



El empoderamiento en los docentes de la Licenciatura en Administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec

Ana Luisa Hernández Narváez¹

ana.hn@jilotepec.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4500-7209>

CVU CONACY ID: IT19A966

Tecnológico Nacional de México

TECNM Campus Tecnológico

de Estudios Superiores de Jilotepec,

Estado de México, México

Emilio Pérez Mireles

emilio.pm@jilotepec.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8790-6291>

CVU CONACY ID: 562369

Tecnológico Nacional de México

TECNM Campus Tecnológico

de Estudios Superiores de Jilotepec,

Estado de México, México

Erika Garrido González

erika.gg@jilotepec.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2302-7153>

CVU CONACY ID: 1259900

Tecnológico Nacional de México

TECNM Campus Tecnológico

de Estudios Superiores de Jilotepec,

Estado de México, México

Jorge Brito Monroy

jorge.bm@jilotepec.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3273-4872>

Tecnológico Nacional de México

TECNM Campus Tecnológico

de Estudios Superiores de Jilotepec,

Estado de México, México

RESUMEN

El presente artículo fue elaborado por docentes del Tecnológico Nacional de México TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec y tiene como objetivo identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, para conocer su influencia en la satisfacción laboral; para ello se diseñó un instrumento de recolección de información denominado escala tipo Likert con 20 afirmaciones que hacen referencia al empoderamiento, autonomía y satisfacción laboral, se emplea una metodología mediante un enfoque cualitativo, descriptivo, no experimental, transversal, no probabilístico y por conveniencia; los sujetos de estudio fueron los docentes de dicha carrera, donde se concluye que existe un alto grado de empoderamiento en los docentes teniendo bien definidas cuáles son sus responsabilidades y tareas; el 87% de los docentes se sienten satisfechos, motivados y con autonomía con el trabajo que realizan; así mismo, se tienen áreas de oportunidad en cuanto al reconocimiento personal, capacitación adecuada y el proceso para ocupar plazas vacantes.

Palabras clave: empoderamiento; satisfacción laboral; autonomía.

¹ Autor Principal

Empowerment in teachers of the Bachelor's Degree in Administration at TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec.

ABSTRACT

This article was prepared by teachers of the Tecnológico Nacional de México TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec and aims to objective identify the degree of empowerment in the teachers of the administration of " TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec" to know better on job satisfaction. We design an information collection instrument called "likert" which contains 20 statements that refer to empowerment, autonomy and job satisfaction. The methodology is used through a qualitative, descriptive, non-experimental, cross sectional, non-probabilistic approach and for convenience. The teachers were the study subjects, we concluded that exists a high degree of empowerment in teachers, having well defined what their responsibilities and obligations. 87% of our teachers feel satisfied, motivated and autonomous with the work they do. There are also areas of opportunity, training and job vacancies.

***Keywords:** empowerment; job satisfaction; autonomy.*

Artículo recibido 20 marzo 2023

Aceptado para publicación: 05 abril 2023

INTRODUCCIÓN

El empoderamiento hoy en día es de vital importancia para los miembros de cualquier organización o institución, ya que es indispensable que el colaborador se sienta satisfecho, con autonomía, motivado y por ende tenga una satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones; es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores.

Robbins (1996) lo define como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (p.181).

La presente investigación es de tipo exploratorio, ya que no existe evidencia documental de haberse realizado una investigación similar en el TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec y/o en la carrera de Licenciatura en Administración.

La nueva cultura empresarial, el mundo globalizado y la aparición de las nuevas tecnologías exige que los empleados tengan un alto grado de empoderamiento donde cada uno tenga claro cuál es la meta que se desea alcanzar y cuente con las herramientas necesarias para lograrlo; esto también es de gran ayuda para los superiores quienes no tienen que estar supervisando el trabajo de los subordinados, sino que estos últimos tienen claro cuál es su trabajo y la forma en cómo deben llevarlo a cabo, incrementando en ellos confianza y autoestima, dándoles un sentido de pertenencia, mayor seguridad al momento de proponer ideas o de sugerir cambios en beneficio de la empresa y/o institución; traduciéndose en menos ausentismo, menor rotación de personal y menor índice de deserción.

Para Larrarte, (2018) el empoderamiento o empowerment es un movimiento que surgió a partir de la globalización y aparición de las nuevas tecnologías, por lo que fue necesario crear una herramienta que contribuyera a la consolidación de una nueva cultura empresarial en la que los empleados sean autónomos en su trabajo y alcancen las metas, y que los objetivos se conviertan en un reto. Es una técnica administrativa que puede ocuparse en la carrera de Licenciatura en Administración con la finalidad de identificar entre los docentes si existen problemas de deserción, ausentismo o abandono laboral, que pueden ser provocados por la falta de confianza en los docentes y/o falta de motivación interna y externa;

ya que con el empoderamiento se le da oportunidad a los empleados de ser autónomos, que se incremente su autoestima y confianza, así como el ser escuchados y reconocidos.

La relevancia de la presente investigación radica en Identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, es decir el grado de poder, autoridad y/o responsabilidad que los docentes tienen dentro de la institución.

Así mismo, con la presente investigación se pretende verificar las habilidades que cada docente tiene para definir las metas, objetivos o acuerdos propios de forma autónoma y de elegir, decidir y actuar a partir de las mismas en completa libertad.

