

Nivel de satisfacción laboral de los egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, Venezuela

Level of labour satisfaction of the graduated ones in the career Agricultural Engineering of Universidad de Oriente, Monagas, Venezuela

Omaira del Valle GARCÍA¹✉ y José M. ESTRADA²

¹Departamento de Ciencias, Unidad de Estudios Básicos, Núcleo de Monagas, Universidad de Oriente. Avenida Universidad, *Campus* Los Guaritos. Maturín, 6201, estado Monagas, Venezuela y ²Instituto Pedagógico de Maturín, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Maturín, Venezuela. E-mail: omairaudo@cantv.net
✉ Autor para correspondencia

Recibido: 05/11/2009 Fin de primer arbitraje: 14/02/2012 Primera revisión recibida: 17/05/2012
Fin de segundo arbitraje: 13/06/2012 Segunda revisión recibida: 13/09/2012 Aceptado: 15/09/2012

RESUMEN

La Universidad de Oriente tiene la misión de formar profesionales capaces de atender y dar respuestas a las necesidades económicas y de desarrollo del país y a las expectativas de superación de los egresados. Una vez egresados, se espera que los profesionales ingresen al campo laboral y se sientan satisfechos, de tal manera que se posibilite su crecimiento personal y profesional. No obstante, se evidencia que muchos egresados no logran ubicarse en trabajos relacionados con la carrera cursada. Este estudio de nivel de satisfacción laboral permitió detectar hasta qué punto el proceso de ajuste en el campo laboral se está realizando de manera efectiva; es decir, si el trabajo desempeñado por los egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica, satisface sus deseos y necesidades, pues ello repercute en variables tan importantes como el rendimiento, la calidad y el logro. La investigación es Descriptiva de Campo, la muestra estuvo representada por 16 egresados que laboran en la ciudad de Maturín, a quienes se les aplicó un instrumento para obtener información acerca de su situación laboral y nivel de satisfacción. Los datos se presentaron en cuadros de Distribución Absoluta y Porcentual. Se empleó la Técnica de Análisis Estadístico Porcentual e inferencial, además del estudio de los resultados de los niveles. Se concluye que El 100% de los egresados encuestados trabaja en su área de competencia desempeñando cargos de técnicos de campo en concordancia con el perfil profesional de Ingeniero Agrónomo. Se obtuvo mejoras en las categorías profesionales y económicas con la obtención del título. La mayoría de los egresados se siente muy satisfecho por haber egresado de la Universidad de Oriente y haber mejorado su status laboral. Existe poca satisfacción en cuanto a estímulos y reconocimientos recibidos por la labor realizada. Las instalaciones de trabajo no cuentan con condiciones físicas adecuadas. El trabajador se siente desmotivado porque las normas y los procedimientos de ascenso cercenan las oportunidades de desarrollo personal.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, factores extrínsecos o de higiene, factores intrínsecos o motivacionales.

ABSTRACT

The mission of Universidad de Oriente is to train professionals to meet and respond to economic needs and development of the country and overcome the expectations of graduates. Therefore professionals are expected to enter the labor force and feel satisfied, so that it enables their personal and professional growth. However, it appears that many graduates fail to be placed in career-related work cursada. This study of job satisfaction level possible to detect how far the adjustment process in the workplace is being carried out effectively, ie, whether the work performed by the graduates in the career of Agricultural Engineering, fulfill their desires and needs, because it affects such important variables as performance, quality and achievement. Descriptive research is Field, the sample was represented by 16 graduates who work in the city of Maturin, who answered a tool to obtain information about your employment status and level of satisfaction. Data are presented as tables Absolute and Percent Distribution. Statistical Analysis Percent Technical and inferential were used, as well as studying the results of the levels. It was concluded that 100% of graduates surveyed work in their area of competition playing field technician positions in accordance with the professional profile of Agricultural Engineering. Improvement was obtained at the professional and economic relations with obtaining title. Most of the graduates is very pleased to have graduated from the University of the East and have improved their work status. There is little satisfaction in terms of incentives and awards received for its work. The working facilities do not have suitable conditions. The worker feels discouraged because the rules and procedures for promotion opportunities encroaching development.

