

Utopía

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Linguística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

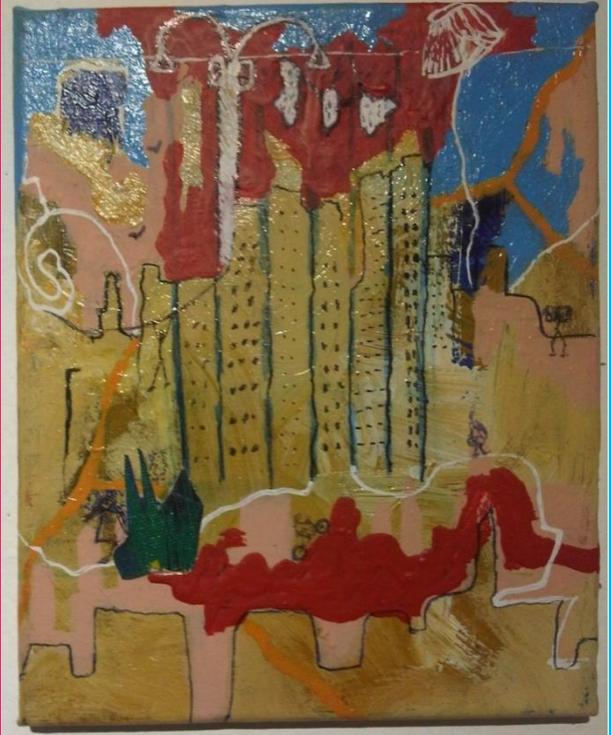
Año 38, 2022, Especial N°

29

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSN e: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2022. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Dándole

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 25 x 30 cm

Técnica: Acrílico sobre tela

Año: 2012

Análisis de la satisfacción docente en las universidades

Ledy Gómez-Bayona

Universidad de San Buenaventura, Colombia

ORCID: 0000-0003-4122-0344

Ledy.gomez@usbmed.edu.co

Gustavo Adolfo Moreno-López

Institución de Universitaria Marco Fidel suarez, Colombia

ORCID: 0000-0002-4094-0940

rectoria@iumafis.edu.co

Sánchez Moreno Viviana Stefanny

Universidad de San Buenaventura, Colombia

ORCID: 0000-0002-5866-5430

Stefannysanchez53@gmail.com

Restrepo Martínez David

Universidad de San Buenaventura, Colombia

ORCID: 0000-0001-8768-1125

david.rpo16@hotmail.com

Resumen

Se pretende a partir de este estudio identificar la importancia de la gestión administrativa para el fortalecimiento de la satisfacción de los docentes en las instituciones educativas. La metodología utilizada fue una revisión de literatura, los principales resultados se evidencia que la satisfacción del docente depende de aspectos que influyen positiva o negativamente a la hora de desempeñar su función, se concluye que los docentes satisfechos presentan mayor compromiso y desempeño ante su labor, el cual facilita que el proceso de enseñanza aprendizaje sea efectivo, incursionando en actividades extras tales como la investigación, la innovación y el desarrollo social.

Palabras clave: Satisfacción; enseñanza; aprendizaje; universidades; motivación.

Analysis of teacher satisfaction in universities

Abstract

It is intended from this study to identify the importance of administrative management for strengthening the satisfaction of teachers in educational institutions. The methodology used was a literature review and within the main results it is evident that teacher satisfaction depends on aspects that influence positively or negatively when performing their function, it is concluded that satisfied teachers present greater commitment and performance before their work, which facilitates the teaching-learning process to be more effective and to venture into extra activities such as research, innovation, and social development.

Keywords: Satisfaction; teaching; learning; universities; motivation.

1. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de satisfacción se basa en dos aspectos importantes: uno de ellos es lo emocional que se refiere a la situación donde las personas encuentran la paz interior consigo mismo, y el otro aspecto es una satisfacción profesional o laboral que está más arraigada a las experiencias o actitudes que se van generando por medio de las relaciones personales en los espacios de trabajo. En concordancia con lo anterior, la satisfacción laboral repercute en el bienestar de las personas y en su tranquilidad o agrado que tienen hacia su trabajo. No obstante, las personas pueden exponerse a cumplir con tareas u obligaciones laborales donde no se sienten cómodos, simplemente porque deben suplir sus necesidades económicas. De hecho, cada vez son más las personas que se enfrentan a situaciones laborales con un alto grado de desmotivación hacia su trabajo; generado por diversas variables internas o externas creando escenarios de inconformidad e improductividad (BEDOYA et al., 2018).

Desde la perspectiva de las instituciones educativas la satisfacción del docente va muy de la mano con la motivación que es recibida por los factores internos o externos que los rodea o tienen que enfrentar (GÓMEZ-BAYONA et al., 2020). En efecto, las personas cuando están motivadas son más productivas y realizan sus tareas con mayor esfuerzo para cumplir adecuadamente los objetivos. Es en este sentido que ALFARO (2015) afirma que la satisfacción laboral en los docentes es un

conjunto de estados de ánimo que presentan los educadores a modo de conformidad o desconformidad por diversas variables que pueden afectar el rendimiento y desempeño en su servicio profesional.

Por otra parte, cuando las personas están comprometidas con su trabajo porque se sienten satisfechos con lo que realizan, no ven como una obligación cumplir con sus compromisos institucionales sino como algo que les agrada. De esta manera van a desarrollar sus funciones con toda la responsabilidad e interés pertinente, incluso llevándolos a desarrollar actividades adicionales tale como la investigación. En concordancia con GONZÁLEZ et al., (2015), cuando un docente desenvuelve su función profesional de enseñanza con agrado realiza su labor con mayor compromiso. “la calidad de vida laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito” (MARINÑO et al., 2011, p. 12). Aplicado a los docentes, tendrá mayor motivación para el aprendizaje o investigación, en condiciones óptimas y adecuadas buscando la calidad educativa, debido a que trabajan en ambientes altamente motivadores y participativos con personal calificado (DE FANELLI et al., 2014).

