 0,05-0,08.

donde:

nh: Tamaño de la muestra de cada estrato.

Nh: Tamaño de la población de cada estrato.

N: Tamaño de la población total.

n: Tamaño de la muestra total requerida.

Etapas II. Métodos y técnicas para el registro de la información

En esta etapa, según las características de la carrera que se trate, se seleccionan los métodos y técnicas más adecuadas para registrar la información necesaria. Los más comúnmente utilizados son los siguientes: el análisis documental, la observación directa, la entrevista y el cuestionario. En este caso específico se requiere de la aplicación de un sistema de cuestionarios y entrevistas a los actores principales (estudiantes, profesores, empleadores y egresados) que contribuya a evaluar integralmente la satisfacción con la gestión de la carrera con enfoque sistémico.

- Análisis documental

Se sugiere hacer un análisis de los documentos oficiales relacionados con la educación universitaria en Venezuela, entre ellos se pueden mencionar:

- 1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- 2.- Ley Orgánica de Educación.
- 3.- Currículo de Educación Inicial.
- 4.- Currículo de la carrera Docencia en Preescolar
- 4.- Documentos de la Misión Alma Mater.
- 5.- Reglamento de Ingreso, ascenso, permanencia y egreso del personal docente de los institutos y colegios universitarios.

- Observación directa

La observación es una técnica que permite obtener la información sobre un fenómeno dado pero tal y como este se produce, sin tener que recurrir a preguntarle a las personas. En ocasiones, de acuerdo al objetivo que se persiga, puede ser una técnica muy funcional sobre todo si se busca una información más confiable, que dependa nada más de la vista del observador.

En la presente investigación se aplicará la observación en sus dos variantes: no participante y participante para percibir el fenómeno tal y como se desarrolla,

buscando obtener una información más confiable, para contrastarla con las otras técnicas empleadas.

La observación no participante se utiliza para fuera de contexto, analizar la satisfacción laboral.

- Entrevista

La entrevista es una técnica en la que una persona solicita información de otra, por lo tanto presupone la participación de al menos dos personas y la posibilidad de interacción verbal (Portuondo Pichardo, 1990).

La entrevista como técnica de investigación se centra fundamentalmente en la obtención de información por parte del investigador. En la presente investigación se sugiere aplicar una entrevista individual semi-estructurada a estudiantes, profesores y egresados (ver Anexos 3, 4 y 5), con el objetivo de identificar aquellos elementos positivos y negativos que inciden en la satisfacción con la carrera objeto de estudio.

- Cuestionario

El cuestionario para Bavaresco (2006): “le brinda la oportunidad al investigador de conocer lo que se piensa y dice del objeto de estudio, permitiendo determinar, con los datos recogidos, la futura verificación de la hipótesis que se ha considerado” En la presente investigación se sugiere aplicar un cuestionario a los estudiantes y empleadores (ver Anexos 6 y 7), con el objetivo de identificar aquellos elementos positivos y negativos que inciden en la satisfacción con la carrera objeto de estudio.

Etapas III. Análisis de los resultados

Para hacer una valoración de la satisfacción con la gestión de la gestión de la carrera de Docencia de Preescolar en el objeto de estudio práctico se debe analizar la información registrada, teniendo en cuenta la opinión de estudiantes, profesores, egresados y empleadores. Para este análisis se propone utilizar el método de expertos para definir un orden de importancia a los problemas detectados, para ello se utilizará la prueba de concordancia de Kendall y en función de los resultados obtenidos se debe establecer las acciones en un programa de intervención con vista a la erradicación de las principales debilidades. Igualmente deben realizarse acciones para generalizar aquellas fortalezas que aparecen consolidadas en la carrera objeto de estudio práctico.

2.4 Resultados del diagnóstico contextual de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

Como resultado de la aplicación de la Etapa I del procedimiento para el diagnóstico de la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”, se determinó el marco muestral utilizando la expresión de cálculo 1. Los resultados obtenidos para una población de 326 estudiantes, un 95% de confianza, p igual a 0.5 (50%), $q = 1 - p$ luego entonces q igual 0.5 y d igual a 5% se obtuvo una muestra de 177 estudiantes a encuestar.

Para determinar la cantidad de estudiantes por semestre se utilizó la expresión de cálculo 2, los resultados obtenidos se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Cantidad de estudiantes a encuestar en cada semestre

Semestre	Cantidad de estudiantes inscritos	Cantidad de estudiantes a encuestar en cada semestre
Primero	60	33
Segundo	72	39
Tercero	67	36
Cuarto	48	26
Quinto	59	32
Sexto	20	11
TOTAL	326	177

Resultados del análisis documental

En el análisis documental se ratificó la importancia de la educación inicial en Venezuela, puesto que en el artículo 103 de la CRBV se hace referencia a que: “La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el inicial hasta el nivel medio diversificado...” Asimismo, hace énfasis en la atención pedagógica como un proceso continuo dirigido al desarrollo y al aprendizaje.

Por otra parte, se evidenció en el análisis del currículo de Educación Inicial la importancia de la etapa maternal, ya que contempla la educación integral de niños y niñas desde la gestación hasta cumplir los 3 años de edad, la orientación a las mujeres embarazadas en las áreas de salud, alimentación y estrategias para favorecer el desarrollo integral.

El análisis documental permitió asegurar que la etapa maternal es considerada según la Ley Orgánica de Educación, como uno de los factores estratégicos para garantizar la equidad, disminuir los efectos de la pobreza y promover la justicia en pro de la consolidación de la democracia, la convivencia social, en consecuencia, se evidencia insatisfacción, puesto que la etapa maternal no está siendo abordada pedagógicamente de manera idónea ya que no existe una formación ni capacitación

adecuada para atender a los infantes en edad de 0-6 años, sin embargo el estado no da respuestas concretas que hagan posible el cumplimiento de la ley, ya que son casi inexistentes los centros de educación inicial, donde las egresadas de la carrera docencia en Preescolar puedan ejercer su labor como docentes.

En lo que se refiere a la carrera docente, la Ley Orgánica de Educación se establece que ésta constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quienes ejercen en instituciones educativas oficiales y privadas y tendrán derecho a ingresar en la carrera docente los profesionales de la docencia, en ese sentido, hay un evidente incumplimiento de la norma puesto que a los egresados con el título Superior Universitario en Docencia en Preescolar no se les da la oportunidad de ingresar al campo laboral como docentes de aula sino como auxiliares.

En cuanto al análisis del currículo de la carrera Docencia en Preescolar, que data del año 1988, se pudo corroborar que el mismo posee altos niveles de obsolescencia y no responde a las tendencias nacionales e internacionales en materia de formación para la educación inicial, en consecuencia la práctica profesional como eje principal de la carrera, se encuentra desvinculada del nivel maternal que es parte del subsistema de educación inicial. Los basamentos filosóficos no se reflejan de manera explícita, asimismo no se evidencian las tendencias teóricas relacionadas con el aprendizaje significativo. Se obvian los cuatro pilares del conocimiento: aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a conocer, aprender a emprender y aprender a ser. No da relevancia al uso e importancia de la Tecnología de la Información y la Comunicación puesto que no existe contenido alguno al respecto.

Por otra parte, Los contenidos que actualmente se están administrando propuestos tienen poca pertinencia con la realidad actual venezolana en cuanto a lo económico, lo político y lo social, no se profundiza en la concepción del ser humano como parte de una realidad que trasciende el aula de clases.

El análisis del documento “Misión Alma Mater”, permitió saber que la transformación universitaria implica cambios curriculares en las estructuras académicas y plantea transformar las antiguas carreras en Programas Nacionales de Formación (PNF), donde se otorga el título de TSU en dos años y la licenciatura o ingeniería en cuatro años, partiendo de ello, la insatisfacción está presente ya que desde el momento de la oficialización de la misión Alma Mater en el año 2009, se entrevió la posibilidad de

que se implementara el Programa Nacional de Formación en Educación Inicial, sin embargo luego de dos años aún no se ha concretado.

Asimismo, el análisis documental permitió conocer que a finales del año 2009, se vislumbró la oportunidad de mejorar las condiciones laborales y de elevar la satisfacción laboral de los docentes del CULTCA, debido a que por decreto presidencial, se aprobó un régimen especial de Concurso para los Docentes de los IUT y CU, donde a través de éste se haría justicia social. Consecuentemente, se generó gran expectativa e interés por parte de los docentes contratados, en documentarse y cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Ingreso, ascenso, permanencia y egreso del personal docente de los institutos y colegios universitarios.

Se planteó un año para realizar todo el proceso, dichos concursos no se efectuaron puesto que dependía del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria para su ejecución. Nuevamente, se percibe insatisfacción y decepción generalizada, donde los docentes sienten que a pesar de que existe una ley que les da el derecho de ostentar al concurso, no tienen confianza pero si gran desilusión.

En consecuencia, la satisfacción laboral nuevamente se ve mermada, ya que existen docentes desesperanzados, incrédulos de las políticas de Estado, evidentemente tal situación incide directamente en el desempeño laboral de los docentes y en su satisfacción con el trabajo.

Resultados de la observación directa

Mediante la observación directa se corroboró que no se está cumpliendo con la normativa legal vigente, entre ellas se pueden mencionar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educación, el currículo de Educación Inicial, la Misión Alma Mater, el Reglamento de Ingreso, ascenso, permanencia y egreso del personal docente de los institutos y colegios universitarios. Los estudiantes que cursan actualmente el semestre, muestran grandes expectativas relacionadas con el conocimiento que se les ofrece en relación a la etapa maternal y a la oportunidad de que se les brinden nuevos conocimientos. Por otra parte, muchos de los egresados, se encuentran en los actuales momentos buscando la posibilidad de ingresar a universidades ubicadas fuera de la localidad, donde se les ofrezca la licenciatura en educación preescolar que es la única oferta que existe en algunas universidades, es decir, les otorgan el títulos que requieren

para ingresar al campo laboral, sin embargo el currículo no responde a las nuevas tendencias educativas contempladas para la educación inicial.

Los profesores adscritos a la carrera expresan insatisfacción por una parte, por lo relacionado a la nula formación y capacitación profesional que le ofrece el Estado en relación a la educación inicial, específicamente en la etapa maternal, por otra parte poseen profunda insatisfacción por no tener estabilidad laboral y por el incumplimiento de su derecho a ser docente ordinario.

Por otra parte, se observó que los empleadores valoran el trabajo de los egresados pero muestran insatisfacción puesto que consideran que éstos no están siendo formados en educación inicial, en consecuencia, las estrategias que se le ofrecen a los infantes en muchos de los casos no están siendo pertinentes pedagógicamente.

Resultados de la entrevista

La aplicación de la entrevista grupal a los estudiantes de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA, arrojó los resultados siguientes:

- Existe poco conocimiento en relación al nivel maternal y las estrategias a aplicar en la función como educadoras (es).
- Insuficiente atención diferenciada a los niños del nivel maternal.
- No es suficiente la formación profesional que realizan las (os) estudiantes de la carrera Docencia en Preescolar.
- Insuficiente dominio de los logros de desarrollo de los niños de edad temprana lo que impide que se conciban las actividades en función de estos logros.
- Escaso dominio en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's), lo que es una evidente desventaja en comparación con otros profesionales.

Mientras que la aplicación de la entrevista individual a los profesores de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA, arrojó los resultados siguientes:

- Si bien es cierto que los docentes del CULTCA, cumplen con la asignación de carga académica, también es cierto que muchos de ellos manifiestan desinterés y poca participación en las actividades de investigación y extensión que se planifican durante el transcurso de los períodos lectivos e intersemestrales.
- Uno de los problemas más evidentes es la falta de políticas estatales, que durante años se han venido dando y que como consecuencia en la

actualidad hay una gran cantidad de profesores bajo la condición de contratados. Situación que se acentúa en los últimos años, luego del esfuerzo que viene haciendo el gobierno nacional en relación a la inclusión de bachilleres en la educación universitaria, ya que se ha requerido contratar más docentes para dar respuesta a esa demanda.

- Los concursos de oposición no se han realizado desde hace más de trece años; en ese sentido específicamente en la Carrera Docencia en Preescolar, cada semestre se evalúan las necesidades y se procede a contratar personal, en la actualidad existen treinta y seis profesores contratados para la administración de diversas unidades curriculares propias del currículo de estudios. Los profesores contratados del CULTCA, no tienen la seguridad, ni la estabilidad laboral de los docentes ordinarios, es por eso que quizás muchos de ellos, no se identifican con la organización ni muestran compromiso con ésta.
- A los docentes contratados, se les niega la posibilidad de ascender a las categorías académicas de agregado, Asociado y Titular, de acuerdo a sus estudios y años de servicio; carecen de jubilación y del disfrute de cláusulas contra actuales tales como licencias por estudios, pago de bono didáctico, descarga horaria cuando realiza estudios de postgrado, cancelación de matrícula por estudios de postgrado, entre otros beneficios.
- La mezcla de docentes ordinarios y docentes contratados incide en la satisfacción laboral de éstos últimos, ya que los beneficios y las diferencias salariales son considerables, los docentes ordinarios reciben mayores beneficios, salarios y en muchos casos se les asignan menos responsabilidades ya que se encuentran disfrutando de licencia por estudios, descarga horaria o simplemente por tener estabilidad no se esfuerzan por mantener su status ya que no existe riesgo de perder la condición de docente ordinario.
- Es escasa la formación profesional que realizan las (os) de la carrera Docencia en Preescolar y la capacitación que se le brinda por parte de los directivos en relación al nivel maternal.

La entrevista a los egresados de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA, permitió conocer los aspectos siguientes:

- Consideran que su formación académica fue excelente, sin embargo, se enfrentan a los nuevos retos sin tener una preparación académica acorde a los nuevos cambios educativos que se vienen dando.
- El currículo de la carrera Docencia en Preescolar, no contempla la atención del nivel maternal, en consecuencia, hay desconocimiento de las estrategias a utilizar con los niños de 0 a 6 años de edad.
- La carrera Docencia en Preescolar, no ofrece una formación integral, donde el egresado tenga la oportunidad de licenciarse de acuerdo a los cambios educativos que se vienen dando en Venezuela.
- El campo de acción para el egresado en Docencia en Preescolar es limitado, puesto que la titularidad le es otorgada sólo a los licenciados o profesores, los Técnicos Superiores Universitarios, deben conformarse con ser auxiliares en el aula de preescolar, lo que representa un ingreso económico menor y condiciones laborales distintas.
- Los egresados, en su mayoría son empleados por instituciones educativas privadas, con pocos beneficios laborales por no poseer el título universitario que los acredite como licenciados o docentes.
- No existen suficientes centros de educación inicial, donde el Estado sea el ente empleador.

En síntesis la entrevista a los estudiantes, profesores y egresados de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA, permitió conocer los aspectos siguientes:

- El currículo de la carrera docencia en preescolar debe incorporar nuevos contenidos que permitan adquirir nuevos conocimientos y competencias que vaya en consonancia con la dinámica educativa actual del país.
- Formar y capacitar a todas las personas involucradas en el hecho educativo en lo relacionado con el nivel maternal y software libre.
- Ofrecer carreras cortas y largas, que le proporcione a los egresados, la oportunidad de desarrollarse académicamente y laboralmente.
- Ofrecer mejoras laborales a los docentes adscritos a la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA.

Resultados del análisis del Cuestionario

El cuestionario a los estudiantes de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA, permitió conocer los aspectos siguientes (ver Anexo 8):

- Consideran que su formación académica es buena, sin embargo, no les ofrece la formación académica para abordar la etapa maternal.
- El currículo actual, no contempla en su contenido, aspectos determinantes como etapa maternal y tecnología.
- Creen que se les debe ofrecer unidades curriculares que optimicen su formación académica en cuanto a las áreas de maternal y tecnología.
- Expresan que no están vinculados con la investigación.
- Piensan que las prácticas profesionales que realizan en el curso de su carrera, favorece su aprendizaje y les permite contrastar y comparar la teoría con la práctica.
- Consideran que son estudiantes comprometidos e identificados con la carrera.

El cuestionario aplicado a los empleadores de los egresados de la carrera de Docencia en Preescolar del CULTCA, permitió conocer que:

- Consideran que las (os) egresadas (os) del CULTCA, poseen amplias competencias para la labor docente.
- Creen que se debe formar al estudiante de Docencia en Preescolar, de acuerdo a los nuevos paradigmas de la educación
- Las (os) estudiantes no poseen competencias específicas para el nivel maternal.
- Existen debilidades en cuanto a las estrategias planificadas y aplicadas al nivel maternal.
- Los egresados deben poseer conocimientos de computación, especialmente en lo referente al software libre.
- Consideran que es una limitante laboral, el no poseer título universitario como licenciados o profesores, ya que de acuerdo a la ley, la titularidad de un cargo sólo se le puede otorgar a las personas que posean esos títulos.
- Consideran que a los egresados de la carrera Docencia en Preescolar, se les debe ofrecer capacitación permanente, especialmente en lo que se refiere a planificación, estrategias metodológicas e informáticas.

Principales fortalezas y debilidades con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA

Fortalezas:

- En los actuales momentos, el CULTCA se encuentra inmerso en un proceso de transformación y modernización.
- La carrera posee amplia experiencia en la formación de Técnicos Superiores Universitarios en Docencia en Preescolar y es reconocida por su trayectoria.
- Los TSU en Docencia en Preescolar, son valorados positivamente por los empleadores quienes lo consideran excelentes profesionales.
- Existen acelerados avances en materia de educación.
- La carrera docencia en Preescolar forma parte de una sociedad en permanente cambio.
- En cuanto a la plantilla profesoral, la carrera cuenta con 40 profesionales de la docencia de los cuales 20 son profesores del área de preescolar y 20 son licenciados en diversas áreas.
- Existe amplio sentido de pertenencia institucional por parte de los estudiantes.
- Posee una infraestructura adecuada.

Debilidades:

- Práctica profesional desvinculada de la etapa maternal, que es parte del subsistema de Educación Inicial.
- Inexistente desarrollo de competencias que faciliten la implementación de estrategias novedosas de atención educativa no convencional para el abordaje comunitario.
- Carencia de un marco teórico adecuadamente constituido en el diseño curricular.
- Currículo de la carrera descontextualizado que data del año 1988 lo que genera insatisfacción con ésta.
- El perfil del egresado no se corresponde con las políticas y tendencias nacionales e internacionales referidas a la educación inicial.

- Inestabilidad laboral porque la plantilla profesoral en su mayoría son contratados.
- Ausencia de laboratorios de informática y medios de comunicación (teléfono, internet)
- Biblioteca poco dotada, con bibliografías descontextualizadas o inexistentes
- Los docentes no han sido capacitados en lo que se refiere a la etapa maternal y en el uso de las Tic's.

2.5 Conclusiones parciales del capítulo

- Para diagnosticar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” se propuso un procedimiento que incluye en lo fundamental, una secuencia de 3 etapas, donde se parte de determinar el marco muestral, definir los métodos y técnicas para el registro de la información y el análisis de los resultados. Este diagnostico debe constituirse en una guía para elaborar el programa de intervención en aras de potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera objeto de estudio.
- Los métodos y técnicas que se utilizaron en el diagnóstico fueron: el análisis documental, la observación directa, la entrevista y el cuestionario. En este caso específico se aplicó un sistema de cuestionario y entrevistas a estudiantes, profesores, empleadores y egresados de la carrera objeto de estudio.
- Como resultado del diagnóstico realizado entre las principales fortalezas del proceso de gestión de la carrera objeto de estudio se destacan: adecuada infraestructura, adecuada plantilla profesoral a nivel académico y alto nivel de compromiso y sentido de pertenencia por parte de estudiantes, docentes, comunidad.
- Las principales debilidades con la satisfacción del proceso de gestión con la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” son: currículo de la carrera descontextualizado que data del año 1988, plantilla profesoral en su mayoría bajo la condición de contratados, ausencia de laboratorios de informática y medios de comunicación (teléfono, internet), bibliotecas poco dotadas, con bibliografías

descontextualizadas o inexistentes y la mayoría de los docentes no han sido capacitados en lo que se refiere al nivel maternal y en el uso de las Tic's.

CAPÍTULO 3. PROCEDIMIENTO PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA POTENCIAR LA SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN DE LA CARRERA DE DOCENCIA EN PREESCOLAR EN EL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES “CECILIO ACOSTA”

3.1. Introducción

Como que quedó demostrado tanto desde la elaboración del marco teórico-referencial de la investigación y luego corroborado con los resultados del diagnóstico sobre la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” se evidencia la necesidad de un programa de intervención para potenciar la satisfacción la gestión de la carrera objeto de estudio práctico.

3.2. Procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

El procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”, consta de cuatro etapas como se muestra en la figura 3.

Etapas 1. Definir el estado deseado en cuanto al nivel de satisfacción con la gestión de la carrera

Se refiere a la definición del grado de satisfacción que se quiere lograr con la gestión de la carrera objeto de estudio práctico. Para precisar el estado deseado se convoca a un trabajo en grupo con personal clave de la carrera. Se busca el consenso entre el grupo hasta definir cuál es el estado que se desea alcanzar referente a la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar para participar en la resolución de sus propios problemas.

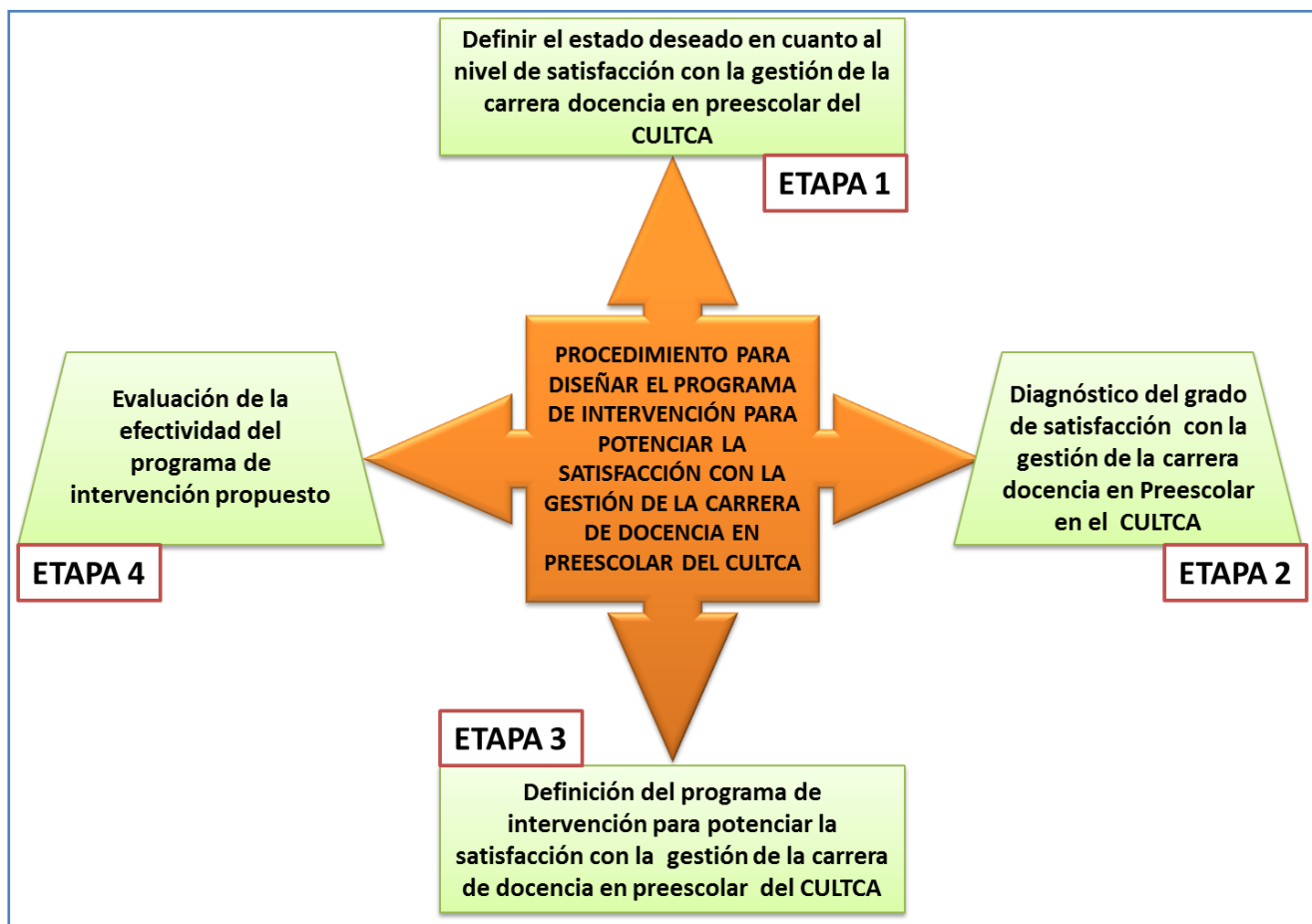


Figura 3. Procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar en el CULTCA. (Fuente: Elaboración propia).

Etapa 2. Diagnóstico del grado de satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

Esta etapa es el punto de partida para el posterior desarrollo del programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”. El diagnóstico permite especificar las acciones en el programa de intervención. Sus

objetivos, pasos y resultados están señalados detalladamente en el capítulo 2 del presente informe de investigación.

Etapas 3. Definición del programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

Esta etapa corresponde al comienzo del proceso de "romper el hielo". Las acciones que deberán tomarse dependen de las debilidades identificadas, en la cultura de la organización y en el tiempo y gastos que habrán de ahorrarse.

Etapas 4. Evaluación de la efectividad del programa de intervención propuesto

Con el propósito de analizar la estructuración lógica del procedimiento propuesto para diseñar el programa de intervención, su importancia, su factibilidad, su novedad, sus posibilidades de generalización, su utilidad, su pertinencia y las posibilidades de resolver las necesidades educativas se procederá a consultar un grupo de expertos con conocimientos profundos sobre el tema tratado, de manera que sus criterios permitan la validación el mismo.

Para evaluar el cumplimiento de estos requisitos en el procedimiento propuesto se propone utilizar el criterio de expertos como ya se expresó anteriormente. El cálculo del número de expertos se realizará utilizando la expresión 3.

$$N = \frac{p(1-p) * k}{i^2} \tag{3}$$

donde:

N : Número de expertos.

P : Proporción de error estimado. 0.01.....0.05

i : Nivel de precisión 0.005.....0.10

k : Constante computarizada.

Nivel de confianza (%)	k
99	6.6564
95	3.8416
90	2.6896

3.3. Aplicación del procedimiento propuesto para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

Se cumplimentaron las Etapas 1 y 2 del procedimiento propuesto, definiéndose el estado deseado referente a la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar para participar en la resolución de sus propios problemas. Las principales debilidades con la satisfacción de la gestión de la carrera, según se muestran en el capítulo 2 de esta investigación se resumen en lo siguiente:

- Práctica profesional desvinculada de la etapa maternal, que es parte del subsistema de Educación Inicial.
- Inexistente desarrollo de competencias que faciliten la implementación de estrategias novedosas de atención educativa no convencional para el abordaje comunitario.
- Carencia de un marco teórico adecuadamente constituido en el diseño curricular.
- Currículo de la carrera descontextualizado que data del año 1988 lo que genera insatisfacción con ésta.
- El perfil del egresado no se corresponde con las políticas y tendencias nacionales e internacionales referidas a la educación inicial.
- Inestabilidad laboral porque la plantilla profesoral en su mayoría son contratados.
- Ausencia de laboratorios de informática y medios de comunicación (teléfono, internet)
- Biblioteca poco dotada, con bibliografías descontextualizadas o inexistentes

- Los docentes no han sido capacitados en lo que se refiere a la etapa maternal y en el uso de las Tic's.

Dando cumplimiento a la Etapa 3 se proyectaron las acciones del programa de intervención tomando en cuenta las debilidades identificadas anteriormente, según se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. Programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”

Objetivo	Acciones	Responsables	Tiempo
1 Proponer acciones que viabilicen cambios en la estructura y organización de pregrado en correspondencia con las necesidades del Estado.	-Aprobar el Programa Nacional de Formación en Educación Inicial. -Implementar el Programa Nacional de Formación en Educación Inicial.	MPPEU, Autoridades del CULTCA, Docentes, Estudiantes, Actores que hacen vida en el recinto universitario	Corto plazo
2 Ofrecer estabilidad laboral a los docentes contratados	-Impulsar la aplicación del Reglamento de concursos para los docentes contratados -Activar el procedimiento administrativo correspondiente para la aplicación del reglamento de concurso. -Realizar los Concursos Públicos para los docentes contratados.	MPPEU Autoridades del CULTCA Federaciones Sindicatos Docentes del CULTCA	Corto plazo
3 Promover el desarrollo de competencias que faciliten la implementación de estrategias novedosas de atención educativa no convencional para el abordaje comunitario.	-Ofrecer cursos, seminarios, talleres, charlas, conversatorios relacionados con la atención educativa no convencional y el abordaje comunitario.	-Coordinación de la Carrera -Docentes que administran las Prácticas Profesionales -Docentes con experiencia en Educación no convencional.	Corto y median o plazo

			-Docentes con experiencia en Servicio Comunitario	
4	Capacitar al personal docente adscrito a la carrera docencia en preescolar bajo los preceptos de la educación inicial, especialmente en lo referente a la etapa maternal.	-Ofrecer cursos de ampliación y actualización -Ofrecer postgrados de educación inicial y de la etapa maternal.	-MPPEU -Autoridades del CULTCA -Coordinación de la Carrera de Postgrado. -Coordinación de Postgrado. -Docentes que administran las Prácticas Profesionales. -Docentes con experiencia en educación maternal	Corto plazo
5	Capacitar a los estudiantes y docentes en el uso de las Tics.	Dictar cursos y talleres que le proporcionen herramientas básicas para el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información.	-Autoridades del CULTCA -Coordinación de Tecnología. -Coordinación de la Carrera -Docentes que administran las Unidades Curriculares	Mediano plazo
6	Adecuar las prácticas profesionales a la etapa maternal, ampliando el radio de acción del docente en escenarios no convencionales	-Incorporar contenidos teóricos de la etapa maternal a las prácticas profesionales. -Asignar pasantes en los centros de educación inicial que atiendan niño de maternal y preescolar. -Ejecutar las prácticas profesionales en escenarios convencionales y no convencionales.	-MPPEU. -Subdirección Académica -Coordinación de la carrera -Comisión de Currículo -Docentes con experiencia en la etapa maternal -Docentes con	Mediano plazo

			experiencia en atención no convencional.	
7	Ofrecer la nivelación académica a los egresados para que su accionar se corresponda con las políticas y tendencias nacionales e internacionales referidas a la educación inicial.	-Ofrecer la licenciatura a los egresados con contenidos actualizados en correspondencia con los nuevos paradigmas de la educación inicial. -Ofrecer postgrados en maternal -Dictar cursos de actualización relativos a la educación inicial.	-MPPEU -Autoridades del CULTCA -Coordinación de Postgrado -Coordinación de la carrera -Docentes de la carrera con experiencia en maternal y preescolar	Corto, mediano o largo plazo
8	Crear laboratorios de informática.	-Adecuar espacios para la implementación laboratorios de informática. -Adquirir equipos de informática. -Ofrecer servicio de Internet, Intranet.	-MPPEU -Autoridades del CULTCA. -Coordinación de Tecnología.	Mediano o largo plazo
9	Dotar la biblioteca.	-Adquirir bibliografías actualizadas que contengan información de las últimas tendencias en la educación. -Equipar la biblioteca con computadoras. -Implementar salas de lectura.	-MPPEU -Autoridades del CULTCA. -Coordinación de la Carrera -Coordinación de Biblioteca -Coordinación de Tecnología -Docentes de la carrera	Corto Plazo

Fuente: Elaboración propia

Como parte de la Etapa 4 se evaluó la efectividad del procedimiento propuesto para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de

la carrera de Docencia de Preescolar en el CULTCA por un grupo de expertos. En el caso que ocupa, se estableció un nivel de confianza del 99%, una proporción estimada de error del 1%, un nivel de precisión de 10 %y una constante estimada K de 6.6564. Sustituyendo valores en la expresión 3, se obtuvo como resultado utilizar un total de 7 expertos.

La selección de estos 7 expertos no fue casual sino que se seleccionaron de manera que se garantizara la interrelación de visiones internas y externas de sujetos con posibilidad de tratar el tema con efectividad (ver tabla 2). Estos estuvieron de acuerdo en actuar como expertos en la investigación.

Tabla 2. Composición del grupo de expertos seleccionados

Apellido y nombre	Grado académico	Categoría docente	Experiencia en educación inicial	Experiencia en el CULTCA	Experiencia en educación universitaria	Cargo o función que desempeña en el CULTCA
Yañez Elba	Profesora especialista en Preescolar Master en Orientación	Asistente	25 años	13 años	13 años	Docente de aula adscrita a la carrera Docencia en Preescolar
Álvarez Mercedes	Licenciada en Educación Master en Orientación	Asistente	30 años	5 años	5 años	Docente de aula y responsable del servicio comunitario de la carrera
González Miriam	Profesora especialista en Preescolar Master en Orientación	Asistente	28 años	13 años	20 años	Docente de aula adscrita a la carrera Docencia en Preescolar
Salazar Omelia	Profesora especialista en Preescolar	Asistente	20 años	7 años	7 años	Docente de aula adscrita a la carrera Docencia en Preescolar
Rojas Jacqueline	Profesora especialista en Preescolar Master en Educación	Asistente	18 años	12 años	13 años	Docente adscrita a la carrera docencia en preescolar
Ayesterán Carmen	Profesora especialista en Preescolar	Asistente	28 años	8 años	8 años	Docente adscrita a la carrera Docencia en Preescolar
Palacios	Profesora	Asistente	30 años	16 años	16 años	Docente

Moraima	especialista en Preescolar Master en Ciencias de la Educación					responsable de Currículo de la carrera Docencia en Preescolar
---------	---	--	--	--	--	---

Luego se procedió a realizar una explicación detallada del procedimiento propuesto a los expertos mediante una breve exposición, acompañada de un proceso de reflexión dónde los expertos podían hacer al investigador todas las preguntas que estimaran convenientes sobre el diseño del procedimiento. Posteriormente se aplicó un cuestionario (ver Anexo 9), dónde se evalúan los criterios de exigencia a través de preguntas a responder mediante una escala valorativa y por último se contrastaron las respuestas aplicando un estadígrafo (coeficiente de Kendall) a las respuestas del cuestionario.

El resultado del coeficiente de Kendall arrojó un juicio consistente entre los expertos que coinciden en una valoración positiva del procedimiento propuesto (ver Anexo 10).

3.4. Conclusiones parciales del capítulo

- El procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” consta de cuatro etapas: definir el estado deseado en cuanto al nivel de satisfacción con la gestión de la carrera, diagnóstico del grado de satisfacción con la gestión de la carrera, definición del programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera y evaluación de la efectividad del programa de intervención propuesto.
- Como resultado de la aplicación del procedimiento se proyectaron las acciones del programa de intervención propuesto tomando en cuenta las debilidades identificadas. En lo esencial se trata de proponer acciones que viabilicen cambios en la estructura y organización de pregrado con la creación del programa de educación inicial en correspondencia con necesidades del Estado en aras de potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA.

- Otras de las acciones del programa de intervención propuesto incluye formar y capacitar al personal docente adscrito a la carrera Docencia en Preescolar bajo los preceptos de la educación inicial y adecuar la práctica profesional a la etapa maternal, ampliando el radio de acción del docente en escenarios convencionales y no convencionales.
- Para la validación del procedimiento propuesto para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” se utilizó un grupo de expertos, los cuales coincidieron en emitir una valoración positiva del procedimiento propuesto.

CONCLUSIONES

- En la actualidad existen insatisfacciones con la gestión carrera de Docencia en Preescolar del CULTCA, entre ellas se destacan: el no poseer individuos plenamente calificados para asumir los roles en maternal o preescolar según sea el caso, continuar con la formación equivocada de docentes en preescolar con nula experiencia en la etapa maternal, además de asumir a las madres cuidadoras como mediadoras de los procesos de aprendizaje de los niños y niñas, aún sin tener la preparación académica necesaria, contribuir a la formación de TSU cuando en realidad se requiere graduar licenciados, enmarcados en los nuevos lineamientos políticos atribuibles al beneficio social. Estas insatisfacciones con el proceso de gestión de la carrera Docencia en Preescolar constituyen un problema científico aun no resuelto.
- Para diagnosticar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” se propuso un procedimiento que incluye en lo fundamental, una secuencia de 3 etapas, donde se parte de determinar el marco muestral, definir los métodos y técnicas para el registro de la información y el análisis de los resultados. Este diagnóstico debe constituirse en una guía para elaborar el programa de intervención en aras de potenciar la satisfacción con la carrera objeto de estudio.
- Como resultado del diagnóstico realizado entre las principales fortalezas del proceso de gestión de la carrera objeto de estudio se destacan: adecuada infraestructura, apropiada plantilla profesoral a nivel académico y alto nivel de compromiso y sentido de pertenencia por parte de estudiantes, docentes, comunidad.
- Las principales debilidades con la satisfacción de la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta” son: currículo de la carrera descontextualizado que data del año 1988, plantilla profesoral en su mayoría bajo la condición de contratados, ausencia de laboratorios de informática y medios de comunicación (teléfono, internet), bibliotecas poco dotadas, con bibliografías descontextualizadas o

inexistentes y la mayoría de los docentes no han sido capacitados en lo que se refiere a la etapa maternal y en el uso de las Tic's.

- El procedimiento para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques "Cecilio Acosta" consta de cuatro etapas: definir el estado deseado en cuanto al nivel de satisfacción con la carrera, diagnóstico del grado de satisfacción con la gestión de la carrera, definición del programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera y evaluación de la efectividad del programa de intervención propuesto
- Como resultado de la aplicación del procedimiento se proyectaron las acciones del programa de intervención propuesto tomando en cuenta las debilidades identificadas. En lo esencial se trata de proponer acciones que viabilicen cambios en la estructura y organización de pregrado con la creación del programa de educación inicial en correspondencia con las necesidades del Estado en aras de potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el CULTCA.
- Otras de las acciones del programa de intervención propuesto incluye formar y capacitar al personal docente adscrito a la carrera Docencia en Preescolar bajo los preceptos de la educación inicial y adecuar la práctica profesional a la etapa maternal, ampliando el radio de acción del docente en escenarios convencionales y no convencionales.
- Con el propósito de analizar la estructuración lógica, la importancia, la factibilidad, la novedad, posibilidad de generalización, utilidad, pertinencia y posibilidad de resolver las dificultades educativas del procedimiento propuesto se provino a consultar un grupo de expertos con conocimientos profundos sobre el tema tratado. Los resultados alcanzados demuestran que los expertos coincidieron en emitir una valoración positiva del procedimiento propuesto para diseñar el programa de intervención para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques "Cecilio Acosta".

RECOMENDACIONES

- Implementar el programa de intervención propuesto para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera de Docencia en Preescolar en el Colegio Universitario de Los Teques “Cecilio Acosta”.

BIBLIOGRAFÍA

1. Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Escuela de Economía USAT, Lambayeque, Perú. Enero 2007.
2. Ardila R. (1986). *Psicología del trabajo*. La Motivación. Editorial Universitaria. Chile.
3. Ministerio de Educación y Deportes (2005). Bases Curriculares de Educación Inicial. Venezuela
4. Bavaresco A. (2006). Proceso Metodológico en la Investigación. Quinta edición. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
5. Beckhard R. (1969). Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias. Miami. Editorial Addison – Wesley. p.9.
6. Burke, W. y Robertson, P. (1992). Desarrollo Organizacional: Investigación, Teoría y Práctica. Boston. Editores Handbook y Organización Psicológica. p.12.
7. Cochram, W. G. (1999). Técnicas de muestreo. Compañía Editorial Continental, S.A. México.
8. Colectivo de autores. (2009). “Propuesta del Programa Nacional de Formación en Educación Inicial”. CULTCA, Venezuela.
9. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria del 24 de Marzo del 2.000. Caracas. Venezuela
10. Ministerio de Educación y Deportes (2005). Currículo de educación inicial. Edición autorizada por el Ministerio de Educación y Deportes. Editado por el Grupo Didáctico 2001, C.A. Edición Venezolana.
11. Ministerio de Educación (1986). Currículo de educación preescolar. Venezuela.
12. Ministerio de Educación (1988). Currículo de la Carrera Docencia en Preescolar. Venezuela.
13. Chiavenato I. (1998). Administración de Recursos Humanos. Segunda edición, Colombia. Editora Atlas, S.A. p.449, 460.
14. Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. p. 59

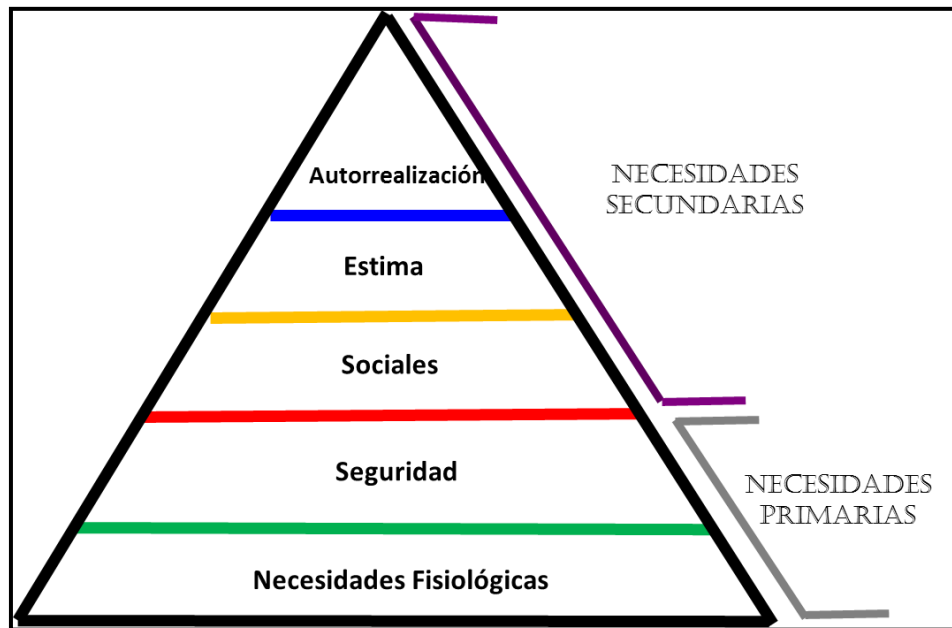
15. Dailey, R. (2003). Los Fundamentos del Comportamiento Organizacional y su relación con la gestión. Edinburgh Business School. Heriot- Watt University. Primera edición.
16. Decreto Presidencial N° 792, de fecha 23 de noviembre de 1971, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 29.669 del 24 de noviembre de 1971.
17. De Veaux, R. D. (2001). Elements of Experimental Design. International Thompson Editores, S.A. México.
18. Generación de Líneas de Investigación. Proyecto CULTCA. (2005-2007).
19. Gómez-Mejía, L.R.; BALKIN, D.B. Y CARDY, R.L. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Estudio Diagnóstico. 3era edición. Pearson Educación, S.A., Madrid.
20. Hernández Orallo, J. (2002). Técnicas de minería de datos.
21. Wikipedia la enciclopedia libre.
<http://es.wikipedia.org/wiki/Satisfacci%C3%B3n> . Consultado 01 de abril de 2011.
22. <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/ComportamientoOrganizacional.pdf>
23. Informe Concurso de Oposición. (2005-2006). CULTCA- Venezuela.
24. Koontz, H. (1998). Administración, una perspectiva global, onceava edición, editorial Mc Graw Hill. p. 501.
25. Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N° 5.929. Extraordinaria del 15 de agosto de 2009. Caracas. Venezuela
26. Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N° 2.635. Extraordinaria del 28 de Julio de 1980. Caracas. Venezuela
27. Ley Orgánica para la Protección del Niño y niña y del Adolescente. Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinaria del 2 de Octubre de 1998. Venezuela.
28. Madruga Hernández, J. (2010). Procedimiento para potenciar la motivación laboral en Unidades de Servicios Generales del Ministerio del Interior en Villa Clara del Interior en Villa Clara. Tesis en opción al Título Académico al Título Académico de Máster en Dirección. Material digital. UCLV. Cuba.
29. Maslow A. H. "El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser". Numancia 110. Barcelona: Cairos.

30. Mc Clelland. (1970). "Informe sobre el perfil motivacional, fundación venezolana". Venezuela.
31. Mesa Contreras, G. (2009): "Material complementario para la guía de estudios de comportamiento organizacional". Material digital. Guías de estudio para el programa de Maestría en Dirección. UBV. Venezuela.
32. Oficialización de la creación de la Misión Alma Mater. Decreto 6.650, del 24 de marzo de 2009, publicado en Gaceta Oficial N° 39.148 del 27 de marzo 2009.
33. Misión Alma Mater. Educación Universitaria Bolivariana y Socialista. (2009). Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. Imprenta Nacional. Agosto 2009. Venezuela.
34. Muchinsky P. (2007). Psicología aplicada al trabajo (6ta. Ed.). México: Thomson Learning.
35. Newton, M. y Raia, A. (1972). Desarrollo Organizacional: Evaluación, Tecnología y Procesos. New York. McGraw-Hill. p.5
36. Propuesta de "Currículo Básico Nacional de Educación Inicial" (2001). Ministerio de Educación y Deportes. Venezuela.
37. Proyecto nacional Simón Bolívar, Primer plan socialista República Bolivariana de Venezuela. (2007-2013). Desarrollo económico y social de la nación. Venezuela.
38. Portuondo Pichardo, F (1990). Fundamentos de la Ingeniería Industrial. Ed. ISPJAE. Cuba.
39. Reglamento de Ingreso, ascenso, permanencia y egreso para docentes de los institutos y colegios universitarios (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.305 del 10 de Noviembre de 2009, decreto 7.038. Venezuela
40. Ríos P. (2008). Psicología, La Aventura de Conocernos. P. 46- 49.
41. Robbins S. y Coulter, M. (1996). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996. pág. 181.
42. Robbins, S. (1999), Comportamiento organizacional. Teoría y práctica, 7ma edición, San Diego.

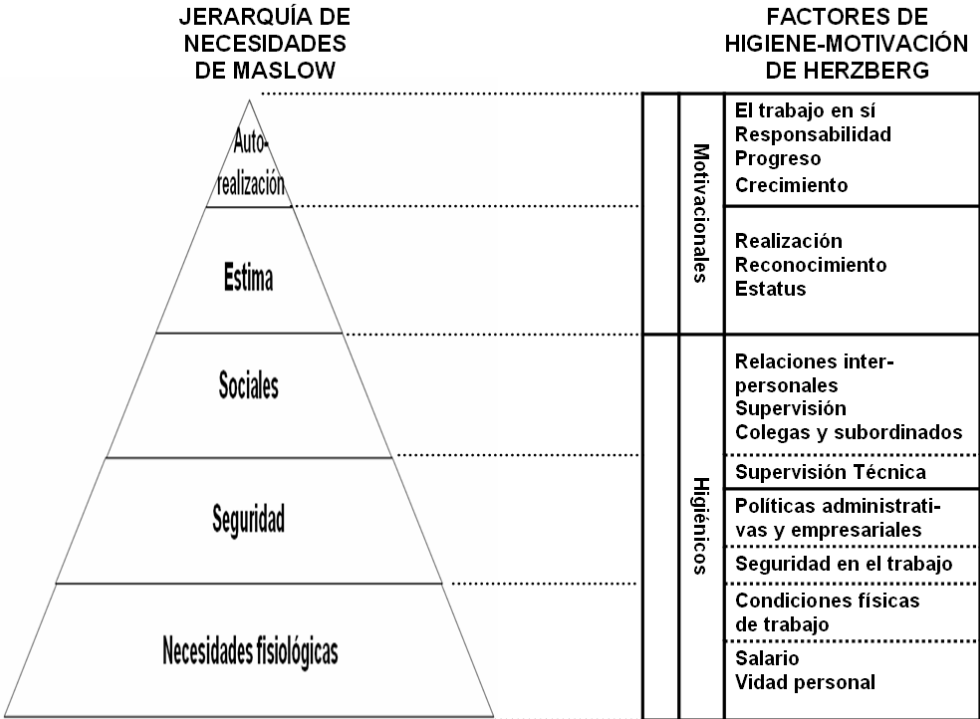
43. Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. Manual de implementación. República de Cuba. Junta de acreditación nacional. La Habana. Febrero 2009.
44. Wendell, F y Bell, C. (1997). Desarrollo Organizacional. Quinta Edición. México. Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
45. Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE. pág. 13.
46. Ventajas Competitivas. (2007). Escuela de Economía. USAT. Lambayeque – Perú.

ANEXOS

Anexo1. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.
(Fuente: Chiavenato, 2007)



Anexo 2. Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg. (Fuente: Chiavenato, 2007).



Anexo 3. Guía de entrevista dirigida a estudiantes de la carrera Docencia en Preescolar. (Fuente: Adaptada del Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. Manual de implementación)

FECHA: ____/____/____

N° ESTUDIANTES: _____

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES
CARRERA DOCENCIA EN PREESCOLAR**

Con el objetivo de conocer cuál es el grado de satisfacción que tienes respecto a la Carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, se está realizando una investigación. Es por ello que necesitamos de tú colaboración respondiendo sinceramente a las situaciones que presentamos a continuación:

- 1-¿Están Ustedes Vinculadas (os) a grupos de investigación, curriculares o extracurriculares?
- 2- ¿Con qué sistematicidad realizan las actividades de investigación?
- 3-¿Cuál es el rigor en el uso de la metodología de la investigación durante el desarrollo de los trabajos de curso?
- 4-¿Cómo Ustedes valoran las prácticas Profesionales, prácticas de campo, prácticas investigativas laborales u otras actividades prácticas de la carrera?
- 5-¿Creen Ustedes que dichas prácticas contribuyen a su preparación para la solución de los problemas de la profesión?
- 6-¿Emplean Ustedes la computación en la elaboración de textos?
- 7-¿Qué software profesionales utilizan?
- 8-¿Cómo consideras que es la preparación que recibes en los temas de ambiente, historia de Venezuela, nivel maternal?
- 9-Han empleado artículos científicos, revistas referativas, información de Internet en sus trabajos de investigación, prácticas de laboratorio u otras actividades académicas?
- 10-¿Cuál es la participación de ustedes en actividades culturales, deportivas, científicas estudiantiles u otras?
- 11-¿Cómo Ustedes valoran su responsabilidad en su formación científica y personal?
- 12-¿Cómo Uds. valoran la influencia del claustro de profesores de la carrera en tú formación integral?
- 13-¿Han desarrollado alguna actividad académica mediante plataformas interactivas?
- 14-¿Cómo ustedes valoran la preparación que reciben en la carrera?
- 15-¿Consideran ustedes que la carrera les exige esfuerzo y dedicación? LA
- 16-¿En qué medida las unidades curriculares les exigen participación activa en las clases prácticas, seminarios u otras actividades académicas?
- 17-¿En qué medida el proceso académico desarrolla la creación-innovación-producción?
- 18-¿Cómo influye la carrera en el desarrollo de su actividad laboral actual?
- 19-¿Consideran ustedes que están siendo formadas adecuadamente en educación inicial, específicamente en el nivel maternal?

Muchas Gracias

Anexo 4. Guía de entrevista dirigida a profesores de la carrera Docencia en Preescolar. (Fuente: Adaptada del Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. Manual de implementación)

FECHA: ____/____/____

**GUÍA DE ENTREVISTAS DIRIGIDA A PROFESORES
CARRERA DOCENCIA EN PREESCOLAR**

Con el objetivo de conocer cuál es el grado de satisfacción que usted tiene respecto a la Carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, estamos realizando esta investigación. Es por ello que necesitamos de su colaboración respondiendo sinceramente a las situaciones que presentamos a continuación:

- 1-¿Cuáles son los valores profesionales que Ud. desarrolla en la unidad curricular que administra en la carrera docencia en preescolar del CULTCA?
- 2-¿De qué forma Ud. incide en la formación de las cualidades que se expresan en el modelo del profesional de educación preescolar del CULTCA?
- 3-¿Conoce Ud. las características de las y los estudiantes de la carrera docencia en preescolar del CULTCA?
- 4-¿Qué acciones se han planteado para resolver las dificultades o deficiencias de las y los estudiantes de la carrera docencia en preescolar del CULTCA?
- 5-¿Cómo Ud. valora su labor como educador?
- 6-¿Cómo Ud. traslada su experiencia profesional en investigaciones en el trabajo docente educativo?
- 7-¿Qué trabajo ha desarrollado Ud. para garantizar el aseguramiento bibliográfico de la unidad curricular que administra?
- 8-¿En qué medida los métodos que Ud. emplea en clases exigen el trabajo independiente del estudiante en relación con la búsqueda de información actualizada?
- 9-¿Ha montado alguna unidad curricular o algún aspecto de la misma en plataforma interactiva?
- 10-¿Qué uso de artículos, revistas referativas, contenido actual (current contents), materiales en Internet hace Ud. para preparar sus clases?
- 11-¿Qué recurso instruccionales ha elaborado? (Presentaciones power point, folios, videos, pág. Web, blog)
- 12-¿Cómo Ud. ha tratado de suplir las dificultades materiales que inciden en el desarrollo de sus clases?
- 13-¿Qué tipo de evaluación Ud. realiza en la o las unidad (es) curricular (es) que usted administra?
- 14-¿Cómo Ud. valora la formación de las y los estudiantes en relación a su profesión?
- 15-¿Cómo Ud valora el rigor en el uso de la metodología de la investigación en el desarrollo de los trabajos de curso y de culminación de estudios?
- 16-¿Considera Ud que debe recibir formación académica en el nivel maternal?

Muchas Gracias

Anexo 5. Guía de entrevista dirigida a egresadas de la carrera Docencia en Preescolar. (Fuente: Adaptada del Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. Manual de implementación)

FECHA: __/__/__

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS (OS)
CARRERA DOCENCIA EN PREESCOLAR**

Con el objetivo de conocer cuál es el grado de satisfacción que usted tiene respecto a la Carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, se está realizando la presente investigación. Es por ello que necesitamos de su colaboración respondiendo sinceramente a las situaciones que se presentan a continuación:

- 1.- ¿Cómo Ud. evalúa su motivación hacia la carrera en la que se formó para su actual desempeño?
- 2.- ¿Influyó en el grado de motivación la preparación recibida?
- 3.- ¿En qué medida la formación recibida favoreció el desarrollo de competencias generales y específicas de la profesión? ¿Cuáles?
- 4.- ¿En qué medida la formación recibida durante la carrera favoreció el desarrollo de cualidades personales necesarias para el trabajo profesional?
- 5.- ¿Cuáles son esas cualidades a su juicio que se requieren para el trabajo profesional?
- 6.- ¿Cuál es su opinión general respecto a la preparación recibida en la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA?
- 7.- ¿Cómo Ud. valora la calidad del trabajo final de investigación realizado en la carrera?
- 8.- ¿En el desarrollo de éste se utilizó con rigor la metodología de la investigación?
- 9.- ¿Cómo se logra la articulación entre lo académico, lo laboral y lo investigativo durante la carrera?
- 10.- ¿Considera Ud. que las actividades docentes y extracurriculares favorecieron su formación integral?
- 11.-¿Qué dominio alcanzó de la computación durante la carrera?
- 12.-¿Qué opinión tiene Ud. De la influencia del claustro de profesores de la carrera en su formación integral?
- 13.-¿Qué nivel de preparación recibió durante sus estudios en los siguientes temas?:

Ambiente

Historia de Venezuela

Etapas maternas

Etapas preescolares

Muchas Gracias

Anexo 6. Cuestionario dirigido a estudiantes de la carrera Docencia en Preescolar. Fuente: Adaptado del Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. Manual de implementación)

FECHA: __/__/__

SEMESTRE QUE CURSA ACTUALMENTE (Marque con una "X")	1°	2°	3°	4°	5°	6°

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES
CARRERA DOCENCIA EN PREESCOLAR**

Con el objetivo de conocer cuál es el grado de satisfacción que tienes respecto a la Carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, estamos realizando esta investigación. Es por ello que necesitamos de tú colaboración respondiendo sinceramente a las situaciones que presentamos a continuación:

PRIMERA PARTE

N°	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIONES
1	¿Estás vinculada (o) a grupos de investigación, curriculares o extracurriculares?			
2	¿Crees que las prácticas profesionales, prácticas investigativas u otras actividades prácticas de la carrera contribuyen a tú preparación para la solución de los problemas de la profesión?			
3	¿Empleas la computación en la elaboración de trabajos e informes escritos?			
4	Has empleado artículos científicos, revistas referativas, información de Internet en tus trabajos de investigación, prácticas profesionales u otras actividades académicas?			
5	¿Participas en actividades culturales, deportivas, científicas estudiantiles u otras?			
6	¿Has desarrollado alguna actividad académica mediante plataformas interactivas?			
7	¿Consideras que la carrera te exige esfuerzo y dedicación?			
8	Consideras que estás siendo formada (o) adecuadamente en educación inicial, específicamente en el nivel maternal?			
9	¿Se hace uso riguroso de la metodología de la investigación durante el desarrollo de los trabajos de curso?			
10	Las unidades curriculares exigen participación activa en las clases prácticas, seminarios u otras actividades académicas?			
11	¿El proceso académico desarrolla la creación-			

	innovación-producción?			
--	------------------------	--	--	--

SEGUNDA PARTE

12-¿Cómo valoras las prácticas profesionales, prácticas investigativas u otras actividades prácticas de la carrera?

Mala	Muy mala	Regular	Buena	Muy Buena

13-¿Cómo valoras la influencia de los profesores de la carrera en tú formación integral?

Mala	Muy mala	Regular	Buena	Muy Buena

14-¿Cómo valoras la preparación que recibes en la carrera?

Mala	Muy mala	Regular	Buena	Muy Buena

15-¿Cómo valoras tu responsabilidad en la formación académica y personal?

Mala	Muy mala	Regular	Buena	Muy Buena

TERCERA PARTE

16-¿Qué software profesionales utilizas para la elaboración de trabajos e informes escritos?

17-¿Cómo influye la carrera en el desarrollo de su actividad laboral actual?

Muchas Gracias

Anexo 7. Cuestionario dirigido a empleadores de la carrera Docencia en Preescolar. (Fuente: Adaptado del Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. Manual de implementación.)

FECHA: ____/____/____

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADORES
CARRERA DOCENCIA EN PREESCOLAR**

Con el objetivo de conocer cuál es el grado de satisfacción que usted tiene respecto a la formación académica que ofrece la Carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, estamos realizando esta investigación. Es por ello que necesitamos de su colaboración respondiendo sinceramente a las situaciones que presentamos a continuación:

PRIMERA PARTE

Nº	PREGUNTA	SI	NO	¿POR QUÉ?
1	¿El egresado en Docencia en Preescolar del CULTCA posee las competencias generales que caracterizan el trabajo profesional?			
2	¿Considera Ud. que la carrera en Docencia en Preescolar del CULTCA está respondiendo a su encargo social? ¿Por qué?			
3	¿Cuál a su juicio es la pertinencia en la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA en estos momentos?			
4	¿A su juicio el egresado en Docencia en Preescolar está formado académicamente en el nivel maternal?			
5	¿El egresado en Docencia en Preescolar del CULTCA ha presentado dificultades su desempeño profesional?			

SEGUNDA PARTE

6- ¿Cómo Ud. valora la formación recibida por los egresados en Docencia en Preescolar del CULTCA?

7-¿Cómo Ud. valora los resultados de trabajo alcanzados por el egresado en Docencia en Preescolar del CULTCA?

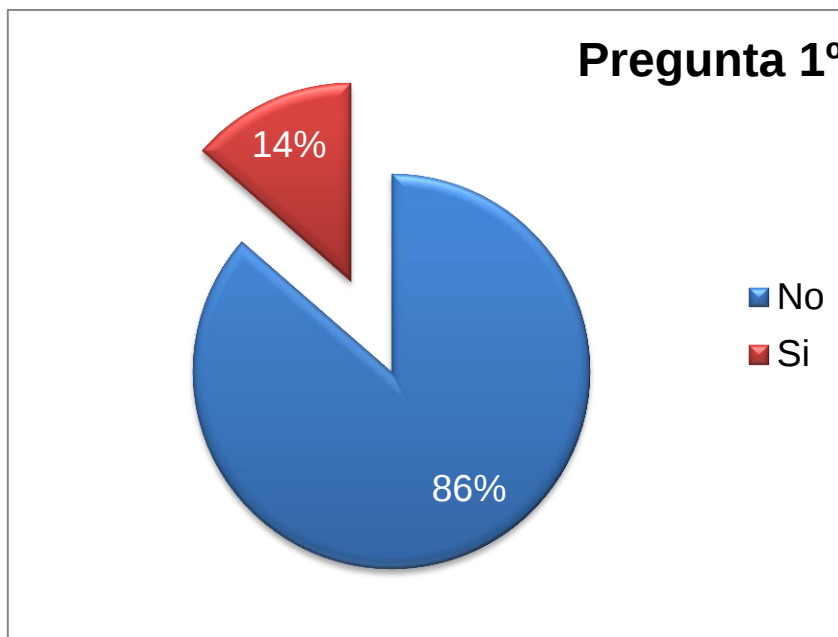
8-¿Cómo Ud. valora las cualidades personales del graduado en Docencia en Preescolar del CULTCA?

9- En su opinión ¿qué asignaturas, disciplina u otros elementos pudieran contribuir a mejorar la formación de pregrado de los graduados de la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA?

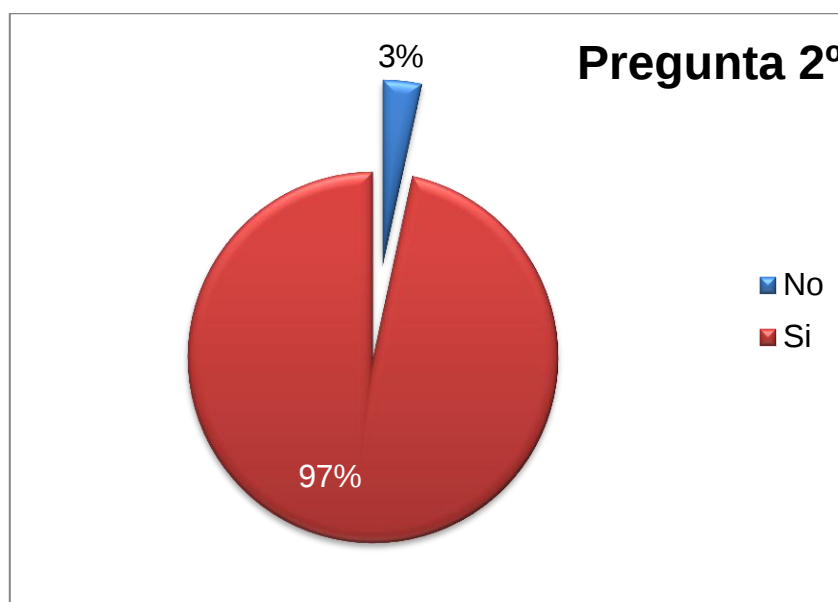
Muchas Gracias!!

Anexo 8. Resultados del procesamiento del cuestionario aplicado estudiantes de la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, utilizando el SPSS.

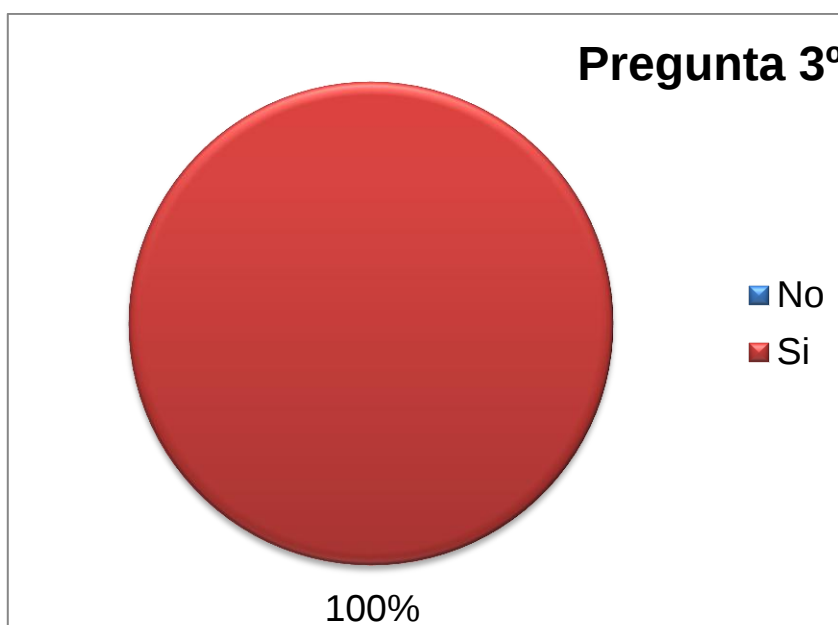
Pregunta 1. ¿Estás vinculada (o) a grupos de investigación, curriculares o extracurriculares?



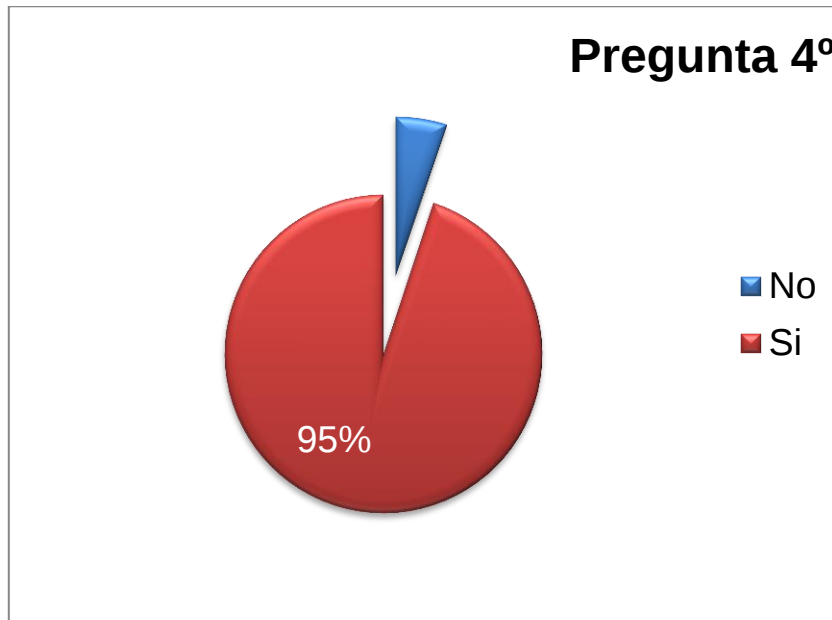
Pregunta 2. ¿Crees que las prácticas profesionales, prácticas investigativas u otras actividades prácticas de la carrera contribuyen a tú preparación para la solución de los problemas de la profesión?



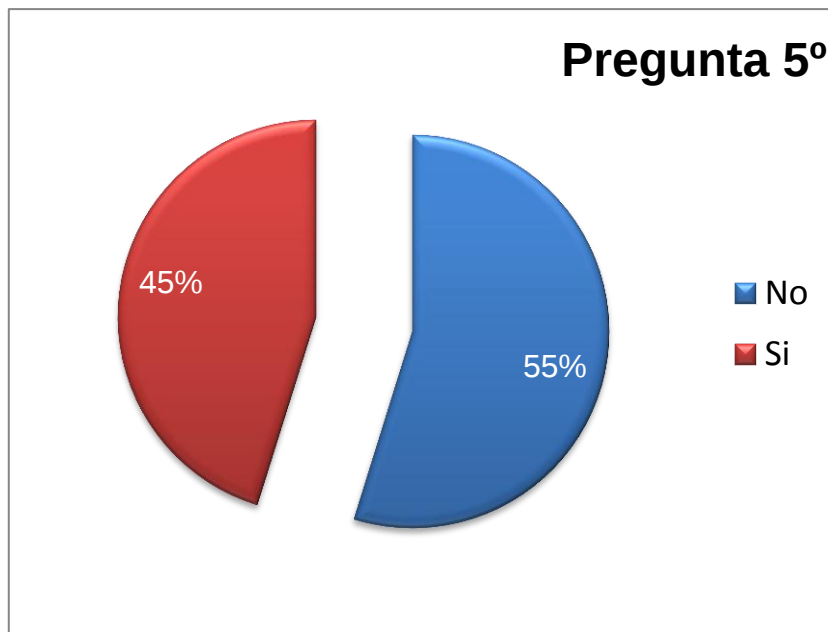
Pregunta 3. ¿Empleas la computación en la elaboración de trabajos e informes escritos?



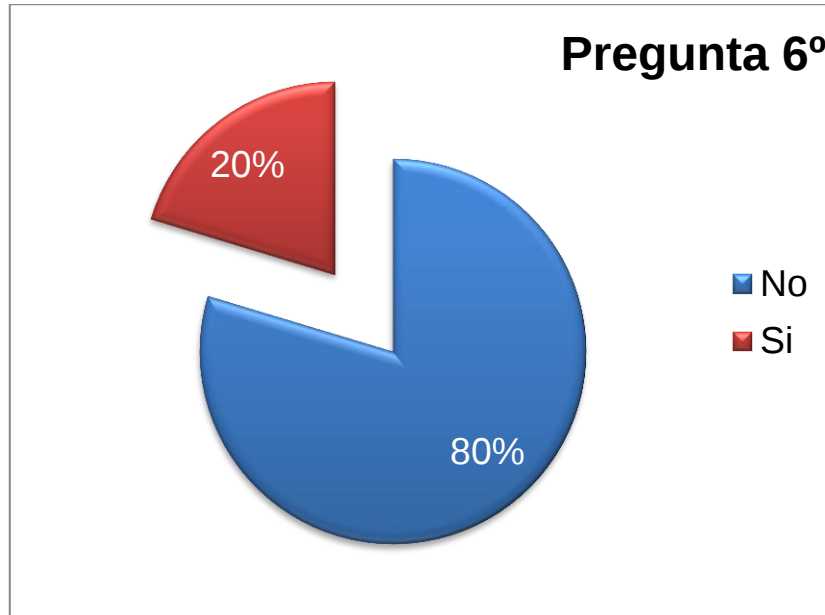
Pregunta 4. ¿Has empleado artículos científicos, revistas referativas, información de Internet en tus trabajos de investigación, prácticas profesionales u otras actividades académicas?



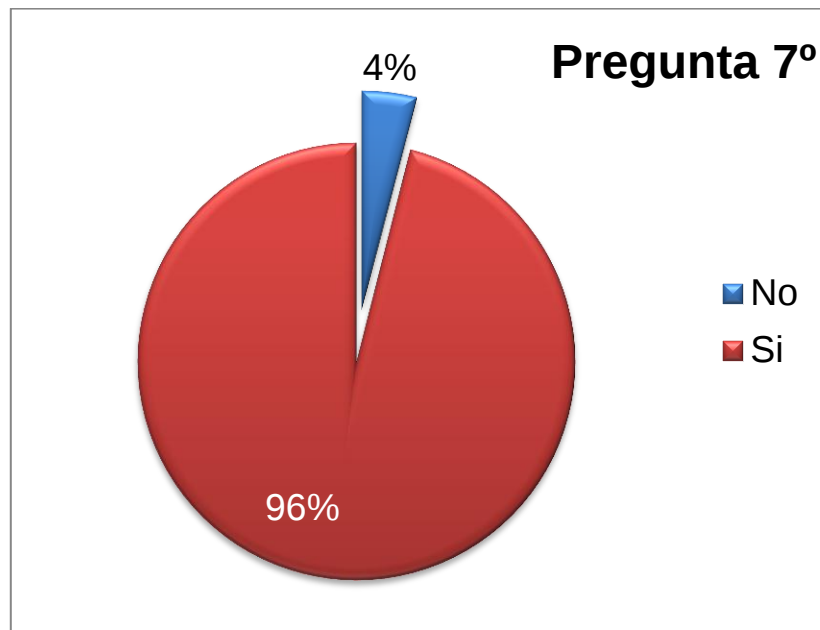
Pregunta 5. ¿Participas en actividades culturales, deportivas, científicas estudiantiles u otras?



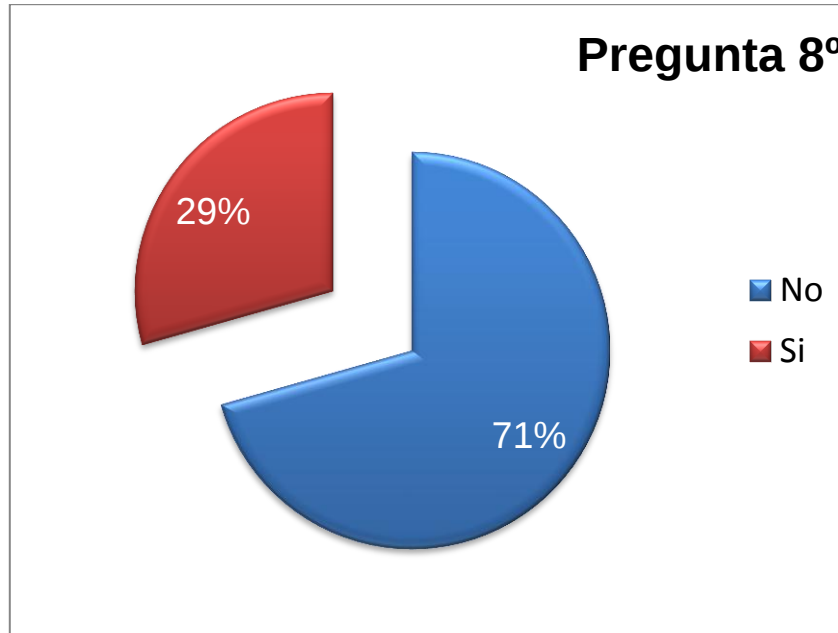
Pregunta 6. ¿Has desarrollado alguna actividad académica mediante plataformas interactivas?



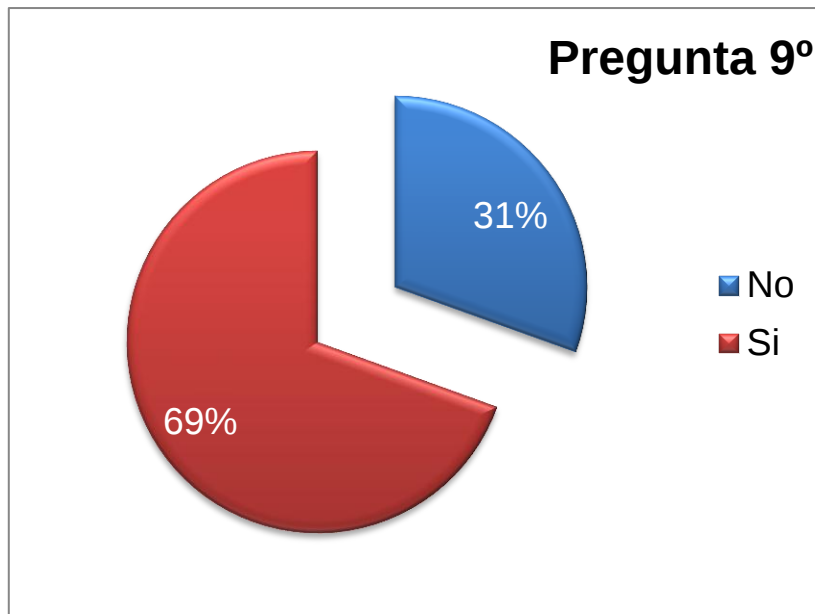
Pregunta 7. ¿Consideras que la carrera te exige esfuerzo y dedicación?



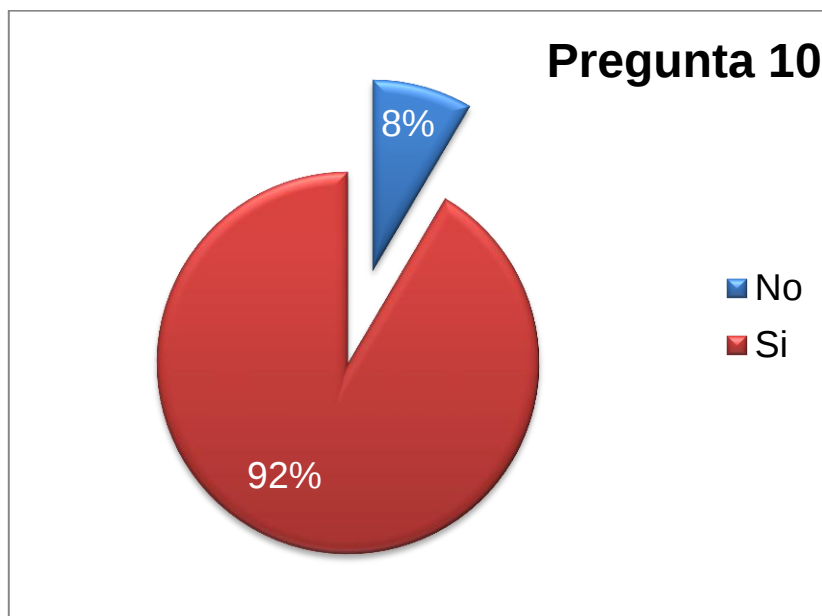
Pregunta 8. ¿Consideras que estás siendo formada (o) adecuadamente en educación inicial, específicamente en el nivel maternal?



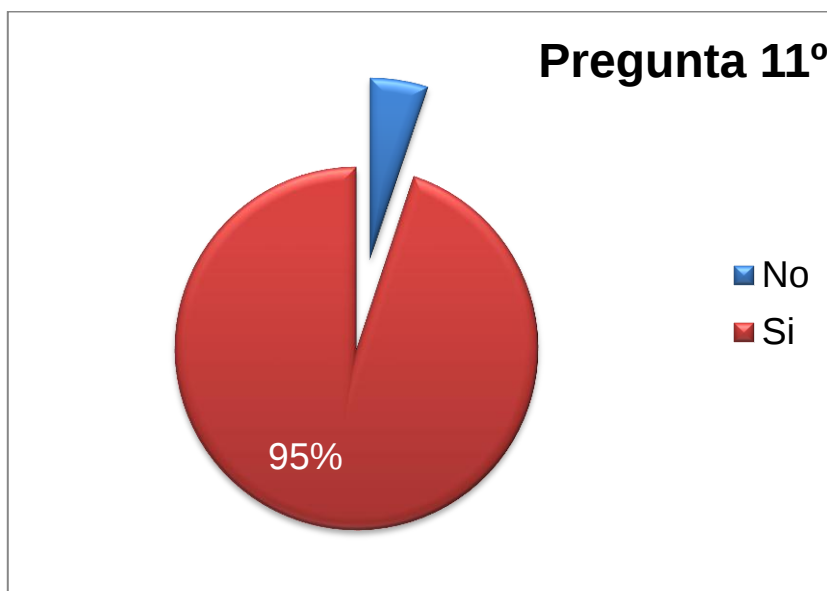
Pregunta 9. ¿Se hace uso riguroso de la metodología de la investigación durante el desarrollo de los trabajos de curso?



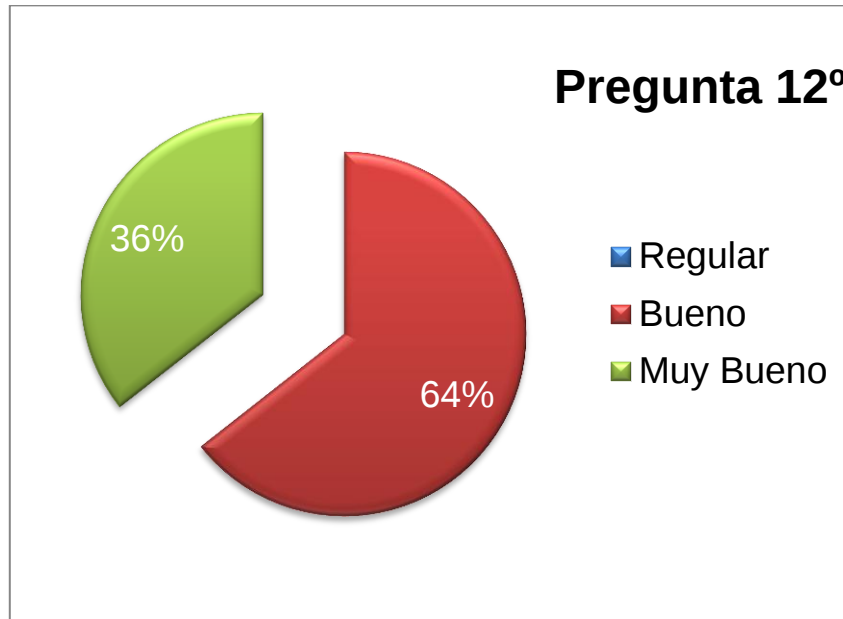
Pregunta 10. ¿Las unidades curriculares exigen participación activa en las clases prácticas, seminarios u otras actividades académicas?



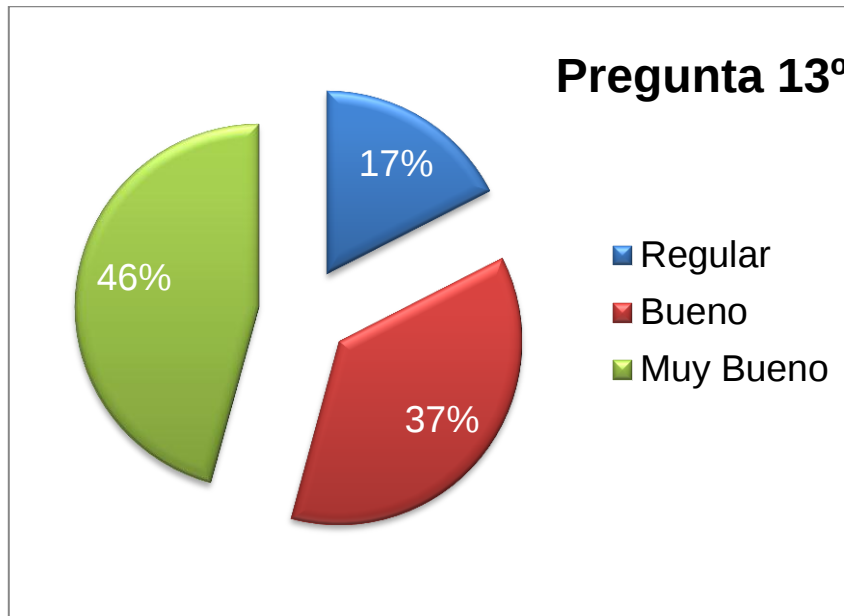
Pregunta 11. ¿El proceso académico desarrolla la creación-innovación-producción?



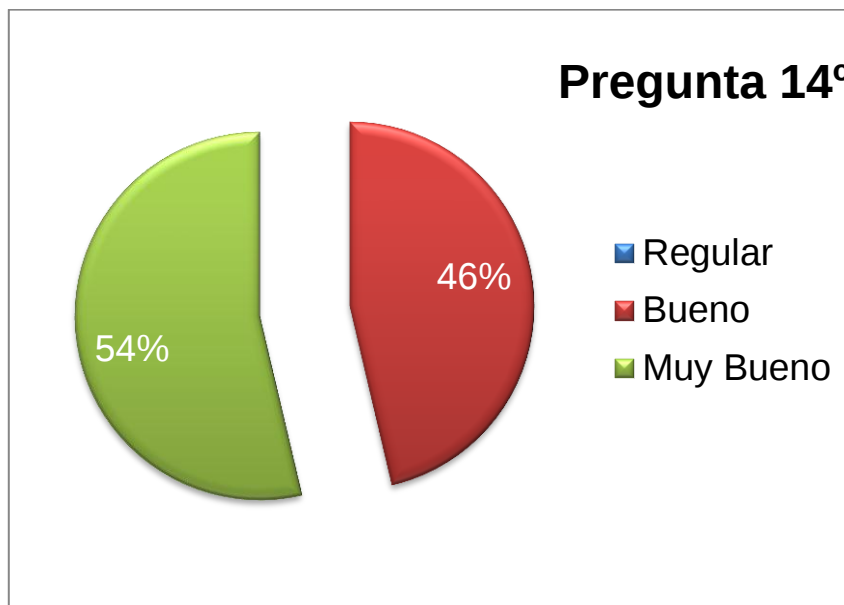
Pregunta 12. ¿Cómo valoras las prácticas profesionales, prácticas investigativas u otras actividades prácticas de la carrera?



Pregunta 13. ¿Cómo valoras la influencia de los profesores de la carrera en tu formación integral?

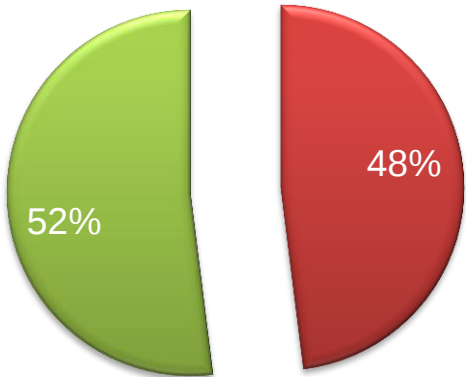


Pregunta 14. ¿Cómo valoras la preparación que recibes en la carrera?



Pregunta 15. ¿Cómo valoras tu responsabilidad en la formación académica y personal?

Pregunta 15°



- Regular
- Bueno
- Muy Bueno

Anexo 9. Cuestionario aplicado a los expertos para la validación de la propuesta del procedimiento para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA, por criterio de expertos.

Ud. ha sido seleccionado para que aporte su valoración sobre la propuesta del procedimiento para potenciar la satisfacción con la gestión de la carrera Docencia en Preescolar del CULTCA.

Datos de los expertos:

Nombre y apellidos:

Grado académico:

Categoría docente:

Años de experiencia en la educación inicial:

Años de experiencia en el CULTCA:

Años de experiencia en la enseñanza Universitaria:

Cargo o función que desempeña:

A continuación solicitamos que evalúe la propuesta a partir de los siguientes rasgos que la describen, empleando la puntuación en una escala creciente, donde 1 significa bajo y 8 el nivel más alto.

Aspectos a evaluar	1	2	3	4	5	6	7	8
Estructuración lógica de la propuesta.								
Importancia de la misma								
Factibilidad								
Novedad								
Posibilidades de generalización								
Utilidad								
Pertinencia								
Posibilidades de resolver las necesidades educativas.								

Finalmente solicitamos que exprese cualquier idea, señalamiento o reflexión sobre los aspectos evaluados.

Anexo 10. Resultados del cálculo del coeficiente de Kendall

Para evaluar la concordancia de los expertos, se construye la tabla 3 con los resultados de la evaluación que los expertos dan a las afirmaciones mostradas en el cuestionario, otorgándole valores de 1 a 8 a cada una de estas de acuerdo a su nivel de importancia, siendo el valor más alto el correspondiente a aquella afirmación de mayor consistencia. Con el objetivo de conocer si existe concordancia o no entre los criterios se utilizó el coeficiente de concordancia de Kendall.

Tabla 3. Resultados de la aplicación del cuestionario de validación a los expertos

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	$\sum A_{ij}$	Δ	Δ^2
Estructuración lógica de la propuesta.	6	8	6	7	8	7	8	50	18.5	342.25
Importancia de la misma	6	6	7	8	5	6	7	45	13.5	182.25
Factibilidad	8	6	8	6	7	6	8	49	17.5	306.25
Novedad	7	7	6	7	5	7	8	47	15.5	240.25
Posibilidades de generalización	5	8	4	7	6	8	8	46	14.5	210.25
Utilidad	8	6	5	6	7	7	5	44	12.5	156.25
Pertinencia	6	4	8	5	7	7	6	43	11.5	132.25
Posibilidades de resolver las necesidades educativas.	6	8	5	8	6	7	8	48	16.5	272.25
										1842

Fuente: Elaboración propia.

Una vez determinada la suma de las ponderaciones se aplica el estadígrafo coeficiente de concordancia de Kendall:

$$T = \frac{1}{2} * 7 * (8 + 1) = 31.5$$

Luego:

$$\Delta^2 = 1842$$

$$W = \frac{12(18)}{7 * (8 - 1)}$$

$$W = 0.89$$

El índice de concordancia de Kendall, es de 0.89, se encuentra en el intervalo [0.5; 1] por lo que se puede decir que existe concordancia entre los juicios emitidos por los expertos.

Para corroborar lo anterior desde el punto de vista estadístico existen pruebas que permiten realizar el análisis de criticidad, al ser el número de características mayores que 7 se utiliza la prueba Chi-Cuadrado, definiéndose como hipótesis:

Ho: No existe concordancia entre el criterio de los expertos.

H1: Existe concordancia entre el criterio de los expertos.

Se calcula el estadígrafo como sigue:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Siendo la región crítica (RC):

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha, k-1}$$

$$43.61 > 9.39$$

Se cumple la región crítica entonces rechazo Ho por lo tanto se concluye que existe concordancia entre el criterio de los expertos.