Key words: Labour satisfaction, extrinsic factors and intrinsic factors

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior tienen la misión de formar los recursos humanos en las diferentes disciplinas del saber que el país requiere para su desarrollo y progreso. La Universidad de Oriente surge, precisamente, como una alternativa de educación, cuyos planes de estudio están dirigidos a formar profesionales en diferentes carreras para que se incorporen exitosamente al campo laboral y contribuyan a satisfacer las necesidades que el país y, especialmente la zona oriental, confrontan en materia de recursos humanos calificados.

Para ello cuenta con diversas carreras en distintas ramas del saber como por ejemplo la carrera de Ingeniería Agronómica. (Otaola Gómez *et al.*, 2005) realizaron una reforma curricular de esta carrera y definen el perfil académico profesional del Ingeniero Agrónomo (pensum 2005), en base a los roles y competencias que es capaz de realizar en el ejercicio de la profesión, considerando que ha tenido una formación integral de todos los aspectos relacionados con la actividad agrícola, tanto a nivel regional como nacional. El Ingeniero Agrónomo se podrá desempeñar como: 1) Investigador, 2) Asesor Agropecuario, 3) Gerente del campo y productor Agropecuario, 4) Extensionista, 5) Docente. El desempeño del Ingeniero Agrónomo como Asesor agropecuario está íntimamente ligado a la realización de programas de planificación del sector agrícola a todo nivel y su participación como asistente técnico en un determinado rubro.

Desde su creación, la Escuela de Ingeniería Agronómica ha representado una alternativa de estudio para muchos jóvenes, y en la actualidad egresa, anualmente, un número aproximado de 40 profesionales en esta carrera. Sin embargo, se carece de información precisa sobre la situación laboral de estos egresados, y del nivel de satisfacción en su desempeño laboral.

En tal sentido, los objetivos de esta investigación condujeron a determinar la situación laboral de los egresados en la carrera de “Ingeniería Agronómica” y evaluar el nivel de satisfacción laboral en función de los factores intrínsecos o motivacionales y los factores extrínsecos o de higiene, tomando como referencia la teoría bifactorial de Herzberg *et al.*, (1959). Además, este

estudio permitió determinar si las condiciones laborales de los egresados les brindan oportunidades de desarrollar sus aptitudes y habilidades profesionales de acuerdo a su formación; pudiéndose constatar la correspondencia entre el perfil del egresado y las exigencias del campo laboral en el que se desenvuelven, y de esta manera detectar hasta qué punto el proceso de ajuste en el campo laboral se está realizando de manera efectiva ya que ello repercute en variables tan importantes como el rendimiento, la calidad, el logro, nivel de responsabilidad y relaciones interpersonales.

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización de la sociedad en su conjunto. Filippo (2002), ajustándose a la teoría de de las jerarquías de Maslow, sostiene que “La más alta necesidad del hombre es la de autorrealización y por lo tanto su logro genera mayor nivel de satisfacción, siendo el trabajo el lugar por excelencia donde se busca satisfacer esta necesidad.

La teoría de las expectativas considera la motivación como una función de las expectativas de una persona acerca de las relaciones existentes entre sus esfuerzos, la efectividad de esos esfuerzos y las recompensas que se obtienen de ellos.

La satisfacción se puede considerar como un logro, ya que ella permite al individuo conseguir con mayor éxito los objetivos trazados. Según la teoría del Doble Factor de Herzberg *et al.*, (1993), “existen dos factores primordiales en el proceso de la motivación como son: satisfacción-insatisfacción o factores extrínsecos-intrínsecos”. La función principal de los factores extrínsecos o de higiene es la de evitar la insatisfacción en el trabajo. Es sabido que una persona insatisfecha dentro de una organización puede manifestar defensas que posiblemente repercutirán de una manera desfavorable en su rendimiento. Dentro de los factores extrínsecos se encuentran “el salario, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas de trabajo”. Los factores intrínsecos o motivacionales se caracterizan porque están íntimamente relacionados con el contenido del trabajo que realiza una persona. Dentro de éstos podemos señalar el logro, el reconocimiento y la responsabilidad.

Según la teoría de las motivaciones sociales, la motivación de logros es la necesidad que manifiesta el ser humano de actuar en busca de metas realistas que lo satisfagan, realizando actividades en términos de calidad y opciones que le permiten escalar día a día posiciones diferentes dentro de su contexto social. De esta manera, el proceso de motivación para el trabajo se puede traducir en recompensa o incentivo tangible o intangible.