Siguiendo en este mismo orden de ideas con el empoderamiento se pretende que el docente este consciente de su grado de autoeficacia; es decir, el grado de control sobre sus pensamientos, sentimientos y acciones al momento de impartir clase o realizar su planeación; así como, en sus participaciones en las reuniones de academia, eventos educativos, conferencias, entre otras funciones administrativas. Del mismo modo, que el docente tenga presente su autonomía, que puede entenderse como la capacidad o facultad que tiene para darse reglas a si mismo y/o tomar decisiones sin intervención o influencia externa; ya que la gran parte de su quehacer es sin la supervisión de algún superior o jefe. Finalmente, para complementar el estudio del empoderamiento docente se pretende abordar el tema de la autodeterminación que tiene que ver con esa capacidad docente de tomar decisiones por sí mismo, en este caso en beneficio personal e institucional.

Lo anterior para identificar si realmente el empoderamiento influye en la satisfacción laboral; es decir, en el sentimiento de bienestar que los docentes de licenciatura en administración poseen al momento de realizar su trabajo de la mejor manera. Si realmente el trabajar en el TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec les proporciona un estado placentero resultado de una buena experiencia en el trabajo y de libertad para trabajar.

El empoderamiento es un proceso que mejorará la efectividad y el desempeño en los negocios, introducirá cambios significativos en la cultura y el clima de la organización y maximizará la utilización de las diferentes capacidades de la gente. Ávila (2003).

Robbins (1996) define la satisfacción en el trabajo como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes ya que representa la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, frente a lo que él realiza día a día.

Por otra parte, el empowerment es el empoderamiento también tiene que ver con la capacitación de los empleados; así como en su habilidad para delegar y tomar decisiones; por lo que en todo momento se busca maximizar las habilidades de los trabajadores en beneficio de la institución o empresa para la cual trabajen; es por ello que cada trabajador en este caso cada docente debe ser consciente de la responsabilidad que tiene al realizar sus actividades docentes no solo frente a grupo, sino al momento de la planeación y desde antes, cuando el individuo decide dedicarse a la docencia, ser consciente de la gran importancia que tiene para el beneficio de la sociedad y del país. Por otra parte, también se debe destacar la importancia de recibir retroalimentación constante sobre el desempeño de sus funciones, si bien es cierto cada semestre se realiza una evaluación departamental por parte del superior, y otra por parte de los alumnos; pero es importante saber cuáles son las áreas de oportunidad que tiene cada docente con el fin de mejorar.

Siguiendo en este mismo orden de ideas se debe tener confianza en el equipo; es decir, el superior debe tener la certeza de que el personal contratado es el idóneo para desempeñar las funciones encomendadas, esto se verá reflejado en la confianza que tenga el docente al momento de impartir su clase. Del mismo modo, es responsabilidad de la institución brindar a los docentes las herramientas y los equipos; así como las condiciones necesarias para alcanzar los objetivos y las metas establecidos; así como, el acceso a la información que puedan requerir para planear, impartir su clase o realizar funciones administrativas, con la finalidad de facilitar las decisiones de manera óptima y oportuna.

Para Dessler y Varela Juárez (2011) hoy en día se está acuñando un nuevo termino en materia de capacitación en empowerment y se refiere a ofrecer a los trabajadores un aprendizaje durante toda la vida, donde se está capacitando a los nuevos empleados desde habilidades básicas, hasta habilidades técnicas avanzada para reconocer nuevas oportunidades, identificar problemas y reaccionar con rapidez usando análisis y dando recomendaciones; lo cual realmente son habilidades para la vida diaria ya que

este tipo de programas fomentan en el empleado una capacitación según requiera su perfil desde cuestiones indispensables como el alfabetismo y aritmética, o habilidades en informática o el inglés como segunda lengua; o bien muy específicas relacionadas con su puesto de trabajo.

Según Snell, Morris y García (2020) el empowerment o facultamiento tiene éxito cuando la cultura de una organización es abierta y receptiva a los cambios. Refiere que los trabajadores en este caso los docentes con ideas innovadoras deben ser alentados, así mismo brindarles toda la información posible para que asuman la responsabilidad y los resultados; tal es el caso de los docentes donde se les brinda una capacitación contante cada intersemestre de acuerdo a las necesidades de cada carrera. Un ambiente con empowerment se logra cuando la curiosidad se valora como expertise técnico. De igual forma afirma que el empowerment no funcionará sin el apoyo de los altos directivos; ya que para ello se requiere que sean honestos, seguros, confiados, abiertos a nuevas ideas y respetan a los empleados como socios en el éxito organizacional; en este caso a los docentes que se les vea como parte importante de la institución, considerados como agentes de cambio en beneficio de la educación no solo del municipio sino del país en general.

Por otra parte, se sabe que la capacitación en empoderamiento es de vital importancia en cualquier institución o empresa ya que enseña a los empleados a como tomar decisiones y aceptar la responsabilidad de los resultados; lo cual, se traduce en un mejor desempeño laboral, ya que se pone en práctica de mejor manera la delegación de autoridad; con ello también se pueden determinar los aumentos de sueldo así, como los programas de trabajo. (Mondy y Noe, 2005) en el caso de los docentes de la institución sujeta al presente estudio la capacitación también es sumamente importante para mantener a los docentes actualizados, sin embargo, cada docente se responsabiliza de su ejercicio docente y algunos se capacitan y/o actualizan en su disciplina o profesión sin necesidad de ser obligado por la institución.

Siguiendo en este mismo orden de ideas hoy en día grandes empresas están invirtiendo en capacitar a sus empleados en empowerment, para tener a buenos miembros de equipo de trabajo que sepan escucharse mutuamente y cooperen juntos y desarrollen un excelente trabajo en equipo, por ello más que un gasto es una inversión, dicha capacitación se puede realizar al interior de las organizaciones o bien, fuera de las instalaciones laborales. Dessler y Varela Juárez (2011)

Según Maristany (2007) El tema de delegación se enfocó en un momento determinado a través del llamado empowerment. Éste es un proceso que brinda mayor autonomía a los empleados al compartir información pertinente con ellos y darles control sobre factores que afectan su trabajo. Un adecuado proceso de delegación significa todos estos elementos. En el caso del empowerment, surgió como movimiento cuando se advirtió que los niveles de delegación eran bajos y que aumentaba el autoritarismo.

Capacitación para equipos de trabajo y transferencia de la capacidad para decidir (empowerment) La mayoría de los trabajadores deben capacitarse para ser buenos miembros de equipos, donde les dedican muchas horas para capacitar a los nuevos trabajadores en cuanto a escucharse mutuamente y cooperar. Algunas firmas usan capacitación en exteriores, como los programas OutwardBound para fomentar el trabajo en equipos. La capacitación en exteriores usualmente implica llevar al equipo gerencial de la firma a zonas montañosas accidentadas. (Dessler, y Varela Juárez,2011)

Para Maristany en 2007 el empowerment es un proceso que brinda mayor autonomía a los empleados al compartir información pertinente con ellos y darles control sobre factores que afectan su trabajo, esto se traduce en mayor eficiencia laboral ya que el empleado se siente con la confianza de realizar adecuadamente su trabajo pues cuenta con todos los elementos del mismo, de igual forma la motivación y autoestima al no sentir un ambiente de autoritarismo, sino de confianza y trabajo en equipo.

Según Dessler, y Varela Juárez en (2011) Ofrecer a los empleados aprendizaje durante toda la vida En las organizaciones actuales basadas en el empowerment, los trabajadores deben depender de empleados de para reconocer nuevas oportunidades, identificar problemas, y reaccionar con rapidez usando análisis y dando recomendaciones. Como resultado, hay una necesidad de estimular el aprendizaje durante toda la vida; en otras palabras, de brindar capacitación continua extensa, desde habilidades correctivas básicas hasta técnicas avanzadas de toma de decisiones, a lo largo de las carreras de los trabajadores.

Por otra parte, se tiene la satisfacción laboral la cual está relacionada con el cumplimiento de las expectativas; donde un apersona que tiene expectativas acordes con su situación y/o contexto se sentirá satisfecha, mientras otra que tenga expectativas muy altas, tendrá un sentimiento de insatisfacción hasta que las pueda cumplir. Sin embargo, laboralmente no hay correlación entre satisfacción y actitud, ya que un apersona puede estar insatisfecha laboralmente y tener una actitud positiva y rendir

adecuadamente, del mismo modo, una persona satisfecha puede tener una actitud negativa y no rendir laboralmente, por lo tanto, es responsabilidad de los superiores monitorear la satisfacción laboral. (Maristany, 2007)

Un aspecto a considerar dentro del ámbito laboral es la compensación no económica la cual es la satisfacción que una persona recibe del puesto o del ambiente psicológico y/o físico donde le trabajo; por ejemplo, con relación al puesto de sede considerar la variedad de habilidades, la identidad de las tareas, la importancia de las mismas, la autonomía y la retroalimentación. Del mismo modo respecto al ambiente laboral se deben considerar las políticas sólidas, los empleados competentes, los colegas agradecidos, las condiciones de trabajo y la flexibilidad el mismo entre otras. (Mondy y Noe, 2005)

La satisfacción laboral es subjetiva y depende de las expectativas de cada persona, con el trabajo que desempeña, las metas u objetivos que persiga, así como la actitud que tenga, por lo tanto, lo que puede ser satisfactorio para un docente, para otro puede no serlo tanto y viceversa;

Para Mondy y Noe (2005) en su aportación sobre la teoría de las características del puesto: refiere que los empleados experimentan una compensación intrínseca cuando sus puestos obtienen calificaciones altas en cinco dimensiones laborales clave: variedad de habilidades, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación. Es por ello, que a los docentes del TESJI se les evalúa en dos ocasiones por semestre una evaluación es realizada por los alumnos a los cuales se les impartió clase y otra por el superior inmediato canal finalidad de detectar áreas de oportunidad y tomar acciones en beneficio del docente y la comunidad estudiantil

Hoy en día es bien sabido que las empresas tienen un gran reto que es atraer, motivar y retener a los empleados competentes, ofreciendo una compensación económica y/o no económicas y tienen que ver con las prestaciones otorgadas por la ley, la seguridad social, la compensación por desempleo; así mismo la atención médica o el seguro de vida, los planes de retiro, la flexibilidad en el lugar de trabajo, permisos económicos o trato salarial justo para los empleados; promoviendo así la equidad interna y externa que quiere decir que cada empleado recibirá un salario adecuado de acuerdo a la importancia relativa de su puesto dentro de la misma organización. Recordemos que la equidad externa existe cuando los empleados de una empresa reciben un salario equiparable al de los trabajadores que desempeñan puestos similares en otras empresas (Mondy y Noe, 2005)

Otra parte importante a considerar dentro de la satisfacción laboral es la planeación de recurso humanos, donde la empresa identifica sus requerimientos futuros de personal para diseñar desde ahora las estrategias adecuadas que lleven a satisfacer adecuadamente las necesidades futuras de personal. (López, Ferrer y Casique, 2011)

Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo se refiere a las condiciones del ambiente laboral en todos sus aspectos respecto de las personas. Un ambiente de trabajo puede ser malo para la calidad de vida por: 1. Condiciones físicas inaceptables de luz, aire, ruido, etcétera. 2. Maltrato a las personas por parte de los jefes. 3. Exigencia excesiva respecto de los resultados. 4. Grupos de personas que subestiman o maltratan a otro. 5. Tipo de trabajo desmotivante. En estas condiciones, la vida laboral se hace más desagradable, la actitud más negativa, la satisfacción merma o desaparece, y probablemente se produzcan accidentes o enfermedades. (Maristany, 2007)

Para López, Ferrer y Casique (2011) La autonomía es el grado en que el trabajo concede suficiente libertad, independencia y discreción al empleado para organizar el trabajo y determinar los procedimientos para realizarlo. Los empleados deben poder ejercer algún tipo de control sobre su trabajo, para lo cual se les debe proporcionar espacios y áreas para la toma de decisiones, así como para el comportamiento discrecional (empowerment).

METODOLOGÍA

El presente estudio se realizó con la intención de identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, podrá conocer su influencia en la satisfacción laboral para lo cual se hizo uso del Método de Investigación mediante un enfoque cualitativo, descriptivo, no experimental, transversal, no probabilístico y por conveniencia; así como la descripción de la población, selección de la muestra, el instrumento empleado para la recolección de información, el procedimiento de Investigación y el proceso para el análisis de datos.

El tipo de investigación abordada para el presente estudio fue de tipo aplicada, ya que se aborda un problema en concreto, en circunstancias y características concretas, ya que se pretende identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, apegado a lo que dice Tamayo y Tamayo (2006), la

forma de investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, se encuentra íntimamente ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos; es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias o características concretas; esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (p.43)

Por otra parte, el enfoque empleado en la presente investigación fue de tipo cualitativo debido a que los aspectos a investigar van enfocados a detectar aspectos no cuantitativos; ya que, se presentaron 20 afirmaciones donde los docentes debían contestar en qué grado estaban de acuerdo con dicha afirmación; al enfoque empleado también se le conoce como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, y es una especie de “paraguas” en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. (Hernández, 2017, p. 7). Siguiendo en este mismo orden de ideas, el presente estudio fue de tipo descriptivo, el cual busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, 2017, p. 92). En este sentido se abordó únicamente a los docentes adscritos a la división de Licenciatura en Administración con la finalidad de identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, para conocer su influencia en la satisfacción laboral.

Para el presente estudio se optó por un diseño de investigación la transeccional o transversal, ya que según lo expuesto por el autor “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, donde su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández, 2017, p. 154). Aplicándose la escala tipo Likert con sus 20 afirmaciones en un único momento a los docentes de la división de Licenciatura en Administración. Del mismo modo en el presente estudio se elige un diseño No Experimental, ya que “se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, 2017, p. 152); es decir, en ningún momento existió manipulación sobre los docentes de la división de licenciatura en administración, ni alguna presión para forzar el contestar la escala tipo Likert.

Respecto al contexto sociodemográfico en que se realizó la investigación; ésta se llevó a cabo en el TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, el cual es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de México, que ofrece servicios de educación superior tecnológica de calidad, desde hace 25 años, y cuya visión es ser un pilar fundamental del desarrollo sustentable y equitativo de la nación; del mismo modo según información que consta en la página web del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec tiene como visión: Conformar una sociedad del conocimiento con toda la comunidad estudiantil de Ingeniería en Sistemas Computacionales, que nos permita ser reconocidos a nivel nacional promoviendo valores universales y como desarrolladores de nuevas tecnologías de información y comunicación, aplicados a la solución de problemas que mejoren el entorno social. (TESJI, 2021).

Dicho tecnológico actualmente oferta 9 carreras; de las cuales solo cuenta con 1 licenciatura en administración y 8 ingenierías: Ingeniería Industrial, Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Civil, Ingeniería Química, Ingeniería en Logística e Ingeniería en Tecnologías de la Información y Comunicaciones,

El presente estudio se realizó en la división de Licenciatura en Administración la cual, según información que consta en su página Web tiene como visión: Ser una profesión reconocida por la formación de líderes innovadores y emprendedores con cultura y valores universales, capaces de actuar como agentes de cambio que contribuyan a la transformación económica y social con respeto al medio ambiente y que responda a los cambios globales que la sociedad demanda. (TESJI, 2021).

Del mismo modo, dicha carrera tiene como misión: Formar profesionistas capaces de transformar a las organizaciones productivas y sociales con métodos de vanguardia en los procesos gerenciales de administración e innovación, que le permitan optimizar recursos e identificar oportunidades de negocios basados en la ética y responsabilidad social en un contexto global. (TESJI, 2021).

Siguiendo en este mismo orden de ideas se tiene como objetivo: Formar profesionales de la administración comprometidos con las demandas y oportunidades del entorno, con una visión estratégica humanista y global que actúen como agentes de cambio, a través del diseño, innovación y dirección en organizaciones. (TESJI, 2021).

Por lo que respecta a su personal docente el TESJI con base en su contexto y al modelo educativo del siglo XXI, el Tecnológico cuenta con una planta de docentes que dirige el proceso enseñanza y aprendizaje de las carreras ofertadas en la Institución, la cual contempla un total de 70 docentes, distribuidos en las siguientes categorías: 10 Profesor Asociado “A”, 3 Profesor Asociado “B”, 4 Profesor Titular “A”, 21 Profesor Asignatura “A”, 23 Profesor Asignatura “B” y 6 Técnico Docente. Dicha estructura tiene las competencias necesarias para dirigir el proceso de enseñanza, lograr que los alumnos generen el aprendizaje esperado y cumple con las funciones sustantivas de docencia, extensión e investigación. (TESJI, 2021).

De acuerdo con Hernández (2017) la “Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (174). En la presente investigación donde se tiene como objetivo identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, para conocer su influencia en la satisfacción laboral se tiene una plantilla de 13 docentes de diversas profesiones; tales como, Administradores, contadores, abogados y psicólogos; de los cuales el 23% cuenta con formación profesional de Licenciatura, el 62% con grado de maestría y el 15% con grado de doctorado. Por lo que respecta al puesto que ostentan los docentes se tiene que el 23% tienen un puesto como profesor asignatura A, el 54% tienen un puesto de profesor asignatura B y el 23% de los docentes tienen un puesto de profesor titular A.

Para efectos del presente estudios se empleó la técnica de selección no probabilística, tomando en consideración el muestreo por conveniencia. Todos los docentes de la división de licenciatura en administración tuvieron la oportunidad de contestar la escala tipo Likert de 20 afirmaciones, “estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso” (Battaglia, 2008^a, citado en Hernández, 2017, p. 390). Siguiendo con las palabras de Hernández (2017) “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 176).

Finalmente se diseñó un instrumento de recolección de información tipo Likert con 20 afirmaciones que hacen referencia al empoderamiento, autonomía y satisfacción laboral, dicho documento fue validado

por el Mtro. Joryel Brito Mendoza y la Mtra. Silvia Alcántara Rodríguez quienes cuentan con la experiencia necesaria en el diseño y validación de instrumentos de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La relevancia de la presente investigación radica en identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, para conocer su influencia en la satisfacción laboral; por lo que se tiene lo siguiente:

Para efectos de la presente investigación se tomó en consideración a todos los docentes de la división de licenciatura en administración; la cual es una plantilla conformada por 13 docentes de los cuales el 23% cuenta con formación profesional de Licenciatura, el 62% con grado de maestría y el 15% con grado de doctorado. Por lo que respecta al puesto que ostentan los docentes se tiene que el 23% tienen un puesto como profesor asignatura A, el 54% tienen un puesto de profesor asignatura B y el 23% de los docentes tienen un puesto de profesor titular A.

Todos los docentes de la división de licenciatura en administración tuvieron la oportunidad de contestar la escala tipo Likert de 20 afirmaciones, teniéndose como opciones de respuesta completamente, bastante, regular, poco y nada; se obtuvo una participación voluntaria por parte de los docentes de licenciatura en administración del 87%.

Gráfica N°1

Afirmación 1.- Siento que tengo el poder en mi puesto de trabajo y desempeño docente y esto me genera un sentimiento de satisfacción.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la Afirmación 1.- Siento que tengo el poder en mi puesto de trabajo y desempeño docente y esto me genera un sentimiento de satisfacción; el 75% de los docentes están de acuerdo con la afirmación presentada, el 8 % refieren como respuesta la opción bastante y el 17 % refiere sentirse de manera regular.

Gráfica N°2

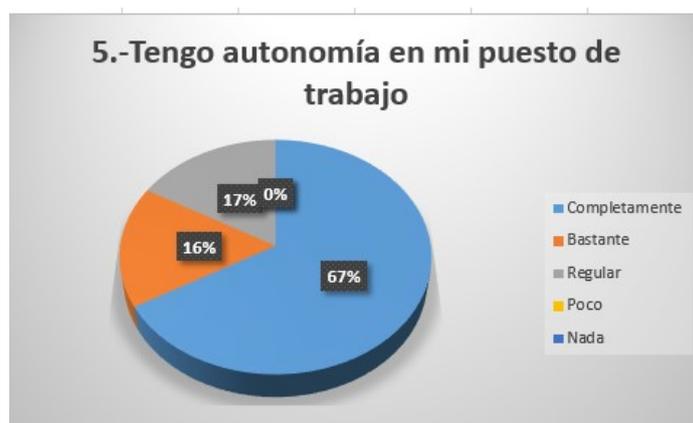
Afirmación 3. Mi superior me tiene confianza para que tome decisiones respecto a mi trabajo y me siento en completa libertad para hacerlo



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación número 3. Mi superior me tiene confianza para que tome decisiones respecto a mi trabajo y me siento en completa libertad para hacerlo, el 58% del personal docente contestó que completamente de acuerdo; el 25% refirió que bastante de acuerdo y únicamente el 17% contestó sentirse de manera regular con dicha afirmación.

Gráfica N°3

Afirmación 5.-Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 5.-Tengo autonomía en mi puesto de trabajo; el 67% del personal docente contestó que completamente, el 16% contestó que bastante y el 17% que regular.

Gráfica N°4

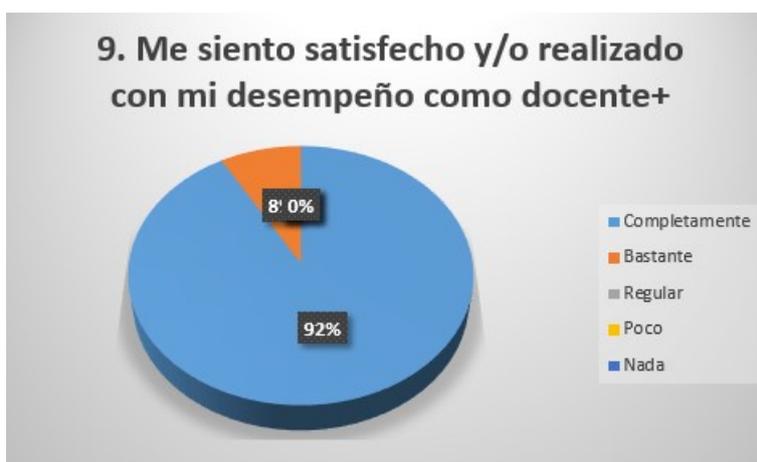
Afirmación 6. Recibo retroalimentación respecto a mi trabajo por parte del superior inmediato.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 6. Recibo retroalimentación respecto a mi trabajo por parte del superior inmediato; el 50% del personal docente contestó que poco, el 16% contestó que bastante, del mismo modo el 17% contestó que regular y otro 17% que nada.

Gráfica N°5

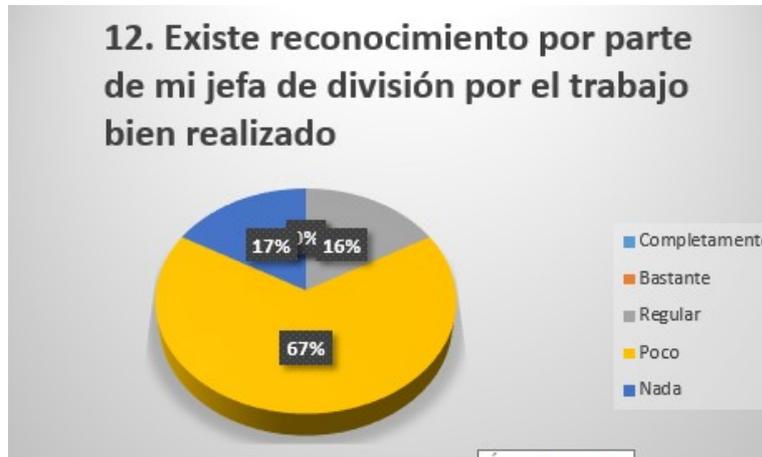
Afirmación 9. Me siento satisfecho y/o realizado con mi desempeño como docente.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 9. Me siento satisfecho y/o realizado con mi desempeño como docente; el 92% contestó que completamente y el 8% contestó que bastante.

Gráfica N°6

Afirmación 12. Existe reconocimiento por parte de mi jefa de división por el trabajo bien realizado.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 12. Existe reconocimiento por parte de mi jefa de división por el trabajo bien realizado; el 17% contestó que completamente, el 16% contestó que regular y el 67% contestó que nada.

Gráfica N°7

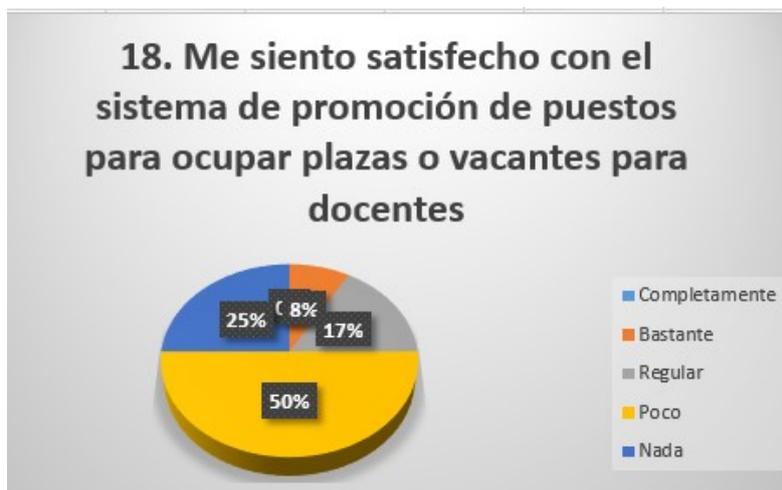
Afirmación 14. Recibo la capacitación adecuada y de acuerdo a mis necesidades para realizar eficientemente mi trabajo



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la Afirmación 14. Recibo la capacitación adecuada y de acuerdo a mis necesidades para realizar eficientemente mi trabajo; el 8% contestó que completamente, el 8% que bastante, el 67% que regular y el 17% que poco.

Gráfica N°8

Afirmación 18. Me siento satisfecho con el sistema de promoción de puestos para ocupar plazas o vacantes para docentes.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 18. Me siento satisfecho con el sistema de promoción de puestos para ocupar plazas o vacantes para docentes; 25% contestó que completamente, el 8% que bastante, el 17% que regular y el 50 % que poco.

Gráfica N°9

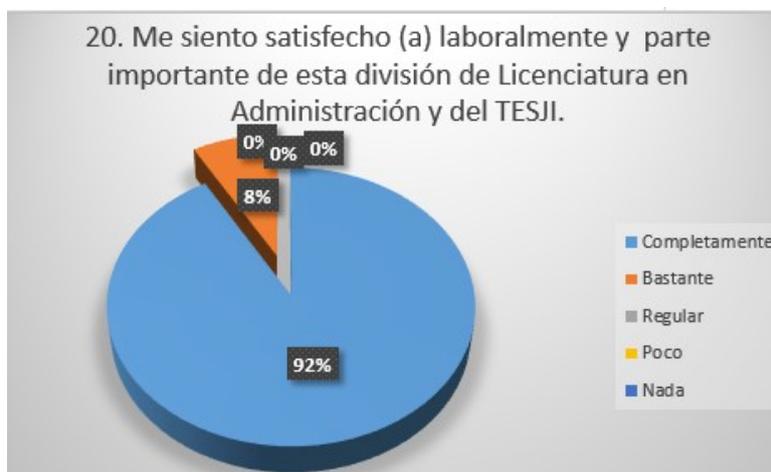
Afirmación 19. Considero que trabajo en condiciones favorables y con todo lo necesario para desempeñar mis funciones.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 19. Considero que trabajo en condiciones favorables y con todo lo necesario para desempeñar mis funciones; el 58% contestó que completamente, el 8% del personal docente contestó que bastante, el 17% que regular, el 17% que poco.

Gráfica N°10

Afirmación 20. Me siento satisfecho (a) laboralmente y parte importante de esta división de Licenciatura en Administración y del TESJI.



Nota: en la gráfica se puede observar que respecto a la afirmación 20. Me siento satisfecho (a) laboralmente y parte importante de esta división de Licenciatura en Administración y del TESJI; el 92% del personal docente contestó que completamente.

Con base en los resultados expuestos anteriormente se tiene que el 67% de los docentes manifiestan sentirse completamente satisfechos con la afirmación: Siento que tengo el poder en mi puesto de trabajo y desempeño docente y esto me genera un sentimiento de satisfacción; por otra parte, respecto a la afirmación: Tengo autonomía en mi puesto de trabajo, el 92% de los docentes contestaron que completamente; por lo tanto, los docentes se saben autónomos en su ejercicio docente; del mismo modo, respecto a la afirmación: Mi superior me tiene confianza para que tome decisiones respecto a mi trabajo y me siento en completa libertad para hacerlo, el 58% del personal docente contestó que completamente de acuerdo, por lo que se traduce en un alto grado de empoderamiento y satisfacción laboral.

Siguiendo en este mismo orden de ideas, respecto a la afirmación: Tengo autonomía en mi puesto de trabajo; el 67% del personal docente contestó que completamente lo que se traduce en una satisfacción laboral. Respecto a la afirmación: He tomado e implementado decisiones importantes en mi puesto de trabajo, el 58% contestó que completamente por lo que más de la mitad de los docentes ha implementado cosas nuevas en su quehacer docente; del mismo modo, respecto a la afirmación: Expongo mi punto de vista ante cualquier decisión que se vaya a tomar en mi área de trabajo, el 58% contestó que bastante,

por lo que los docentes se sienten en libertad de opinar sobre los aspectos de su área de trabajo. Por otra parte, respecto a la afirmación: Se toman en cuenta las ideas, propuestas que brindo en bien de la carrera y/o TESJI, el 50% contestó que regular, por lo que, es un área de oportunidad; ya que, no es suficiente con escuchar las propuestas, sino tomarlas en cuenta.

Siguiendo en estén mismo orden de ideas, respecto a la afirmación: Existe integración y cooperación entre los docentes de la división el 58% contestó que regular convirtiéndose esta característica en un área de oportunidad para trabajar. Por otra parte, respecto a la afirmación: Me siento satisfecho y/o realizado con mi desempeño como docente; el 92% contestó que completamente, lo cual se traduce en un bienestar o satisfacción laboral. Del mismo modo, respecto a la afirmación: Existe reconocimiento por parte de mi jefa de división por el trabajo bien realizado; el 67% contestó que nada, convirtiéndola en un área de oportunidad sobre la cual se debe trabajar; por otra parte, respecto a la afirmación: Recibo la capacitación adecuada y de acuerdo a mis necesidades para realizar eficientemente mi trabajo; el 67% que regular, por lo que se convierte en otra área de oportunidad sobre la cual trabajar en beneficio de la actualización y capacitación docente; de mismo modo, respecto a la afirmación: Me siento satisfecho con el sistema de promoción de puestos para ocupar plazas o vacantes para docentes; el 50 % que poco convirtiéndola en un descontento docente y un área de oportunidad para trabajar sobre todo con lineamientos claros y establecidos con acceso a todo docente.

Siguiendo en éste mismo orden de ideas, respecto a la afirmación: Considero que trabajo en condiciones favorables y con todo lo necesario para desempeñar mis funciones; aunque el 58 % contestó que completamente, existe un 17% que dijo que nada convirtiéndolo en un área de oportunidad sobre la cual trabajar, finalmente respecto a la afirmación: Me siento satisfecho (a) laboralmente y parte importante de esta división de Licenciatura en Administración y del TESJI; el 92% del personal docente contestó que completamente.

CONCLUSIONES

Por lo expuesto anteriormente se cumple con el objetivo planteado que consistió en identificar el grado de empoderamiento en los docentes de la licenciatura en administración del TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, para conocer su influencia en la satisfacción laboral; donde se concluye que efectivamente el empoderamiento que tienen los docentes influye en su

satisfacción laboral; es decir, en el sentimiento de bienestar que los docentes poseen al momento de realizar su trabajo de la mejor manera; donde el TECNM Campus Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec les proporciona un estado placentero resultado de una buena experiencia en el trabajo y de libertad para trabajar.

Se corrobora que existe un empoderamiento docente donde existe la autodeterminación; es decir, la capacidad docente de tomar decisiones por sí mismos, en este caso en beneficio personal e institucional; influyendo positivamente en la satisfacción laboral, mejorando la efectividad y el desempeño laboral, siendo esta última uno de los temas más relevantes; ya que, representa la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, frente a lo que el realiza día a día.

Cada docente está consciente de la responsabilidad que tiene al realizar sus actividades académicas desde la planeación, hasta la evaluación y cierre de semestre; además se siente satisfecho al saber la gran importancia que tiene para el beneficio de la sociedad y del país; donde la jefa de división delega eficazmente la responsabilidad a cada docente y brinda total autonomía en cuanto al ejercicio y desempeño docente; por otra parte, se tiene áreas de oportunidad en cuanto al reconocimiento personal, capacitación adecuada y el proceso para ocupar plazas vacante por lo que se sugiere tomar en consideración lo siguiente: que se toman en cuenta las ideas, propuestas que los docentes brindan en beneficio de la carrera y/o TESJI; generar las estrategias necesarias para que exista una adecuada integración y cooperación entre los docentes de la división; así como, el reconocimiento por parte de la jefa de división por el trabajo bien realizado; del mismo modo verificar que la capacitación sea adecuada y de acuerdo a las necesidades docentes para realizar eficientemente su trabajo; aunado a lo anterior se debe ser más transparente en cuanto a los lineamientos para la promoción de puestos para ocupar plazas o vacantes para docentes; así como, constatar que los docentes trabajen en condiciones favorables y con todo lo necesario para desempeñar mis funciones.

LISTA DE REFERENCIAS

- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273. Epub 08 de junio de 2018. Recuperado en 30 de enero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226. [fecha de Consulta 31 de enero de 2022]. ISSN: 1794-4449. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Chiavola, C., Cendrós, P. y Sánchez F. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14 (3), 130-143. [fecha de Consulta 30 de febrero de 2022]. ISSN: 1315-8856. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121007>
- Dessler, G., Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Pearson Educación. <http://tecnacionalmx.microsite-ebooks724.com/?il=3503>
- González, V. (2000). Evaluación de Empoderamiento en el desarrollo del recurso humano de las organizaciones bancarias. Caso: Banesco, Banco Mercantil, Banco Occidental de Descuento. Trabajo Especial de Grado en Relaciones Industriales. Facultad de Ciencias Administrativas. Escuela de Relaciones Industriales. Universidad Dr Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo, Estado Zulia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hobbs, M., & Moreland, A. (2009). Teacher empowerment survey for exploring the professional growth continuum. Retrieved from <http://www.empoweredteacher.org>.
- IMPROVEN CONSULTORES (2000). Empoderamiento. ¿Una necesidad en el entorno actual? Disponible: www.improven-consultores.com (24/09/04).
- Larrarte, P. (2018). Fundamentos de administración. Fundación Universitaria del Área Andina.
- López, F. J., Ferrer, J. y Casique, A. (2011). La Administración de recursos humanos en las PYME. Pearson Educación. <http://tecnacionalmx.microsite-ebooks724.com/?il=4445>

- Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
<http://tecnacionalmx.microsite-ebooks724.com/?il=4782>
- Mondy, W. R., Noe, R. M.(2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
<http://tecnacionalmx.microsite-ebooks724.com/?il=11579>
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robinson, R. (2000). *Como crear Empoderamiento*. Editorial Mc Graw- Hill. Santa Fe- Colombia.
- Sánchez-Vidal, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. *Psychosocial Intervention*, 26(3), 155-163. <https://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2017.05.001>
- Silva, C. y Martínez, M. (2004). Empoderamiento: proceso, nivel y contexto. *Psykhé*, 13(2), 29- 39.
- Snell, S. A., Morris, S. S., García Becomo, M. I.(2020). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning. <http://tecnacionalmx.microsite-ebooks724.com/?il=10763>
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos* (4a. ed.). Guadalajara: Limusa
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- TESJI. (24 de enero de 2023). Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec.
<https://tesji.edomex.gob.mx/>
- Tovar, E. (20 de mayo de 2007). *Empowerment y manejo del poder y la autoridad*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/empowerment-y-manejo-del-poder-y-la-autoridad/>
- Weinert, B. (1992). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder, 1987. Zubieta, J.C. y Susinos, T. *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE.