

1. Introducción

La globalización y valoración del conocimiento, han obligado a la gerencia a interpretar cuál es su rol, a fin de garantizar el éxito en el ejercicio de sus actividades (planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar), es por ello que, algunos autores señalan, el inicio de un nuevo paradigma, el cual concibe a la organización como un sistema social, cuyo centro es el talento humano.

En el contexto de la gestión del talento humano, se ubica el estudio y aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones, el cual es denominado; Comportamiento Organizacional (CO), tal como lo señalan Hellriegel y Slocum (2009), quienes lo refieren justamente el análisis de los procesos de los individuos, como la percepción, motivación y prácticas internas de la organización que influyen en la eficiencia, tales como el establecimiento de metas y el desempeño. Ahora bien, añade el autor que los trabajadores adoptan actitudes ante diferentes factores del trabajo, algunas más importantes que otras porque mantienen una relación estrecha con el desempeño; dentro de éstas se encuentran la esperanza, compromiso y satisfacción en el trabajo.

En tal sentido, es de gran importancia que los directivos de las instituciones, identifiquen qué tan satisfecho se encuentra su talento humano, para revisar, cambiar, mantener o fortalecer las estrategias desarrolladas, a fin de lograr el desempeño esperado de su principal recurso estratégico, lo cual a su vez permite el alcance de la misión de la organización.

Ahora bien, es pertinente referir que particularmente en Venezuela, según lo establece el artículo 3 de la Ley de Universidades (1970), estas instituciones deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza, así

en su artículo 83 queda expreso estas funciones más la orientación moral y cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación.

Por tanto, es de gran relevancia mantener al docente satisfecho en pro de un desempeño eficiente, acorde a las exigencias de la educación universitaria del siglo XXI como en el cumplimiento de sus deberes conforme a lo establecido en las normativas legales vigentes que regulan el desarrollo de sus funciones.

El Núcleo Universitario Rafael Rangel (NURR) de la Universidad de Los Andes (ULA), posee dentro de su estructura la figura de los Departamentos, unidades encargadas de administrar las distintas carreras ofrecidas en el Núcleo. Entre ellos se encuentra el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC), en el cual se ha detectado comportamientos de los docentes que despiertan el interés en investigar cuáles son los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo.

2. Planteamiento del problema

Los cambios experimentados en las organizaciones para adecuarse a las transformaciones vividas en la época contemporánea en el mundo: políticas, económicas, sociales, culturales y tecnológicas han impactado igualmente en la práctica de sus funciones, particularmente en la gestión de su talento humano.

En América Latina, tal como lo refieren Prieto R, Villasmil M y Urdaneta L, (2011), señalan que el individuo se ve expuesto sin muchas defensas a una sociedad abierta al mundo internacional y a la globalización de mercado. Por tanto, en el llamado Estado moderno o sociedad de organizaciones, la gestión del talento humano, como un proceso fundamental que garantice el cambio, se convierte en el centro de atención para la modernización de las organizaciones.

Sobre esta base, la gestión que comienza a realizarse ahora está fundamentada además de elementos como la tecnología y la información, en su gente, reconocida como talento humano, el cual se define según Balza (2010), como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, así como también sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad.

En este marco de ideas, Chiavenato (2002), considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, estructura, sistemas de trabajo y personas, con la finalidad de lograr que la gente despliegue todas sus habilidades y capacidades para alcanzar la eficiencia y competitividad organizacional, por lo que se reconoce a las personas, como agentes activos y proactivos, quienes generan y fortalecen la innovación, representan y les dan vida a las organizaciones.

Es así, que la satisfacción en el trabajo es definida Robbins y Judge (2009, p.79) "como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características". Por tanto, implica la respuesta emocional con respecto a varias facetas del trabajo del individuo. De tal forma que, la importancia del estudio de la satisfacción laboral tal como lo refiere Gamero, (2004, p.17) "está relacionado con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización o para la sociedad"

Además, existen factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo, entre los cuales Robbins et al., (2009) mencionan: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo y colegas que apoyen.

Adicionalmente, Chiavenato et al., (2002) sostiene que ya sea en una industria, comercio, empresas de servicios públicos,

universidades, hospitales o en cualquier otra forma de organización, la eficiencia y efectividad con la cual el talento humano trabaja para conseguir sus objetivos individuales y organizacionales, dependen en una buena medida de sus actitudes. De tal modo, que esta afirmación se aplica a las universidades nacionales autónomas como instituciones de educación superior en Venezuela, las cuales según lo establece el artículo 9 de la Ley de Universidades (1970) son aquellas que disponen de potestad organizativa para dictar sus normas internas, autonomía académica para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docencia y extensión que la propia institución considera necesario para el cumplimiento de sus fines.

En este orden de ideas, según la Declaración Mundial sobre la educación superior del siglo XXI, de la UNESCO (1998), ésta comprende "todo tipo de estudios, de formación o para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior".

En este contexto, la educación superior en América Latina tal como lo refieren Gazzola y Didriksson (2008), registró incrementos desde la segunda mitad de siglo XX, por lo que entró a una nueva fase de proyección e internacionalización, relacionada con la pertinencia de seguir fomentando iniciativas que coadyuven a la movilidad universitaria, a los procesos de integración, a la formación académica compartida y al desarrollo sostenible.

Asimismo, Brunner y Hurtado (2011), recopilan en un informe de la educación superior en Iberoamérica, diversas declaraciones más actuales de varios países, y el diagnóstico de este sector en los mismos, entre los cuales se encuentra Venezuela. Del mismo, se desprenden grandes desafíos como por ejemplo: la inexistencia de un sistema nacional generalizado de evaluación y aseguramiento de la calidad;