Se considera que estos enfoques se complementan y aportan una visión holística e integral de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial. De esta manera, se puede decir que la satisfacción es el producto de las diferencias que existen entre lo que espera recibir el individuo en relación a lo que invierten él y sus compañeros, y lo que él obtiene, comparado con lo que reciben los segundos. Además, las actitudes que asume el sujeto en relación a estas discrepancias varían en dependencia de si se trata de factores intrínsecos o extrínsecos.

Rodríguez *et al.*, (2007) realizaron un “Análisis Varimax de factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Oriente, Venezuela” y concluyeron que los componentes más relevantes contienen una mezcla de agentes motivadores e higiénicos.

Gonzalez y Parra (2010) estudiaron “Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción en pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi” y refieren que la comunicación y el grado de confianza son buenos entre empleados y directivos, pues estos aspectos dan seguridad y facilitan el desarrollo de las actividades de los mismos. Además, es necesario afianzar los nexos académicos-productivos con el estado para que se generen más aportes para la región. Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un

deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

Atalaya (2009) relacionó la satisfacción laboral con la productividad y de sus hallazgos se desprende lo relevante que es para las personas sentirse retribuidas con recompensas que sean importantes, con incentivos valiosos y que les sirvan para satisfacer sus necesidades y expectativas de diferente tipo, asumiendo que son individuos peculiares y diferentes entre sí. Asimismo, se debe comprometer al trabajador en la fijación de metas, que comunique con claridad en qué consisten, que permitan asumir retos, e informar al personal sobre su desempeño, todo ello redundará en personal más comprometido. Generalmente, los individuos se sienten mejor cuando saben exactamente lo que se espera de ellos y al tener la oportunidad de participar en las metas de trabajo.

Ardouin *et al.*, (2000) establecieron relación entre la motivación y la satisfacción laboral, y al respecto refiere que no se puede lograr un aumento seguro de la motivación, y por ende el desempeño por acción de un mayor esfuerzo, sólo en función del aumento de recompensas extrínsecas (salario), Se debe considerar que si bien el modelo de Porter y Lawler plantea que son las recompensas los determinantes de la satisfacción y el lazo de esta última y la motivación, no debemos entenderlas en el sentido reduccionista y conductista, sino que en un sentido amplio y haciendo un mayor énfasis en los aspectos intrínsecos como lo son la posición social, el sentimiento de capacidad y autorrealización.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio se abordó desde la perspectiva de investigación Descriptiva de Campo, pues los datos se toman directamente de la realidad para ser interpretados y dar explicación de sus causas y efectos. La población estuvo conformada por un total de 39 egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas durante el año 2005. La muestra se circunscribió a un total de 16 egresados, entre ellos hombres y mujeres con edades comprendidas en un rango de 25 a 35 años, y que además trabajan en empresas y/o instituciones públicas de la ciudad de Maturín, estado Monagas. Se utilizó el

procedimiento de muestreo intencional para la selección de la muestra, lo que evita correr el riesgo de elegir individuos que se encuentren fuera o dispersos del área de influencia, se trata más bien de la elección de una muestra sobre la base de una o varias características predeterminadas para obtener información sobre los miembros de la población que reúnan esas características. Este método es más útil para describir un fenómeno que para hacer inferencias estadísticas sobre su incidencia en la población. Según Ramírez (1999), “Este tipo de muestreo implica que el investigador obtiene información de unidades de la población escogidas de acuerdo con criterios previamente establecidos, seleccionando unidades “tipo” o “representativas”.

Para la obtención de la información requerida, se aplicó un instrumento (encuesta) a los Ingenieros Agrónomos que egresaron a partir del período 2005 y que, además, se encuentran laborando en la ciudad de Maturín, con el fin de conocer su opinión con respecto a la Situación Laboral y El Nivel de Satisfacción Laboral. En tal sentido, se realizaron visitas a los distintas instituciones que ofrecen oportunidades de trabajo relacionadas con el perfil de estos profesionales. El instrumento consta de dos partes: la primera trata de los aspectos personales y socio-demográficos así como los aspectos laborales; la segunda parte se refiere al Nivel de Satisfacción, presentada según la escala Likert.

La validéz se estableció por el contenido y la confiabilidad se determinó aplicando el coeficiente de Cronbach cuya expresión es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

K = número de preguntas

$\sum Si^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

St^2 = La varianza total del instrumento

En la primera parte se obtuvo un $\alpha =$

0,84582; en la segunda parte $\alpha = 0,6544$, y en la tercera parte $\alpha = 0,6812$

Análisis de los datos:

los datos se presentaron en cuadros de Distribución Absoluta y Porcentual. Se empleó la técnica de análisis estadístico porcentual para sus respectivos análisis. Es decir, se describe la situación en función de porcentajes y luego se infieren los resultados. En el caso de la variable “nivel de satisfacción” se realizó un análisis porcentual e inferencial, además del estudio de los resultados de los niveles.

A continuación se describe un caso específico:

	Nivel de satisfacción				Total
	4	3	2	1	
Ítem 1	7	9	-	-	16
Porcentaje (%)	43,75	56,25	-	-	100

El nivel se calcula de la siguiente manera:

$$P = 4 \times 7 + 3 \times 9 + 2 \times 0 + 1 \times 0$$

$P = 55$ (la ponderación del ítem 1, status laboral)

Luego se determina la equivalencia con el resultado ideal, en este caso: $4 \times 16 = 64$

Así: 64 ----- 4
55 ----- X

$$\text{de donde } X = \frac{4 \times 55}{64}$$

$X = 3,43$. Esto representa el nivel para el ítem Status laboral.

De este resultado se puede inferir que este ítem es, por lo menos, satisfactorio. Este procedimiento se aplicó a los restantes ítems para determinar el nivel promedio expresado por la muestra en cuanto a su satisfacción laboral.

Operacionalización de variables

En el cuadro 1 se muestra los rasgos personales y aspectos laborales y en el Cuadro 2, los factores extrínsecos y factores intrínsecos o motivacionales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los egresados muestran satisfacción por haber obtenido un título y adquirir mejoras en su categoría profesional. No obstante, ejercen cargos como analista, asistente agropecuario, ingeniero de área técnica y/o técnico de campo, siendo este último renglón el mayormente ocupado con un porcentaje de 62,50 % (Cuadro 3).

Es notorio que la mayoría de los egresados se encuentra ejerciendo cargos en su área de competencia. Esto es de gran importancia dado que uno de los objetivos de la Universidad de Oriente es preparar profesionales para que se incorporen efectivamente al campo laboral en pro del desarrollo económico y social del país. Asimismo es misión de esta casa de estudios formar profesionales de alta calidad que puedan atender problemas de su particular formación y competencia. (Otaola Gómez *et al*, 2005), dentro de las competencias del Ingeniero Agrónomo se menciona su participación como asistente técnico de un determinado rubro y su desempeño como asesor agropecuario en la realización de programas de planificación del sector agrícola a todo nivel. De allí que existe correspondencia o pertinencia entre el perfil del egresado y su área de trabajo.

Cuadro 1. Rasgos personales y aspectos laborales en el estudio de 16 egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas durante el año 2005.

VARIABLES	INDICADORES	ÍTEM
Rasgos personales y sociodemográficos.	• Edad	1
	• Sexo	2
	• Estado civil	3
	• Lugar de residencia	4
Aspectos laborales	• Situación laboral	5
	• Empresa donde trabaja	6
	• Tipo de empresa	7
Relación del trabajo desempeñado con la carrera	• Pertinencia de la carrera	8
	• Tipo de trabajo desempeñado	9
Gerencia de Recursos Humanos.	• Cargo en la empresa o institución	10
	• Mejoras obtenidas con el título	11-12

Cuadro 2. Factores extrínsecos y factores intrínsecos o motivacionales en el estudio de 16 egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas durante el año 2005.

VARIABLES	INDICADORES	ÍTEM
Factores extrínsecos	• Status laboral	• Status laboral
	• Incentivos económicos	• Dedicación laboral
	• Condiciones de las instalaciones de trabajo	• Ingresos económicos
	• Progreso o avance en el trabajo	• Incentivos económicos por la labor realizada
Factores intrínsecos	• Relaciones Interpersonales	• Condiciones de las instalaciones físicas
	• El trabajo en sí mismo y motivación	• Vigilancia y seguridad
	• Reconocimiento por la labor realizada	• Normas y procedimientos de ascenso y clasificación
	• Responsabilidad	• Las relaciones interpersonales con el personal de la institución o empresa
Factores intrínsecos	• Posibilidad desarrollo y crecimiento	• Estímulos recibidos en la institución por el trabajo realizado
	• Reconocimiento por la labor realizada	• El reconocimiento que recibe por la labor realizada
	• Responsabilidad	• Niveles de responsabilidad en el trabajo
	• Posibilidad desarrollo y crecimiento	• Libertad para la toma de decisiones
		• Oportunidades de desarrollo personal y profesional

Cuadro 3. Distribución absoluta y porcentual en relación con el tipo de trabajo que desempeñan actualmente 16 egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas durante el año 2005.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Analista	1	6,25
Técnico de campo o inspector agrario	10	62,50
Ingeniero de área técnica	4	25,00
Asistente agropecuario	1	6,25
Total	16	100

Las instituciones que han ofrecido apoyo a estos egresados son de carácter pública tales como FONDAFA , INTI, CVA Azúcar, INSAI (Instituto nacional de salud agrícola integral) . Todas ellas reflejan pertinencia con las necesidades de la región. El egresado en ingeniería agronómica siente satisfacción, por haber egresado de la Universidad de Oriente; sin embargo, expresa que el status laboral alcanzado no cubre totalmente sus expectativas, viéndose afectadas algunas variables de los llamados factores extrínsecos o factores que rodean la tarea, tal como se muestra en el Cuadro 4.

El nivel de satisfacción en cuanto a los ingresos económicos e incentivos económicos es de 3,5; lo cual se considera “satisfactorio”, y en consecuencia se derivan mejoras económicas para los egresados. El salario y las normas de ascenso dentro de una empresa o institución y los incentivos económicos son factores externos, llamados también por Herzberg *et al.*, (1993) de “higiene” que motivan la labor realizada. Esta compensación involucra, además, incrementos de sueldos y los métodos utilizados por la organización para la administración del salario. Un trabajo reportado por Olivares y otros (2006), acerca de la satisfacción laboral del docente universitario, refleja que éste no es remunerado adecuadamente, que su capacitación no se toma en cuenta para establecer diferencia en su remuneración. También que las políticas de estímulo para la producción académica no tienen un régimen que los califiquen por lo que no existe ningún tipo de bonificación extra por ese aspecto.

Asimismo Sarella y Paravic (2002), concluyeron que existe insatisfacción laboral en cuanto a las remuneraciones recibidas por el personal de enfermería del Sistema de Atención

Médica de Urgencia, estos profesionales expresan que son mal pagados, que no se les otorga el valor que merecen, de allí que no están cubiertas sus expectativas. Según Robbin *et al.*, (1998) los empleados quieren sistemas sociales y políticas de ascenso que consideren justas, claras y afines a sus expectativas. El vínculo entre el sueldo y la satisfacción no radica en la cantidad absoluta de la remuneración, sino en la imagen de justicia que el empleado perciba.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo personal y profesional, el resultado es “poco satisfactorio”, se obtuvo un nivel de 2,75 para el ítems y esto asoma un considerable grado de insatisfacción, por tanto se infiere que estos procedimientos constituyen elementos desmotivadores para el trabajador.

En relación con el aspecto “condiciones de las instalaciones físicas” de las instituciones donde laboran los egresados, se refleja un nivel de 2,31; lo cual asevera una tendencia a la insatisfacción que quizás se atribuya al hacinamiento de los empleados en las oficinas y a las deficientes herramientas requeridas para la realización de su trabajo. Ciertamente la labor realizada por estos profesionales tiene como escenario “el campo”, donde manifiestan sus conocimientos teóricos-prácticos reflejados en su perfil profesional al desempeñarse como técnicos de campo o asesor agropecuario. Sin embargo, esta labor de campo se complementa con el cumplimiento de horarios de permanencia en oficina donde se les permite llevar un registro de datos de la situación en particular así como planificar las estrategias y tomar las decisiones necesarias para lograr, entre otras cosas, una buena producción y productividad del cultivo.

Cuadro 4. Distribución absoluta y porcentual acerca del nivel de satisfacción laboral en cuanto a factores extrínsecos de 16 egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas durante el año 2005.

Item	Muy Satisfactorio		Satisfactorio		Poco Satisfactorio		No Satisfactorio		Total		Nivel de satisfacción
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Status laboral	7	43,75	9	56,25	-	-	-	-	16	100	3,43
Ingresos económicos	9	56,25	6	37,50	1	6,25	-	-	16	100	3,50
Oportunidades de desarrollo personal y profesional	2	12,50	9	56,25	4	25,00	1	6,25	16	100	2,75
Condiciones de las instalaciones físicas	-	-	7	43,75	7	43,75	2	12,50	16	100	2,31
Relaciones interpersonales	8	50,00	8	50,00	-	-	-	-	16	100	3,50

En este caso se requiere de un clima agradable, y para ello es necesario contar con eficientes condiciones físicas del lugar de trabajo como, por ejemplo, disponibilidad de las herramientas, equipos, espacio, condiciones de luminosidad, ventilación, entre otros. Para Herzberg *et al.*, (1993), estos elementos coadyuvan a mantener un clima positivo hacia la labor realizada y esto repercute en beneficio directo para la institución. Los resultados encontrados por Olivares *et al.*, (2006) en cuanto a satisfacción laboral concuerdan con este estudio, pues los empleados prefieren entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracción.

El nivel de satisfacción laboral reflejado para el ítem relaciones interpersonales es 3,5 lo que indica que existe un considerable grado de satisfacción. Este resultado es muy positivo y contribuye al logro de un mejor desempeño laboral por cuanto la comunicación es el medio a través del cual los directivos de la institución y los empleados pueden canalizar cualquier situación que les afecte tanto en lo personal como en lo profesional. Según Atalaya (2009), todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas quienes se lleven bien, comprenden, se comuniquen, se respeten, trabajen en armonía y cooperación. La buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, lo cual se logra más que nada por una labor consciente de los jefes.

En fin, a los empleados les interesa su ambiente de trabajo, se interesan en que su clima

laboral les permita la prosperidad personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. El trabajo también cubre necesidades de interacción social, el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

El Cuadro 5 refleja algunos de los “factores intrínsecos” o “motivacionales” que al igual que los “factores de higiene o extrínsecos” pueden afectar o favorecer el desempeño laboral. En relación con los ítems “motivación” y responsabilidad en el trabajo”, los resultados tienden a ser satisfactorios, siendo los niveles 3,44 y 3,56 respectivamente. Sin embargo, el reconocimiento por la labor realizada y los estímulos recibidos por la institución así como la libertad para la toma de decisiones, exhiben resultados que reflejan poca satisfacción para el egresado, el nivel alcanzado es de 2,93 y 2,81 respectivamente. Resulta desfavorable esta situación para el individuo, pues para que éste se sienta realizado personal y profesionalmente debe experimentar satisfacción en su trabajo, lo que sin lugar a dudas impulsaría la productividad laboral tan necesaria para la empresa, el trabajador y el colectivo.

En cierto modo la institución o empresa le brinda al egresado la oportunidad para expresar

Cuadro 5. Distribución absoluta y porcentual acerca del nivel de satisfacción laboral en cuanto a factores intrínsecos de 16 egresados en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas durante el año 2005.

Ítem	Muy Satisfactorio		Satisfactorio		Poco Satisfactorio		No Satisfactorio		Total		Nivel de satisfacción
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Estímulos que recibe en la institución	5	31,20	5	31,25	6	37,50	-	-	16	100	2,93
Niveles de responsabilidad en el trabajo	9	56,20	7	43,75	-	-	-	-	16	100	3,56
Motivación por el trabajo desempeñado	7	43,70	9	56,25	-	-	-	-	16	100	3,44
Libertad para la toma de decisiones	2	12,50	9	56,25	5	31,25	-	-	16	100	2,81

libremente sus opiniones o inquietudes personales y profesionales pero no le permite la total libertad para la toma de decisiones. Según Herzberg *et al.*, (1993), es importante brindar oportunidades y autonomía para expresarse y participar en la toma de decisiones, de lo contrario se crearía un clima de insatisfacción laboral, impidiendo que la tarea a realizar se presente atractiva e interesante.

Palma Carrillo (2000) en su trabajo "Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias" encontró que la motivación de logros que presenta el grupo, contrasta con los mínimos requerimientos organizacionales que permitan asegurar el logro de metas personales e institucionales poniendo en riesgo la misión institucional; y por lo tanto, la calidad en el servicio que debe caracterizar a instituciones que como éstas giran en torno a la formación humana.

Los hallazgos de García (2010), referidos a "Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica", muestran correspondencia con estos resultados; pues en su análisis concluyente expresa que en la actualidad la satisfacción laboral se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales. Por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuyente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de forma holística y humanista; de tal forma que no se obvие a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce. Al respecto, la teoría de Herzberg *et al.*, (1959) estima que la presencia de un trabajador satisfecho y motivado se alcanza no sólo con haber cubierto los factores extrínsecos o factores que rodean la tarea sino también con factores que estimulen el "logro", tales como el crecimiento personal y profesional para que la tarea llevada a cabo sea una actividad interesante y retadora. Se corrobora, entonces, la correlación entre motivación al logro y satisfacción laboral, pues los empleados tienden a preferir trabajos que les brinden oportunidad de usar sus habilidades; que ofrezcan una variedad de tareas; libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción en el trabajo.

CONCLUSIONES

La mayoría de los egresados trabaja en su área de competencia desempeñando cargos como técnicos de campo y/o asesor agropecuario en

perfecta pertinencia con su perfil académico profesional de Ingeniero Agrónomo, quedando así cubiertas sus expectativas acerca de su formación. Además, sienten satisfacción por haber egresado de la Universidad de Oriente, lo cual les permitió mejorar su status laboral y condiciones socio-económicas. Esto es importante dado que muestra consonancia con la misión de esta casa de estudios, al fomentar la preparación de profesionales de alta calidad y con perfil requerido para que puedan incorporarse efectivamente y enfrentar con éxito las exigencias, cada vez más crecientes del campo laboral, así como atender problemas de su particular formación en pro del desarrollo del país. No obstante, las instituciones y/o empresas deben reforzar las situaciones y condiciones que generan satisfacción laboral en los egresados de Ingeniería Agronómica, a modo de evitar el surgimiento de factores que puedan perturbar la motivación y la autoestima.

Existe poca satisfacción laboral en cuanto a los estímulos y reconocimientos recibidos por la labor realizada. Esta situación no es muy favorable porque se puede generar predisposición y apatía por el trabajo desempeñado. Las instalaciones o lugares de trabajo no cuentan con las condiciones físicas adecuadas, en consecuencia se presenta un clima de incertidumbre y la labor realizada es poco satisfactoria. Las normas y procedimientos de ascenso cercenan las oportunidades de desarrollo personal, pues el nivel promedio es de 2,50.

Esto permite inferir "insatisfacción" o desmotivación por el trabajo. Las posibilidades de promoción conllevan a oportunidades de alcanzar puestos más elevados dentro de la organización, aunque no todos los trabajadores desean ser promocionados. Un individuo puede parecer satisfecho después de alcanzar una sola promoción, otros pueden presentar una lucha aparente insaciable de progresar en la jerarquía de la empresa, ya sea porque obtiene placer del acto de lucha por progresar o quizás por ser un medio o circunstancia para lograr ventajas socioeconómicas más grandes.

Es posible que las instituciones donde labora la mayoría de los egresados, por restringir evasión de capital, coarten el disfrute de ciertos beneficios económicos y de protección social a sus empleados, creando en ellos insatisfacción; y como resultado se puede generar bajo rendimiento laboral, pues el factor económico funge como una recompensa

extrínseca inmediata por el trabajo realizado. En tal sentido, es pertinente que la universidad afronte esta realidad a través del cumplimiento de una de sus misiones cual es mantener una permanente vinculación con sus egresados para su actualización constante. Asimismo, perseverar para mantener contacto con el sector productivo a fin de establecer propuestas favorables que incentiven los niveles de ingresos económicos y protección social de nuestros egresados.

En cuanto al flujo de las comunicaciones del personal de la institución, el nivel promedio es “satisfactorio”, ya sea para las relaciones del nivel de dirección hacia el subalterno y viceversa así como para las relaciones interpersonales con los demás miembros del personal de la institución. Situación ésta de gran importancia porque revela un aspecto trascendental en la vida humana, cual es la comunicación como medio de expresarse y/o emitir opinión acerca de alguna circunstancia o realidad presentada en el entorno que les pueda estar perturbando en su ámbito personal y profesional. De igual modo resulta favorable contar con la presencia de compañeros de trabajo dispuestos a proporcionar apoyo, esto crea un entorno laboral grato y coadyuva a mantener un alto nivel de satisfacción.

Para los factores intrínsecos, se evidencia un nivel “satisfactorio”, sobre todo los relacionados con los aspectos motivación y responsabilidad en el trabajo. No así para los aspectos como el reconocimiento por la labor realizada y los estímulos recibidos por la institución, los cuales muestran resultados que reflejan poca satisfacción para el egresado. Como acota Herzberg *et al.*, (1993), los factores motivacionales se caracterizan porque están íntimamente relacionados con el contenido del trabajo que realiza la persona. Por lo tanto, para que un trabajador se sienta satisfecho y motivado no sólo es importante la equidad en el salario percibido sino que se estimule el logro, el reconocimiento y la responsabilidad; es decir, es importante considerar los factores internos por cuanto ellos conducen a la satisfacción. En expresiones de Ardouin (2000), no se puede obtener un aumento tangible de la motivación, y por ende el desempeño por acción de un mayor esfuerzo, sólo en función del aumento de recompensas extrínsecas, si bien las recompensas son favorables para la satisfacción, es primigenio otorgar un mayor significado a los aspectos intrínsecos como lo son la

posición social, el sentimiento de capacidad y autorrealización. Sería pertinente que las empresas y/o instituciones sean garantes de la autorrealización de sus empleados. Al tomar en consideración el factor motivacional, se pueden generar estímulos que promuevan el logro, así como establecer un sistema efectivo para otorgar reconocimiento por el nivel de responsabilidad exhibido por los trabajadores en su desempeño laboral. El efecto sería de recíprocos beneficios; la empresa reflejaría su crecimiento, desarrollo y alcance de sus metas como organización, y los empleados consolidarían su autoestima, necesaria ésta para desenvolverse eficaz y eficientemente en el trabajo y resguardar sus expectativas personales y profesionales.

LITERATURA CITADA

- Ardouin, J.; C. Bustos, R. Gayó y M. Jarpa. 2000. Motivación y satisfacción laboral. Universidad de Concepción. Documento en línea. <http://www.udec.cl/bustos/apsique/labo/motysatis.htm>.
- Atalaya, M. 2009. Satisfacción laboral y productividad. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos 5: 45-76.
- García, D. 2010. Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Revista CCCSS. Contribuciones a las Ciencias Sociales.
- González, J. y C. Parra. 2010. Caracterización de la cultura organizacional. Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción en pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi. Revista Pensamiento & Gestión 25: 40-57.
- Herzberg, F.; B. Mausner and B. B. Snyderman. 1959. The motivation to work. John Wiley and Sons, Nueva York, USA. 20 p.
- Herzberg, F.; B. Mausner and B. B. Snyderman. 1993. The motivation to work. 2nd Edition. John Wiley and Sons, Nueva York, USA. 157 p.
- Palma Carrillo, S. 2000. Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de Investigación en Psicología 3 (1): 11-21.
- Olivares, J.; M. Quintana, C. Mata, J. Choy, W. Ronquillo y H. Maldonado. 2006. Satisfacción

- laboral de docentes universitarios del Departamento de Clínica Estomológica. Revista Estomatológica Herediana 16 (1): 21-25.
- Otahola Gómez, V. O.; J. R. Méndez Natera y J. Rodríguez. 2005 Reforma curricular de la carrera de Ingeniería Agronómica del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente. Revista Científica UDO Agrícola 5 (1): 27-39.
- Ramírez, T. 1999 El trabajo docente en Venezuela. 1^{ra} edición, Caracas. Venezuela. 35 p.
- Robbin S. 1998. Administración y finanzas. Recursos Humanos. Monografía en línea.
- Robbins, S. P. 1998. Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml#ixzz2LNNVF6YO>
- Rodríguez, D.; A. Cáceres, L. Núñez, A. Atay, J. Gonzáles y C. Montero. 2007. Análisis Varimax de factores que influyen en la satisfacción laboral de la Universidad de Oriente, Venezuela. SABER 19 (2): 21-23.
- Sarella, L. y T. Paravic. 2002. Satisfacción laboral en enfermeros que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU). Ciencia y Enfermería 8 (2): 37-48.