Lo anterior se verá representado, por ejemplo, en que el docente busque estrategias para que al estudiante se le facilite el proceso de aprendizaje. Esto sin desconocerse que se les exige un alto compromiso en la vocación para que la situación no se vuelva compleja y ardua debido a que es una de las profesiones más agotadoras, que requieren de mayor paciencia, esfuerzo y motivación. Es así como se espera que la satisfacción sea “inherente a la personalidad del docente y a sus realizaciones profesionales” caso contrario, “influirá en el ámbito emocional dando lugar a estrés, ansiedad y, en ocasiones, malestar” (CANTÓN et al., 2016, p. 217). En consecuencia, cuando se presenten situaciones que provoquen insatisfacción deberán solucionarse con prontitud para que no afecte el desarrollo emocional del educador.

Cabe recordarse el papel de importancia que cumple la educación en el desarrollo de un país y por tanto del papel de importancia del docente en todo el proceso de aprendizaje, ya que su labor es parte fundamental para la formación de estudiantes, porque es quien más puede influir y dejar huellas en la vida del aprendiz (KE et al., 2016). Es por ello que algunos autores plantean que “la satisfacción laboral es importante para lograr un servicio de calidad en la organización” (BOULLOSA et al., 2019, p. 494). Con base a lo anterior, sí la satisfacción no se gestiona

adecuadamente la finalidad, la calidad y efectividad del aprendizaje estará en riesgo dentro de la institución educativa.

Por ello, la insatisfacción del docente no es un problema simple y no puede reducirse a la personalidad edad, nivel de formación o estado de ánimo del docente; sino que por el contrario debe ser un trabajo en conjunto con la institución en la que trabaja, pues los directivos deben de estar en sintonía con el docente (GÓMEZ-BAYONA et al., 2020). En tal sentido se contribuye a la mejora del aprendizaje y a lograr los objetivos institucionales manteniendo un clima de armonía y confianza. Según TINOCO (2018) “el Programa de acompañamiento directivo contribuye a mejorar las relaciones interpersonales, reflejadas en la mejora de la satisfacción laboral y busca mejorar los aprendizajes de los estudiantes, con el desarrollo de habilidades directivas para mejorar el acompañamiento a los docentes” (p.74).

En general, las personas cuando se sienten motivadas demuestran comportamientos con un mayor nivel de energía contribuyendo a una mejor búsqueda de objetivos o metas. Cuando se conoce por qué el docente se siente insatisfecho o qué lo lleva a sentirse de esa manera, puede evitarse que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más complejo, afectado o, incluso, desorientado, lo cual permite facilitar el proceso y estar bajo una situación de agrado, tranquilidad y felicidad (GÓMEZ-BAYONA et al., 2016).

Teniendo en cuenta la problemática se construye una pregunta de investigación que se espera resolver en medio de esta investigación y que está enmarcada en conocer la importancia de la gestión administrativa para el fortalecimiento de la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas, identificando su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente trabajo se desarrolló con una metodología donde se implementó revisión sistemática de literatura con el cual permite identificar investigaciones disponibles sobre un tema, realizando una evaluación exhaustiva de calidad sintetizando sus resultados (TRANFIELD, et al., 2003). Para así lograr responder el objetivo mediante la pregunta de investigación, teniendo en cuenta bases de datos en Google Scholar, Scopus, libros, revistas científicas y tesis de investigación, donde se tuvieron en cuenta palabras claves como

“Satisfacción docente” y “Satisfacción en las universidades”. Finalmente se consolidaron 55 documentos que hacen parte de esta propuesta investigativa.

La investigación presentada es de tipo exploratorio descriptivo. Según lo planteado por MORALES (2010), este tipo de investigación “consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores” (p.2) Por lo tanto, su objetivo principal es estar al tanto de las situaciones y personas, mediante una base de información con hipótesis para después analizarla detalladamente. El alcance exploratorio se ve también justificado en lo que plantea ORTIZ (2019), cuando afirma que una investigación exploratoria permita el acercamiento a un tema antes de abordarlo a gran profundidad

3. RESULTADOS

A continuación, se desarrollarán los resultados a partir de tres conceptos planteados en el proyecto investigativo: la gestión administrativa, la satisfacción y el proceso enseñanza-aprendizaje. Estos conceptos se desarrollaron para comprender la manera como se aporta a la satisfacción de los docentes desde la gestión administrativa y académica.

3.1 PROCESO ADMINISTRATIVO

El objetivo es evidenciar que el proceso administrativo se interpreta como un proceso de etapas cíclicas relacionadas entre sí, permitiendo tener una interacción dinámica con el fin de cuidar y aprovechar los recursos para obtener el mayor beneficio posible. Por consiguiente, si la gestión administrativa implementa el uso de este proceso le permitirá evaluar, medir y supervisar la ejecución de los planes constituidos para detectar y regular posibles desviaciones que impidan el logro de los objetivos (AGUILAR-BARRETO et al., 2017).

El proceso administrativo se empezó a conocerse cuando Henry Fayol en 1916 fundó la teoría clásica de la Administración, definiendo unas funciones que podrían servir de utilidad a las organizaciones con el fin de mejorar sus procesos productivos y lograr los objetivos establecidos. Después, varios autores empezaron a aportar sus teorías con el fin de buscar integrar una serie de conceptos que permiten que el

proceso administrativo se enfoque en guiar. Urwick en 1928 consideró que los principios que plantea Fayol son congruentes, sin embargo, piensa que sin una buena investigación y revisión del logro de los objetivos se dificultaría. Asimismo, Edwards Deming en 1986 plantea que el proceso administrativo es un conjunto de actividades que se integran entre sí buscando potencializar la eficiencia desde un planear, hacer, verificar y actuar. Por lo tanto, el proceso administrativo es el pilar que guía hacia la obtención de la eficiencia para alcanzar los objetivos a través de una buena gestión (DE BERRIOS, 2000). De forma similar (MORENO, 2020, p. 12) plantea que “La autoridad administrativa, está obligada a cumplir meticulosamente lo establecido mientras que los subordinados poseen el deber de exigir que se cumplan los lineamientos”.

3.2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA EDUCATIVA

La gestión educativa es un proceso sistemático que a su vez genera un flujo continuo que está interrelacionado, con el fin de ayudar a fortalecer las instituciones educativas y el mejoramiento de los procesos que se están llevando a cabo, mediante una autoevaluación, un plan de mejoramiento, un seguimiento y una ejecución. Es así como la gestión educativa “es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (RICO, 2016, p. 23).

Igualmente, la gestión educativa es una herramienta que le permite a la institución tener un mejor control de los procesos que se llevarán a cabo, con el propósito de que puedan cumplir los objetivos establecidos, buscando una mejora y una calidad general que permita llegar al éxito en el proceso de enseñanza. Esto explica por qué la gestión se concibe” como un elemento esencial para una buena organización con alta calidad de desempeño dentro de las instituciones, teniendo en cuenta aspectos importantes como: el clima organizacional, excelente liderazgo y adecuadas conductas gubernamentales para así lograr un adecuado proceso de enseñanza”. (MOLANO, 2015, p. 57). En tal sentido, la gestión educativa busca crear adecuadas condiciones institucionales para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, logrando que los docentes estén satisfechos y puedan alcanzar los objetivos propuestos disminuyendo errores que puedan afectar la calidad. De otro lado (SIMBRON-ESPEJO et al., 2020, p. 68) plantea que “en la gestión

administrativa tiene que tomar decisiones sobre procesos administrativos e institucionales para garantizar que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional”.

Mirado desde el nivel local, los principales actores en los que recae la responsabilidad del proceso de la gestión educativa en Colombia son las autoridades estatales, sin dejar a un lado, como actores secundarios, a los profesores y las familias “el personal de las instituciones educativas es responsable de contribuir en la formación de capital humano competitivo para el futuro de una sociedad” (PEDRAZA, 2020, p. 11). El Ministerio de Educación expidió la ley general de educación en 1994 con el objetivo principal de garantizarle a las personas una educación de calidad, personal y digna. En esta ley se determina que la tanto la calidad como el cubrimiento del servicio le “corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia”, siendo la Nación la responsable de “promover el acceso al servicio público educativo”, mientras que “las entidades territoriales [deben] garantizar su cubrimiento” (Ministerio de Educación, 1994).

En cuanto a su estructura, el sistema de educación en Colombia está conformado por la educación inicial (guardería y transición), la educación preescolar, la educación básica (comprende toda la primaria y los cuatro primeros grados de secundaria) y la educación media (conformada por los grados 10 y 11) que cierra la primera etapa del proceso educativo. Finalmente se encuentra la educación superior que es el máximo proceso, en el cual las personas que acceden a ella obtienen el conocimiento científico y técnico de las distintas carreras universitarias (PÉREZ et al., 2012).

En cuanto a las obligaciones organizacionales, las instituciones están en el deber de brindar un servicio de calidad con una buena gestión administrativa. En cuanto a su cantidad, para 2018 en “Colombia hay más de 288 instituciones dedicadas a ofertar estudios superiores. El 28% son universidades, el 42% son instituciones universitarias y el 18% son instituciones tecnológicas; el 15% restante está formado por instituciones técnicas que permiten a los jóvenes dar continuidad a sus estudios de formación superior”.

Dado el contexto colombiano, las instituciones de educación superior deben tener claro que uno de sus objetivos es obtener una acreditación por medio del Consejo Nacional de Acreditación,

apoyándose en las normas ISO que requiere unos estándares de cumplimiento mediante una buena gestión administrativa, el cual juega un papel importante debido a que es un factor clave para lograr la calidad y ser más eficientes. No obstante, esa “calidad educativa se evidencia en las condiciones para desarrollar los procesos y en el resultado de productos del quehacer institucional, es decir, el aprendizaje logrado por quienes utilizan sus recursos” (BAQUERIZO, 2017, p. 25). En efecto, un buen funcionamiento permitirá posicionar la imagen de la universidad en el mercado logrando un adecuado desarrollo humano, económico y sociocultural. Por lo tanto, no se puede dejar de lado el talento humano ya que influye mucho a la hora de brindar una buena calidad, debido a que los docentes son los trasmisores de conocimiento y a su vez tienen la capacidad para generar cambios y diseñar procesos de mejoramiento.

3.3. SATISFACCIÓN DEL DOCENTE

Toda institución debe tener buenos docentes que sean profesionales y estén comprometidos para que guíen a los estudiantes en la función de aprendizaje y se sientan conectados con el profesor. Además, los profesores deben tener la capacidad de extraer lo mejor de cada alumno para potencializar sus conocimientos. Teniendo en cuenta lo anterior, no solo debe exigirse o criticar a los docentes sin antes darse a la tarea de conocerlos y acompañarlos ya sea desde los directivos, los compañeros o incluso desde los estudiantes, debido a que también son personas que sienten, tienen necesidades, sueños y metas.” La satisfacción laboral emplea tres ámbitos importantes como lo cognitivo, actitudinal y afectivo, lo que indica que se genera emociones positivas o negativas dentro del ámbito laboral” (MAYO et al., 2016, p. 233).

En consecuencia, debe prestarse gran importancia a los docentes y tratar de conocer aquellas variables que están causando malestar o inconformidad ya sea desde lo personal o profesional, porque su satisfacción incide en el desempeño y eficiencia de su trabajo. Por ende, es preciso aclarar que el profesor es un factor primordial en las instituciones y depende de su satisfacción o agrado favorecer positiva o negativamente en la calidad con la que va a entregar su servicio de enseñanza. Cuando un docente se siente

satisfecho con su labor, demuestra un mayor compromiso y disciplina dentro de la institución educativa, motivándolo a trabajar en aspectos importantes como la investigación (GARCÍA, 2020).

En este mismo contexto, los docentes son una parte fundamental para que se genere el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, la importancia de que los docentes estén satisfechos toma un papel esencial desde dos perspectivas: con mira a la universidad y la segunda hacia al estudiante. Desde el punto de vista de la universidad es importante que los docentes estén satisfechos ya que son los encargados de que se dé un buen funcionamiento en la universidad, lo que se verá representado en la reputación en el mercado que permita ser más competitivos. De acuerdo con SANTOVEÑA et al., (2019) “la importancia del rol como docente en un torno social de interacción radica en que es quien es el responsable de la creación de conocimiento y de brindar oportunidades de debate” (p.47). De forma similar (GARCIA, 2020, p. 853) plantea que “las organizaciones educativas es necesario contar con condiciones adecuadas para proteger la vida, la salud y el bienestar de todos trabajadores”.

Al mismo tiempo según el principal objetivo dentro de una Institución Educativa es cumplir con la meta de que más estudiantes aprendan, perduren por más tiempo, con una excelente calidad de aprendizaje donde se involucren en distintas entidades. Teniendo en cuenta que la educación se caracteriza como una gran estrategia para avanzar ante la sociedad (MARCHESI, 2021). Es así como se tiene en mente que los estudiantes son el principal núcleo de toda institución, donde uno de los principales roles por parte de los docentes es brindar un mayor esfuerzo y compromiso colectivo por generar conocimientos de calidad. Cuando se habla de aprendizaje se tiene en cuenta que el rol fundamental de este proceso es brindar conocimiento mediante distintas metodologías, los cuales ayudan a construir mejores condiciones para que los estudiantes tengan suficientes bases para formar su propia consciencia ante el mundo.

En cuanto a lo teórico, en la tabla 1 se evidencian los avances del concepto de satisfacción docente y sus contribuciones en los últimos cinco años, en aspectos como calidad, bienestar, compromiso, conectividad y ambiente laboral siendo factores importantes para un buen clima organizacional en las Instituciones Educativas.

Tabla 1. Definiciones de satisfacción según autores

Autor	Concepto de satisfacción docente
(Such & Suizo, 2015)	La satisfacción en los docentes se enfoca principalmente en el bienestar al momento de laborar dentro de una Institución Educativa. Al mismo tiempo analiza las actitudes y sentimientos que se relacionan con la satisfacción de acuerdo con sus creencias, valores e intereses.
(Méndez, Mármol, & Martínez, 2017)	La satisfacción laboral se conoce como la actitud que presenta un individuo en el momento de ejercer su profesión y se encuentra también relacionada con las actitudes que se presentan en el momento de laborar.
(Bedoya, Carrillo, Severiche, & Espinosa, 2018)	Los docentes se han visto involucrados en situaciones donde su trabajo no cumple con las expectativas esperadas, por ende, se ven implicados en aspectos donde el ambiente laboral se vuelve tenso.
(Gutiérrez, Tomás, & Alberola, 2018)	La satisfacción es la apreciación subjetiva y cognitiva de la calidad percibida de la vida en el centro educativo. Un elemento importante de la satisfacción académica es la conectividad escolar.
(Boullosa & Leo, 2019)	La satisfacción laboral es importante para lograr un servicio de calidad en la organización.
(Serrano, Chileno, & Chacha, 2020)	Hoy en día los docentes presentan necesidades nuevas, por lo que se exige un buen ambiente laboral, que influye en una excelente calidad de enseñanza con profesores satisfechos dentro de las Instituciones Educativas.
Fuente: Elaboración propia 2022	

En directa conexión con la satisfacción docente se encuentran indicadores como: la importancia del compromiso organizacional, las relaciones personales, la adecuada infraestructura, el acompañamiento directivo, el reconocimiento del trabajo y la retribución económica. Cada uno de estos aspectos se desarrollan a continuación.

3.4 IMPORTANCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso por parte de los docentes es de vital importancia para brindar una educación de calidad, identificando factores del comportamiento organizacional que puedan influir en la fuerza laboral de una manera positiva o negativa; teniendo en cuenta que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad, porque lo que se busca lograr son las metas y objetivos establecidos dentro de la institución. Mediante el empeño, el profesor empieza a generar valores que contribuyen, por ejemplo, en la escuela en la comunidad y en su deseo de continuar en el ámbito laboral. Al mismo tiempo según: (Instituto de seguridad y bienestar laboral, 2020) se debe fomentar e implementar dentro de las instituciones políticas que sean adecuadas para obtener excelentes resultados dentro del posicionamiento como entidad comprometida.

Otro aspecto relevante que influye tanto en la satisfacción como en el desempeño de un docente es su estabilidad laboral. Aspecto interrelacionado con aspectos de “la salud y calidad de vida laboral de los profesores que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación” (CLADELLAS, et al., 2017, p. 67). Si un docente no tiene compromiso dentro de una institución educativa, se empiezan a presentar diversos problemas tanto internos como externos, viéndose afectada su participación en actividades como las reuniones dentro de la institución, en donde son de gran ayuda ya que se pueden brindar valiosos aportes o sugerencias para una mejora académica.

Es tan importante el compromiso organizacional que de acuerdo con CORTÉS (2018), en un estudio sobre el tema, concluye que “el compromiso organizacional es una de las 18 competencias que más demandan los empleadores para un buen desempeño a nivel profesional” (p.48).

3.5 LAS RELACIONES PERSONALES

La relación que se presenta entre el docente los demás actores de la institución es compleja, debido a que la satisfacción del docente depende de las relaciones con sus alumnos, directivos, padres de los estudiantes y compañeros de trabajo. En un colegio, por ejemplo, debe de existir un excelente sistema de comunicación capaz de construir una red de relaciones que pueden ser formales o informales. Según

MIRANDA (2015), en este tipo de instituciones educativas los docentes pueden sentirse insatisfechos en el momento en que los padres de familia no muestran el adecuado interés por conocer el rendimiento académico que presenta su hijo o hija, por lo tanto, lo ideal es crear comités que se encarguen en mejorar estos aspectos para que los acudientes se acerquen más a la Institución Educativa y los docentes no se desmotiven.

En lo que respecta a la relación docente- docente se evidenció notoriamente que una buena relación con compañeros de trabajo implica apoyo mutuo y puede lograrse planeando reuniones fuera de la jornada laboral para entablar conversaciones que permitan mejorar su profesión y obtener recomendaciones de los pares para brindar una calidad de enseñanza académica (ZAPATA et al., 2010).

La relación profesor - equipo directivo se ve afectado debido a que en muchas ocasiones los directivos no muestran interés por saber cómo se sienten los docentes de las instituciones educativas. Tratándolos como otros integrantes más sin darle ese valor tan esencial como lo es un profesor, expresándose poco motivados con base a su labor, impidiéndole las menciones de honor o reconocimientos por las largas jornadas de clase (CHAMBILLA, 2017). Ha sido estudiado que cuanto más agradable sea el ambiente laboral con los directivos, van a realizar sus actividades con más entusiasmo y compromiso.

Con base a todo lo anterior, construir un buen clima organizacional dentro de una institución educativa conlleva grandes ventajas como: un buen trabajo en equipo, participación en diferentes situaciones académicas, genera iniciativas, intercambio de conocimiento, experiencias y lo más importante: enseñanza de calidad.

3.6 ADECUADA INFRAESTRUCTURA

La infraestructura en una Institución Educativa es de vital importancia para un buen desarrollo académico, teniendo en cuenta que lo ideal es brindar aulas y espacios de aprendizaje en buen estado para que los docentes se sientan cómodos, motivados y brinden clases de calidad. Al mismo tiempo los estudiantes se van a interesar mucho más por aprender demostrando resultados académicos satisfactorios. Contar con instalaciones en buenas condiciones, con espacios renovados e implementos de buena calidad posibilita que los jóvenes y adultos permanezcan más en las Instituciones, y al mismo tiempo los docentes van a elegir estar más tiempo en la Institución. Lo ideal es, entonces,

brindar espacios para los docentes con iluminación y ventilación adecuada, electricidad e Internet, así como baños en óptimas condiciones y limpieza (ACOSTA, 2015). Como también espacios para el desarrollo del talento para aquellos docentes que se encargan de la labor de entretenimiento, deporte y cultura.

En un estudio elaborado por la UNESCO (2018) se dio a conocer que el abandono escolar en el año 2015 fue de un 17% en América Latina, encontrándose que un factor que influyó en la deserción fueron las condiciones físicas de las Instituciones. Es así como, una infraestructura moderna va a tener las herramientas adecuadas para brindar un aprendizaje de calidad, ya que los docentes se van a sentir satisfechos para dar lo mejor de sí mismos (ESCATE, 2019). Al mismo tiempo los estudiantes se van a sentir más interesados y cómodos a la hora de tomar clases, contando con un espacio más tecnológico y en buenas condiciones evitándose el abandono de los alumnos en las Instituciones Educativas.

3.7 ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

Los directivos de cada institución tienen una tarea esencial en cuanto a su acompañamiento constante a cada docente con el fin de orientar, desarrollar destrezas, brindarles apoyo ante las necesidades y demandas que requieran. Dependiendo de qué tan efectivo sea este acompañamiento influirá positiva o negativamente en la satisfacción del docente, ya que, según CARRASCO et al., (2017) “son los equipos directivos y especialmente el director, quienes tienen la misión de mantener el equilibrio en las relaciones interpersonales que se generan en las organizaciones educativas” (p.70). De otro lado, RIESCO et al., (2008) plantean que “la satisfacción laboral, es un estado afectivo positivo, placentero que manifiesta la persona en su respectivo ambiente de trabajo” (p. 25).

En primer lugar, brindar acompañamiento a los docentes genera vínculos de confianza docente-directivo, en donde a través de conversaciones dentro y fuera de la institución permiten que se pueda conocer aquellos hechos o situaciones que generan inconformidad personal como profesionales. Por lo que estas relaciones generan que los docentes se sientan más satisfechos, motivados a ayudar y crear un clima laboral más positivo. En segundo lugar, analizar el desempeño educativo del profesor permite conocer cómo está desarrollando sus prácticas

educativas. En virtud de ello el director puede recomendar, introducir o implementar estrategias que le permitan al docente valorar su gestión, entender si está alineada con los postulados estratégicos de la institución y con su propio compromiso profesional como docente; lo cual a su vez implica el reconocimiento de la situación que se vive con los estudiantes y con los intereses de éstos como alumnos (SILVA et al., 2013).

Por último, un adecuado acompañamiento continuo y sistemático hacia el docente logra que les genere importancia para cumplir las metas estipuladas por los directivos de las Instituciones, dado que favorecería a los docentes ya que sentirían un apoyo por parte de los directores a la hora de cumplir sus funciones académicas (CARRASCO et al., 2017) donde va a sobresalir satisfacción debido al acompañamiento que realizan los directivos.

3.8 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO

El reconocimiento se le brinda a alguien cuando está realizando sus labores cotidianas con el mayor desempeño y dedicación. Por lo tanto, se le felicita por el adecuado cumplimiento de los deberes. En el ámbito educativo se debe priorizar esta variable debido a que según SNTE (2020), cuando a un docente se le reconoce el trabajo que está realizando, su esfuerzo y dedicación se va a sentir más motivado por realizar el trabajo más eficiente y de la mejor calidad; con el objetivo de beneficiar a la Universidad, logrando que se realicen clases con un alto nivel de conocimiento y compromiso. Para SNTE (2020) a nivel mundial, en específico en Latinoamérica, el rol del docente ha estado en un constante cambio y los profesores han vivido momentos difíciles, por lo que es importante dar a conocer su labor por medio de reconocimientos, lo que a su vez es importante para el crecimiento de un país (CALONGE et al., 2016).

Con base a lo anterior, cuando se demuestra un agradecimiento por parte de una Institución Educativa hacia un docente, se está construyendo una clave fundamental para conservar el personal de alta calidad ya que, atribuye al éxito mediante el cumplimiento de los objetivos y metas planteados por la entidad (SPRIG PROFESSIONAL, 2020). En este sentido, las Universidades deben reconocer el trabajo de los docentes mediante los diversos medios de divulgación con los que cuenta la Institución tales como “el boletín informativo impreso o virtual, correos electrónicos, entre otros medios de información y

comunicación” (PARADA, 2017, p. 15). Por consiguiente, cuando se le da prioridad a esta variable, tiende a desaparecer la disminución de rendimiento en la jornada laboral, baja motivación por cumplir con las labores, trabajos con poco compromiso, desinterés por dar clases e incumplimiento con las normas de la Institución Educativa, entre otros aspectos.

3.9 RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

Este indicador es muy importante en el ámbito laboral, debido a que puede conllevar una alta motivación por parte de los docentes, siendo para ello importante reconocer a los mejores y su esfuerzo con incentivos de tipo económico (MEDINA et al., 2008). Lo anterior quiere decir que cuando un profesor lograr obtener beneficios para la Universidad, espera que le generen una retribución económica por su esfuerzo y dedicación.

En relación con lo anterior, según (PREVENCIONAR, 2021) cuando se le brinda una adecuada retribución económica a un docente también se le está fomentando la satisfacción de sus necesidades tanto sociales como personales, priorizándole una mejor calidad de vida para que la transformen en una oportunidad a futuro . Por esto es que las Instituciones Educativas deben reforzar este aspecto para que se conviertan en entidades anheladas por parte de los profesores, donde se notara un interés mucho más alto por parte de los nuevos usuarios que buscan laborar en dicha organización, a su vez para el personal antiguo será un pilar de motivación más autónomo contribuyéndole esto un gran beneficio a las Instituciones ya que, se crea una diferencia característica ante los demás.

Muchas Instituciones Educativas consideran que este aspecto no es importante, pero se equivocan ya que es una variable para tener muy en cuenta porque así es como los docentes perduran y brindan una excelente calidad a la hora de dictar clases. Por consiguiente, según ACUÑA, (2015, p. 93) “Sueldos homogéneos que desmotivan y no estimulan a los mejores docentes a esforzarse”.

El proceso de enseñanza-aprendizaje son dos situaciones diferentes: el aprender es un proceso personal donde cada persona adquiere conocimiento a su estilo y a su manera, y el otro es el de enseñanza donde lo que busca el docente es generar todas las facilidades para que el alumno pueda aprender (PEREZ, 2012). Cuando los dos se

unen conjuntamente y se forma una estrecha relación permite favorecer la percepción de los estudiantes para el aprendizaje y que los docentes puedan desarrollar más cómodamente sus actividades académicas y obtener una mejora continua. De acuerdo con BLANCAS (2016), el proceso de enseñanza-aprendizaje es una interacción constante de actividades que despliegan tanto los estudiantes como los docentes con el fin de cumplir con los objetivos determinados por las instituciones educativas y de esta manera alcanzar los conocimientos planteados.

Por otro lado, la función principal del docente es orientar al estudiante en su formación académica, laboral y social con el objetivo de que pueda enfrentarse en el ámbito social. Es decir, “El rol de docente universitario promueve la práctica profesional. Lo que indica que no solo se brinda un aprendizaje de conocimientos, sino también una formación que construya la autonomía y el pensamiento crítico. Ya que, las instituciones generan espacios para una formación continua”. (GHENADENIK, 2017, p. 43). Es así como los docentes universitarios deben formar a sus alumnos de una manera diferente a la que se realizaba años anteriores, con la ayuda de herramientas que permitan fomentar autonomía y apoyar su formación crítica para la vida. Lo ideal es buscar aspectos que ayuden a los alumnos a enfrentar los problemas sociales y culturales de los que se van a ver afectados en su vida profesional, por lo que se debe contar con profesores que no se enfoquen en brindar tanto contenido, si no que utilicen los adecuados instrumentos para conllevar contenidos de calidad, mediante la propia experiencia socio laboral.

La formación de todo docente se fundamenta en la búsqueda de estrategias para avanzar en los lineamientos de transformación que exige el futuro laboral del estudiante, por lo que lo ideal es que docente esté innovando constantemente, debido a los cambios que se han presentado tras el pasar de los años; despertando las habilidades de sus estudiantes, fortaleciendo significativamente las ideas y capacidades que atribuyan (GHENADENIK, 2017). Por esto formarse pedagógicamente no sólo es necesario, si no también centrarse en la parte de la ética profesional.

La docencia se caracteriza como aquel proceso de enseñanza y aprendizaje, jugando un papel fundamental en la trascendencia de los conocimientos y el entendimiento de generación en generación, donde se busca formar personas con una visión integral, más humanista y principalmente enfocada al afianzamiento de los valores y sentido social. De acuerdo con (FRANCO-LÓPEZ et al., 2020, p. 55) “la atención en el proceso de enseñanza – aprendizaje se centra en uno de los actores

fundamentales, el docente, el cual debe tener condiciones que lo hacen único, sumando al hecho que la educación tiene un grado alto de responsabilidad social”.

La función de la docencia en la educación centra su razón de ser ligada a procesos de superación de los parámetros tradicionales para la educación en la que se establecen barreras entre quienes poseen el conocimiento y quienes lo adoptan, estrechando sus vínculos y acercándolos a metodologías de formación dialéctica (FREIRE, 2005).

En tal sentido, la investigación se caracteriza por abrir puertas para conocer el mundo en el desarrollo de las sociedades, con la implementación del análisis, observación, reflexión y transformación de cómo visualizar la vida y la relación con el entorno (PEÑA, 2015). A su vez tiene un papel estratégico para la creación de conocimiento, ya que ayuda a la solución de problemas que se presentan en el entorno desde la integración y cooperación en lo político, económico, social y cultural.

En relación con lo anterior, la investigación es parte de la enseñanza de aprendizaje, ya que es fundamental para brindar conocimiento y al mismo tiempo ofrece la capacidad de aprender en lo que va pasando de los años, para que las personas puedan poner en práctica su propio estilo cognitivo (SCHEID, 2018). Se debe tener en cuenta que el docente así no tenga entre sus planes dedicarse a la actividad investigativa, es de vital importancia que demuestre empeño investigativo en su formación.

Otras de las funciones sustantivas que hacen parte del quehacer docente junto con la enseñanza y la investigación es la proyección social. De acuerdo con RAMOS et al., (2016), esta función se enfoca en formar profesionales para el servicio y la solidaridad, enfocándose en los acontecimientos interdisciplinarios que fomenta el pensamiento crítico para un desarrollo sostenible, de actitudes y bienestar; sin dejar atrás el respeto por los derechos humanos y los valores que son aquellos que ayudan a intervenir en la formación de profesionales, con principios éticos para la transformación social. Desde esta mirada, la proyección social debe asegurar que la institución se incorpore a las problemáticas sociales para buscar soluciones viables y efectivas, que respondan a las necesidades del entorno para favorecer la interacción de los estudiantes y, a su vez, que participen en los procesos de transformación social que contribuyan con el desarrollo del país.

4. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta el desarrollo investigativo, se concluyen los siguientes aspectos y se espera que sean de aporte a la gestión administrativa y académica de las instituciones para generar valor desde la construcción del mercadeo de manera eficiente, se inicia sintetizando que el rol que emplea la educación es altamente importante y debería ser innegable para el desarrollo de un país, es por ello que los docentes emplean un papel fundamental en todo el proceso de enseñanza, ya que es aquel que más puede influir y dejar huella en la vida de los estudiantes. Por tanto, si este no realiza adecuadamente su función el sistema, la calidad y la efectividad del aprendizaje estaría en riesgo ante cualquier institución educativa.

Así mismo que el acompañamiento por parte de los directivos es de vital importancia dentro de una Institución Educativa, ya que los docentes se sienten apoyados en su trayectoria laboral permitiendo un mejoramiento en la calidad del servicio con adecuadas habilidades y fortalezas. De la misma manera se concluye que el rol del docente es importante para que los alumnos se formen por medio de una trascendencia llena de obstáculos y éxitos. Lo cual toma paciencia, esfuerzo y actitud para poder ir evolucionando ante los grandes cambios que se han ido presentando en la educación.

En las Instituciones Educativas los docentes manifiestan la satisfacción mediante el desempeño que presentan a diario en su jornada laboral, la motivación es el pilar fundamental ya que, se empieza a evidenciar un mayor rendimiento y productividad. También se encuentra en la revisión de documentos que la satisfacción de los docentes va muy arraigada a tres aspectos importantes, tales como lo cognitivo, actitudinal y afectivo el cual depende de estos que tan efectivo se brinde la educación por parte del docente hacia el estudiante ya que es el encargado de aportar significativamente en su aprendizaje. Finalmente se evidencia que la gestión administrativa es un proceso de control, el cual busca el mejoramiento de los procesos pedagógicos, directivos, administrativos y comunitarios de la institución y así poder cumplir con los objetivos establecidos.

5. AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen a las Instituciones de educación superior por el apoyo brindado para la construcción de este estudio, así mismo a

los proyectos de investigación que se articulan para lograr mayor comprensión de la temática en la gestión administrativa y académica.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACOSTA, J. (2015). Plan de negocios para una empresa de servicios de mantenimiento de infraestructura universitaria. **Repositorio Académico**.
- ACUÑA RUZ, F. (2015). Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 7-26.
- AGUILAR-BARRETO, A., Velandia-Riño, Y. R., Aguilar-Barreto, C. P., & Álvarez, G. R. (2017). Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. **Revista Perspectivas**, 2(2), 84-94.
- ALFARO PEÑA, G. B. (2015). Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015. **Repositorio Universidad César Vallejo**.
- BAQUERIZO, R. M. (2017). La calidad de la gestión educativa. **Revista científica ecociencia**, 1(1).
- BEDOYA, E. A., CARRILLO, SOFÍA, M., SEVERICHE, C. A., & ESPINOSA, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano Factors associated with job satisfaction in teachers of a higher education institution in the Colombian Caribbean. **Revista Espacios**, 39, 2. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- BOULLOSA, V. C., & Bernui Leo, I. (2019, October). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. In **Anales de la Facultad de Medicina** (Vol. 80, No. 4, pp. 494-497). UNMSM. Facultad de Medicina.
- CARRASCO, I. Y., MUJICA, A. D., BUSTOS, C. E., VILLALOBOS, M. V., TAMARÍN, C. A., OLAVE, C. N., & MEDEL, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. **Universitas Psychologica**., 16(2), 63-72.
- CANTÓN, I., & TÉLLEZ, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. **Revista Lasallista de**

- Investigación**, 13(1), 214–226.
<https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- CALONGE, H. R., & RODRÍGUEZ, C. F. A. (2016). Calidad de la vivienda informal: aportes desde la proyección social universitaria. **Equidad y desarrollo**, (25), 29-52.
- CHAMBILLA, B. (2017). Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua. Repositorio Institucional.
- CLADELLAS, R. P., CASTELLÓ, A. T., & PARRADO, E. R. (2017). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. **Revista de Salud Pública**, 20, 53-59.
- CORTÉS, J. (28 de Mayo de 2018). **Observatorio de Innovación Educativo**. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/competencias-mas-demandadas>
- DE BERRIOS, O. G. (29 de Junio de 2000). Evaluación de la Gestión en la relación Universidad-Empresa: Un enfoque desde la Teoría Administrativa. **Revista de Ciencias Humanas y Sociales**, 33, 106-137.
- ESCATE, M. (2019). Relación entre la eficiencia de la constructabilidad y calidad de servicio en obras de infraestructura del campus de la Universidad Ricardo Palma. **Universidad Ricardo Palma**.
- DE FANELLI, A. G., & MOGUILLANSKY, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. **Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas**, 22, 1-18.
- FRANCO-LÓPEZ, J. A., LÓPEZ-ARELLANO, H., & ARANGO-BOTERO, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. **Revista Complutense de Educación**, 31(1), 55–67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- GHENADENIK, M. (2017). Reflexión Académica en Diseño y Comunicación. **Palermo**, 30, 41-45.
- GARCIA, M. D. (2020). *Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente*. **Estudio de caso**. 5(03), 850–864. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1387>
- GÓMEZ-BAYONA, L., MORENO-LÓPEZ, G., & MACHUCA-VILLEGAS, L. (2020). La gamificación en mercadeo educativo

- como estrategia de gestión en las universidades acreditadas. **Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação**, (E34), 336-349.
- GÓMEZ-BAYONA, L., Y ARRUBLA-ZAPATA, J. P. (2020). Evolución del mercadeo en el sector universitario. **Revista Venezolana de Gerencia**, 25(89), 159-173. <http://doi.org/10.3796/03138800>
- GÓMEZ-BAYONA, L., Y URIBE, J. (2016). Marketing relacional: La evolución del concepto. **Revista Espacios**, 37(25), 11.
- GONZÁLEZ, J., & SUBALDO, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. **Educación**, 24(47), 90–114.
- GUTIÉRREZ, M., TÓMAS, J. M., & ALBEROLA, S. (2018). Apoyo docente, compromiso académico y satisfacción del alumnado universitario. **Estudios sobre educación**, 35, 535-555.
- INSTITUTO DE SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL. (2020). **Observatorio** - compromiso 2020 informe sobre el compromiso organizacional en tiempos de Covid-19. Recuperado de <https://executivesong.com/wp-content/uploads/2021/02/Observatorio-Compromiso-2020.-Conclusiones-4.pdf>
- KE, E., & TORRES, B. (2016). Proceso de enseñanza-aprendizaje y nivel de satisfacción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Primaria. **Horizonte de la Ciencia**, 6(10), 205–217.
- MAYO, I. C., & MATÍNEZ, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. **Revista lasallista de investigación**, 13(1), 214-226.
- MARIÑO, A. A., GUIRADO, A. M., & MATAMOROS, Y. (2011). La calidad de vida laboral en la Facultad de Ciencias Economicas de la Universidad de las Tunas. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, 3, 14.
- MARCHESI, ÁL. (2021). *Las Metas Educativas 2021*. Un proyecto iberoamericano para transformar la educación en la década de los bicentenarios. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS**, 4(12), 87-157

- MÉNDEZ, T. M., MÁRMOL, A. G., & MARTÍNEZ, B. J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. **Gestión de la Educación**, 7(1), 161-177.
- Ministerio de Educación. (8 de Febrero de 1994). **Función Pública**. Obtenido de Gestor Normativo: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>
- Ministerio de Educación. (Mayo de 2009). **Ministerio de Educación**. Obtenido de Ministerio de Educación: https://www.mineduacion.gov.co/1621/articulos-205294_archivo_pdf.pdf
- MIRANDA, L. A. (2015). Factores que evidencian satisfacción e insatisfacción en los docentes de básica primaria de la institución educativa técnica instituto armero de armero guayabal Tolima. **Obtenido de Universidad del Tolima**: <http://repository.ut.edu.co/handle/001/1605>
- MORENO, R. M. (2020). Proceso administrativo y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, **Yurimaguas – 2020** (Issue 051).
- MOLANO, A. D. (2015). La gestión académica: criterio clave de la calidad de gestión de las instituciones de educación superior. **Sophia**, 12(1), 55-70. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- MORALES, F. (2010). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. **obtenido de** <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
- ORTIZ, J. (2019). Investigación exploratoria: tipos, metodología y ejemplos. **obtenido de** <https://www.lifeder.com/investigacion-exploratoria/>
- PARADA, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. **Mundo Fesc** 43-56.
- PEÑA, C. (2015). La Importancia de la Investigación en la Universidad: Una Reinvidicación del Sapere Aude Kantiano. **Amauta**, 35-64.
- PÉREZ MAGÍN, I. M., PERS INFANTE, M., ALONSO PUPO, N., & FERRERO RODRÍGUEZ, L. M. (2012). Satisfacción de los actores del proceso enseñanza aprendizaje en la asignatura Morfofisiología II. **Educación Médica Superior**, 26(1), 15-26.

- Prevencionar.com. (2021). 10 ejemplos de salario emocional. **Recuperado de** <https://prevencionar.com/2021/01/14/10-ejemplos-de-salario-emocional/>
- PEDRAZA MELO, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. **RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo**, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- RICO, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. **Sophia** 12(1), 55-70.
- RIESCO, M., PEÑA, J. I., ANTONIO, M., DE FRUTOS, J. A., & GONZÁLEZ, P. (2008). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. Educación y Futuro: **Revista de investigación aplicada y experiencias educativas**, 17, 9-42.
- SANTOVEÑA, S. M., & BERNAL, C. (2019). Explorando la influencia del docente: formas emergente de participación y transformación social. **Comunicar**, 27(58), 75-84.
- SERRANO, J. C., CHILENO, C. R., & CHACHA, L. V. (2020). La metodología de la enseñanza aprendizaje en la educación superior: algunas reflexiones. **Revista Universidad y Sociedad**, 12(1), 386-389.
- SILVA, I., SALGADO, I., & SANDOVAL, A. (2013). Modelo de asesoría a escuelas centrado en el acompañamiento docente. **Scielo**, 43-64.
- SIMBRON-ESPEJO, S. F., & SANABRIA-BOUDRI, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. **Cienciamatria**, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- SUCH, J. G., & SUIZO, L. S. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. **Educación**, 24(47), 90-114.
- SNTE. (2020). ¿Por Qué Es Importante Reconocer El Trabajo De Los Docentes? **Sala de Maestros**.
- SPRIG PROFESSIONAL. (2020). Razones de la importancia del reconocimiento laboral. **Recuperado de** <https://blogcandidatos.springspain.com/cultura->

- organizacional/razones-de-la-importancia-del-reconocimiento.cm
- TINOCO, L. M. B. (2018). Acompañamiento pedagógico y gestión de los agentes educativos de educación inicial en el distrito de Molino y Oroya de la provincia de Pachitea, departamento de Huánuco.
http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1899/T025_46253683T.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/964/TM_AD-Ad_L3192014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- TRANFIELD, D., DENYER, D., & SMART, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-in-formed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. doi.org/10.1111/1467-8551.00375 (3)
- WEB DEL MAESTRO CMF. (2020). Diez sugerencias, ideas y propuestas para mejorar en este 2021. **Recuperado de <https://webdelmaestrocmf.com/portal/maestro-aqui-tiene-8-cosas-que-puede-mejorar-para-este-2018/>**
- ZAPATA, C., GOMEZ, M., & ROJAS, M. (2010). Modelado de la relación de confianza profesor-estudiante en la docencia universitaria. *Educación y educadores*. 13(1), 77-90.

BIODATA DE AUTORES

Ledy Gómez-Bayona. PhD en Administración de la Universidad de Medellín-Colombia, Magíster en Dirección de Marketing de la Universidad del Mar, Especialista en Gerencia de Proyectos de la Universidad del Tolima e Ingeniera de Mercados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Con amplia experiencia en cargos directivos en diferentes Instituciones de Educación Superior. Evaluadora en revistas académicas a nivel nacional e internacional, Hace parte del Ministerio de Educación Nacional como Par Académica desde 2015. Docente en algunos programas de posgrado a nivel nacional. Docente investigador clasificada como asociado por Minciencias e integrante del Grupo de Investigación Casos y Estudios Organizacionales CEO de la Universidad de San Buenaventura seccional Medellín-Colombia.

Gustavo Adolfo Moreno-López. Estudiante de Doctorado en Administración, Maestría en Educación y Desarrollo Humano. Especialista en Gestión de la Calidad, Licenciado en Magisterio, Abogado. Actualmente es Rector de la Institución Universitaria Marco Fidel Suárez, se ha desempeñado como Vicerrector Administrativo y Financiero, Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín, Director Académico y Decano de la Institución Universitaria Salazar y Herrera. Vicerrector académico y administrativo del Politécnico Marco Fidel Suárez. Ha sido clasificado como Investigador Junior - Convocatoria 833 de 2018 COLCIENCIAS y participa como investigador en el Grupo de Investigación "GIDEP" Grupo Interdisciplinario de Estudios Pedagógicos - Categoría A- Colciencias. Director del Grupo de Investigación del Grupo "GRIESO" en Educación y Ciencias Sociales y Humanas.

Viviana Stefanny Sánchez Moreno. Administradora de Negocios, integrante del semillero de investigación Xplomarketing, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura seccional Medellín-Colombia.

David Restrepo Martínez. Contador Público, integrante del semillero de investigación Xplomarketing, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura seccional Medellín-Colombia.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 38, Especial N° 29 (2022)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve