



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, UNIDAD
EXPERIMENTAL PUERTO ORDAZ**

Presentado por:

Acuña Núñez, Liliana Josefina

Para optar al Título de:

**Especialista en Administración de Empresas,
Mención Finanzas**

Asesor:

Lic. Loer Sanchez

Ciudad Guayana, Marzo de 2009

ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN.	1
CAPITULO I. EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de Investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Justificación	5
Alcance	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	7
Antecedentes de la Organización	7
Reseña Histórica de la Universidad de Oriente	7
Visión	8
Misión	8
Objetivos	9
Funciones	9
Estructura Organizativa Central	10
Núcleo Bolívar	10
Unidad Experimental de Puerto Ordaz	11
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	16
Concepto de Satisfacción en el Trabajo	16
Teorías de la Satisfacción en el Trabajo y de la Motivación del Trabajador	22
Aplicación del Concepto de Satisfacción en la Enseñanza	24
Operacionalización de los Objetivos	27
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	29

Tipo de Investigación	29
Población y Muestra	30
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos	31
Validez y Confiabilidad	32
Técnicas de Análisis de Datos.	32
CAPITULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	34
Análisis Descriptivo de las Variables Socio – Laborales.	34
Análisis Descriptivo de las Dimensiones de la Satisfacción Laboral.	36
Dimensión Organización Docente	36
Dimensión Actividad Docente	39
Dimensión Actividad Investigadora	43
Dimensión Actividad de Gestión	47
Dimensión Comunicación y Coordinación	50
Dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo	54
Dimensión Formación	57
Dimensión Implicación en la Mejora	60
Dimensión Dedicación	63
Dimensión Motivación y Reconocimiento	66
Relación entre las dimensiones de la Satisfacción Laboral	69
Análisis del Grado de Satisfacción Laboral	71
Análisis Comparativo del Grado de Satisfacción Laboral por Grupos de Edad, de Condición Laboral, Dedicación, de Categoría y de Antigüedad.	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1.</i> Distribución porcentual de la Percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Organización Docente	36
<i>Gráfico 2.</i> Promedios de los Porcentajes de la Percepción de los docentes con relación a la dimensión Organización Docente	38
<i>Gráfico 3.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Actividad Docente	39
<i>Gráfico 4.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Actividad Docente.	42
<i>Gráfico 5.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Actividad Investigadora	43
<i>Gráfico 6.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Actividad Investigadora.	46
<i>Gráfico 7.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Actividad de Gestión	47
<i>Gráfico 8.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Actividad de Gestión.	50
<i>Gráfico 9.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Comunicación y Coordinación	51
<i>Gráfico 10.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Comunicación y Coordinación.	53
<i>Gráfico 11.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo	54
<i>Gráfico 12.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo.	57
<i>Gráfico 13.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Formación	58

<i>Gráfico 14.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Formación.	59
<i>Gráfico 15.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Implicación en la Mejora	60
<i>Gráfico 16.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Implicación en la Mejora.	62
<i>Gráfico 17.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Dedicación	63
<i>Gráfico 18.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Dedicación.	65
<i>Gráfico 19.</i> Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Motivación y Reconocimiento.	66
<i>Gráfico 20.</i> Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Motivación y Reconocimiento.	69
<i>Gráfico 21.</i> Promedios de los porcentajes del grado de Satisfacción Laboral de los Docentes	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de los Objetivos	27
Tabla 2. Personal Docente por Área y Condición Laboral	30
Tabla 3. Características Socio – Laborales de la Muestra	35
Tabla 4. Correlación entre la Satisfacción Laboral y sus Dimensiones	70
Tabla 5. Satisfacción Laboral por Edad, Condición Laboral, Dedicación, Categoría y Antigüedad	72



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Dirección General de Estudios de Postgrado

Área de Ciencias Económicas

ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, UNIDAD EXPERIMENTAL PUERTO ORDAZ

Autor: Lic. Liliana Josefina Acuña Núñez

Asesor: Lic. Loer Sánchez

RESUMEN

Investigación aplicada al área de conocimiento de la “Administración de Empresas” enmarcado dentro de un diseño de campo de tipo descriptiva, tiene como propósito mostrar los resultados del estudio de la Satisfacción Laboral percibida en los docentes que se desempeñan en la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente. Como instrumento de recolección de datos se aplicó una encuesta dirigida a los docentes contratados con código cargo y ordinarios de la institución, la muestra estuvo conformada por 70 profesores que representó el 58% de la población. A los resultados obtenidos se le realizaron análisis estadísticos descriptivos, correlacionales y de comparación de grupos, los mismos evidenciaron que los docentes perciben las dimensiones organización docente, actividad docente, comunicación y coordinación, implicación en la mejora y dedicación como satisfactorias, mientras que en las dimensiones actividad investigadora, actividad de gestión, infraestructuras y recursos de trabajo, formación y reconocimiento y motivación se percibe baja satisfacción en ellos. Los factores más influyentes en la satisfacción laboral del profesorado son la actividad investigadora, actividad de gestión, comunicación y coordinación, infraestructura y recursos, formación y motivación y reconocimiento. En términos generales se llegó a la conclusión que los docentes de la Universidad de Oriente – Unidad Experimental Puerto Ordaz tienen una baja satisfacción de la labor que desempeñan dentro de la institución. Este estudio aportó a la Universidad criterios diseñados con el fin de proporcionar información acerca de las debilidades existentes en relación con los aspectos más relevantes del ambiente de trabajo en el que se desempeñan los docentes, lo que permitirá la aplicación de estrategias para mejorar su desempeño organizacional.

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Oriente tiene dentro de sus objetivos conducir el proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación con base a una educación de calidad, esto implica tener profesores satisfechos laboralmente con relación a las situaciones específicas de la labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional.

Una administración bien gestionada debe procurar la mejora de la calidad de vida y satisfacción de los ciudadanos a quienes sirve. También ha de conseguir satisfacer a quienes trabajan en ella. La satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el absentismo. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución u organismo.

La investigación que se presenta a continuación tuvo como objetivo general estudiar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente, UEPO y las causas que generan un cierto ambiente dentro de la universidad. Es de tipo descriptivo, considerando, como parte de la población a todos los docentes ordinarios y contratados con código cargo de la unidad de donde se seleccionó una muestra aleatoria de 70 docentes.

Para obtener las percepciones del personal académico hacia su ambiente laboral, se aplicó un cuestionario tomando en cuenta siguientes dimensiones: Organización Docente, Actividad Docente, Actividad Investigadora, Actividad de Gestión, Comunicación y Coordinación, Infraestructura y Recursos de Trabajo, Formación, Implicación en las mejoras, Dedicación al trabajo y Motivación y reconocimiento.

El estudio está estructurado en cinco (5) capítulos, presentados a continuación:

CAPITULO I. EL PROBLEMA: presenta el propósito de la investigación, cual es la problemática existente y además los objetivos, justificación y alcance del estudio.

CAPITULO II. MARCO DE REFERENCIA: abarca los antecedentes de la organización, los basamentos teóricos y antecedentes de la satisfacción laboral para responder tentativamente a la problemática planteada. También se detallará el sistema de operacionalización de los objetivos.

CAPITULO III. METODOLOGÍA: en este se describe la metodología empleada, para lograr el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en esta investigación.

CAPITULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS: presenta los resultados y análisis de los resultados de acuerdo a los objetivos específicos planteados en el capítulo I.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES: se presentarán las conclusiones más resaltantes y algunas recomendaciones para el futuro.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones: Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo. Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias. Relación posible entre satisfacción y clima organizativo. Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización. Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal. Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Sáenz y Lorenzo, (1993) han definido la satisfacción del profesorado universitario “como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo”. Estos autores, admitiendo un carácter multidimensional en la satisfacción, la consideran no como una dimensión simple o elemental, sino que reconocen en ella dicho carácter, percibiendo un componente

genérico o global, más otros estados, generados por factores bien identificados y bastantes comunes en la investigación sobre el tema. En un acercamiento simplificador, la satisfacción general podríamos entenderla, tal como la han definido, como un “estado espiritualmente gratificante” (Sáenz y Lorenzo, 1993).

En su concepción la Universidad de Oriente se define como un sistema de educación superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. Tiene como misión contribuir a la formación de profesionales de excelencia, de valores éticos y morales, críticos, creativos e integrales en la prestación de servicios en las diferentes áreas del conocimiento y desarrollando actividades de investigación, docencia y extensión para cooperar en la construcción de una sociedad venezolana de la Región Oriental - Insular - Sur del país.

En los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente, UEPO, se puede apreciar que existe disposición por realizar la tarea, impartir clases, así como, también, desmotivación, que podría ser consecuencia de que su trabajo no sea debidamente valorado ni retribuido, relaciones hostiles o inamistosas de los docentes con sus compañeros y directivos, falta de disposición de los docentes y por algunos directivos para atender las sugerencias, irregulares relaciones de trabajo, excesiva e inadecuada responsabilidad y que las condiciones físicas del área de trabajo no sean las mejores, no existe un lugar de permanencia, fuera de los salones de clases, para los profesores (cubículos); de continuar esta situación así, puede suceder que no se llegue a cumplir con la misión de la institución, que se centra en brindar una educación de calidad; y poseer docentes insatisfechos faltando al trabajo con frecuencia, altos índices de ausentismo, comportamiento organizacional inadecuado.

Ante esta situación surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores determinantes de la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente?

¿En qué grado los profesores están satisfechos laboralmente en cada uno de los factores determinantes de la Satisfacción Laboral?

Objetivos de Investigación

Objetivo General

Estudiar el grado de satisfacción laboral del personal docente e investigador en la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente, Año 2008

Objetivos Específicos

- Caracterizar las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.
- Describir la relación y la influencia de las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral percibidas por los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.
- Analizar los factores determinantes de la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente.
- Analizar el grado de satisfacción laboral en el personal docente e investigador de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.

Justificación

La satisfacción laboral es fundamental en el estudio de las organizaciones, principalmente, por la necesidad existente de crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos factores que influyen en la satisfacción laboral y con una clara definición de las estrategias de desarrollo para la misma y, además, la inclusión de la problemática de la calidad de vida en el trabajo como una dimensión clave y específica en las investigaciones relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.

La investigación pretende identificar los factores que intervienen en la satisfacción de los docentes con relación a su ámbito laboral, esto permitirá la aplicación de estrategias para mejorar su desempeño organizacional.

Además, este trabajo aportará nuevas evidencias empíricas sobre los diferentes determinantes de la satisfacción laboral.

Alcance

El propósito de este estudio de muestra es evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesores de la Universidad de Oriente, Unidad Experimental Puerto Ordaz, controlado por las variables demográficas tales como antigüedad en el cargo, dedicación y tipo de estatus del docente. Se entiende por satisfacción laboral la intensidad del bienestar asociado a los factores del trabajo expresado por el docente.

Las unidades de investigación estuvieron conformadas por los docentes ordinarios y los contratados con código cargo de esta institución. Se analizaron variables como Organización Docente, Actividad Docente, Actividad Investigadora, Actividad de Gestión, Comunicación y Coordinación, Infraestructura y Recursos de Trabajo, Formación e Implicación en las mejoras, que representan factores de percepción de los docentes en su ámbito de trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Organización

Reseña Histórica de la Universidad de Oriente

La Universidad de Oriente fue creada el 21 de noviembre de 1.958, mediante el Decreto Ley No. 459 dictado por la junta de Gobierno presidida por el Dr. Edgard Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael Pizani, bajo la conducción de su Rector fundador Dr. Luis Manuel Peñalver. Comienza sus funciones el 12 de febrero de 1960 en Cumaná, con los Cursos Básicos; en Octubre de 1961 se instala el Núcleo de Monagas con la Escuela de Ingeniería Agronómica y Petróleo; en el Núcleo de Bolívar se iniciaron en Enero de 1962 con la Escuela de Medicina y la Escuela de Geología y Minas, en el Núcleo de Anzoátegui comenzaron el 9 de enero de 1963 con la Escuela de Ingeniería y Química, en el Núcleo de Nueva Esparta se iniciaron los Cursos Básicos el 21 de Enero de 1969.

En su concepción la Universidad de Oriente se define como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. No obstante, es única en su género, experimental y autónoma, innovadora en la creación de la unidad profesional de Cursos Básicos, la departamentalización, los lapsos semestrales, el sistema de unidades de créditos, los cursos intensivos, etc., desarrollando investigación científica, docencia y extensión en todos los aspectos del conocimiento, que contempla sus programas educativos de pre y postgrado. Es casi una antítesis de la universidad tradicional cuyo campus tiene su sede en los núcleos universitarios ubicados en los Estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, y Sucre,

asumiendo así la responsabilidad de la educación Universitaria y desde su inicio motor fundamental del desarrollo integral en toda la región insular nororiental y sur del país, en función de las condiciones posibilidades y tendencias de desarrollo de cada uno de los Estados Orientales donde funcionan.

Administrativamente la autoridad máxima es el Consejo Universitario, formado por las autoridades rectorales, los Decanos de los cinco núcleos, cinco representantes de los profesores, un representante estudiantil de cursos básicos, dos representantes estudiantiles de los cursos profesionales, un representante del Ministerio de Educación y un representante de los egresados, quienes tienen la responsabilidad de asumir colegiadamente la orientación y gestión de la Universidad.

Visión

Ser un ente Rector en la Educación Superior que asuma una filosofía democrática y participativa; orientada hacia la plena autonomía, comprometida a dedicar sus esfuerzos a la formación de recursos humanos competitivos para el mercado laboral, prestando servicio de calidad en las áreas del conocimiento científico, humanístico y tecnológico mediante la realización de funciones de investigación, docencia y extensión, atendiendo la pertinencia social de cada núcleo, respondiendo oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan a nuestra época.

Misión

Contribuir a la formación de profesionales de excelencia, de valores éticos y morales, críticos, creativos e integrales en la prestación de servicios en las diferentes áreas del conocimiento y desarrollando actividades de investigación, docencia y extensión para cooperar en la construcción de una sociedad venezolana de la Región Oriental - Insular - Sur del país.

Objetivos

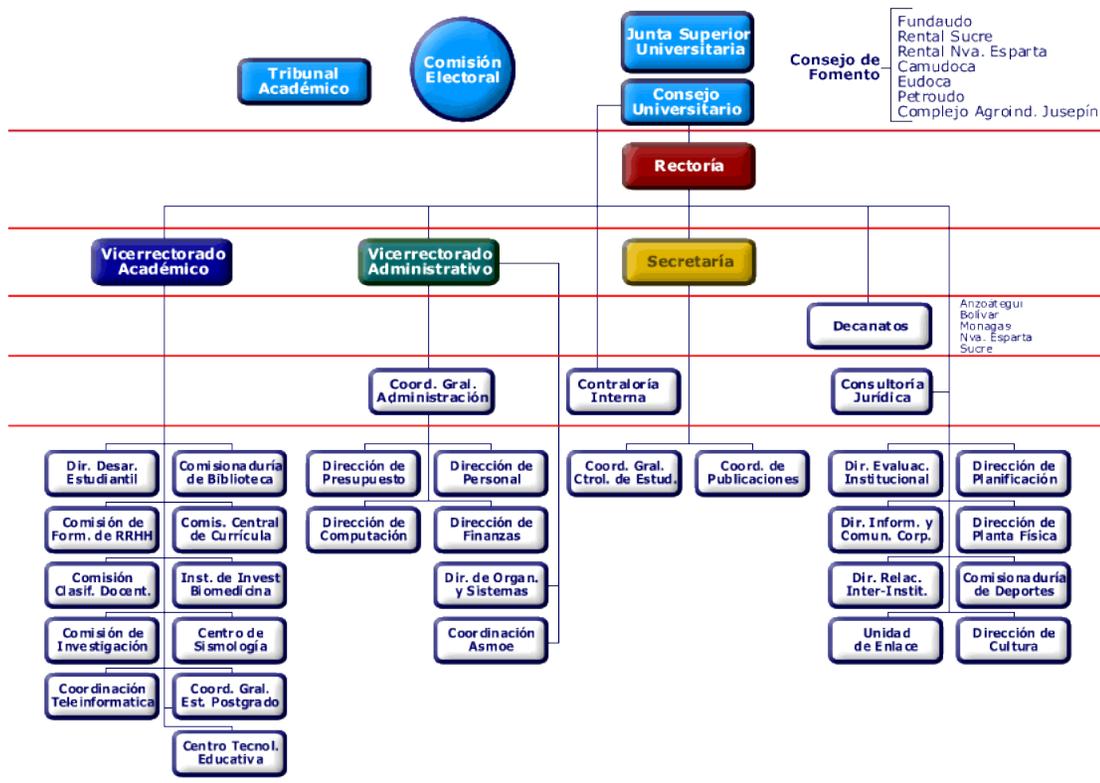
- Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo del país.
- Ampliar los recursos científicos y técnicos, para la solución de problemas económicos y sociales del país y en especial de la Región Oriental, Insular y Sur del país.
- Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.
- Conducir el proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación con base a una educación de calidad.
- Transformar la gerencia universitaria basada en un modelo cultural, centrado en las personas y en los procesos, tendente hacia la modernización de la Institución.
- Rescatar la formación profesional de los alumnos mediante el desarrollo de la mística, dignidad, moral, creatividad, innovación y productividad, para que sean capaces de insertarse en el quehacer regional y nacional.
- Implantar Educación Superior de la más alta calidad, con el fin de obtener un profesional de excelencia.
- Generar un cambio de modelos y de funcionamiento basado en una reestructuración curricular.

Funciones

- Promover y desarrollar labores de investigación científica, humanística y tecnológica en las áreas y disciplinas en las que se considere necesaria su participación en relación a los problemas regionales y nacionales.

- Promover vínculos directos con los medios de comunicación social a objeto de proporcionar mayor cobertura a la actividad universitaria.
- Desarrollar actividades de proyección social y extensión universitaria.

Estructura Organizativa Central



Núcleo Bolívar

El 20 de febrero de 1960, por Resolución del Consejo Universitario, se crea en el Estado Bolívar el Núcleo de Bolívar de la Universidad de Oriente. El 08 de enero de 1962 este Núcleo inició sus actividades académicas con las Escuelas de Medicina y de Geología y Minas.

En agosto de 1968, se crean los Cursos Básicos y en enero de 1969 se inician sus actividades académicas y administrativas. En la actualidad, este Núcleo

universitario cuenta con su Unidad de Cursos Básicos, la Escuela de Medicina y la Escuela de Ciencias de la Tierra y se dictan nueve carreras, en su sede de Bolívar

En 1975, mediante Resolución del Consejo Universitario se decreta la creación de la Unidad Experimental de Puerto Ordaz, la cual comenzó sus actividades académicas en 1976 con la apertura de los Cursos Básicos, creándose posteriormente las carreras de: Tecnología en Sistemas Industriales, Tecnología en Administración Industrial, Tecnología en Estadística y Tecnología en Construcción Civil y en noviembre de 1998 se ofrecen cuatro carreras a nivel de licenciatura: Contaduría Pública, Administración, Gerencia de Recursos Humanos y Turismo.

Unidad Experimental de Puerto Ordaz

En Diciembre de 1975, el Consejo Universitario resuelve la creación de la Unidad Experimental de Puerto Ordaz. La cual se propuso como una alternativa a la solución al problema educativo de la región Sur-oriental del país y que conlleva un cambio fundamental en el funcionamiento y estructura de los Cursos Básicos.

Abarca en su primera etapa una serie de asignaturas obligatorias lo que constituyen lo que se ha llamado “Estudios Generales”, estructurados en dos semestres. Posteriormente, se crearon las especialidades a nivel de tecnologías.

Actualmente la Unidad ofrece programas de formación de Tecnólogos y Licenciados en áreas específicas requeridas por las empresas de la zona, en específico se ofrecen las siguientes carreras: Licenciaturas en Contaduría, Administración, Recursos Humanos y Turismo; Tecnologías en Estadística, Sistemas Industriales y Construcción Civil.

La Universidad de Oriente con la apertura de la Unidad Experimental de Puerto Ordaz pretende lograr ciertos objetivos bien concretos:

1. Mejorar el nivel académico dentro del sistema de estudios de la Universidad de Oriente.

2. Cambiar los métodos de estudios en base a la revisión y evaluación de los existentes, con la finalidad de disminuir el índice de fracasos observados a nivel de la Institución y dentro del sistema de educación superior.
3. Brindar a los estudiantes la orientación adecuada que les permita desarrollar capacidades intelectuales, habilidades y destrezas para ampliar sus posibilidades de aprendizajes.
4. Estimular el desarrollo de actitudes críticas en el estudiante, que le permita la comprensión cabal del ambiente que le rodea, y así, asumir con conciencia y responsabilidad de su papel dentro de la comunidad.
5. Canalizar sus intereses y necesidades a objeto de que el alumno logre una acertada elección vocacional
6. Contribuir a solucionar el problema del cupo estudiantil en Ciudad Guayana
7. Contribuir a la formación de un personal técnico especializado

Antecedentes de la Investigación

La principal razón para estudiar el tema de la satisfacción laboral es poner a disposición de las autoridades de la institución ideas de cómo mejorar las actitudes de los docentes, ya que un profesor satisfecho con su trabajo se siente identificado con la Institución y además puede contribuir más con el cumplimiento de la misión de la universidad que es impartir una educación de calidad.

Tras revisar varias investigaciones en cuanto a satisfacción laboral se refiere, se encontraron las siguientes antecedentes:

DURÁN, EXTREMERA, MONTALBÁN y REY (2005). Realizaron un estudio titulado Engagement Y Burnout En El Ámbito Docente: Análisis De Sus Relaciones Con La Satisfacción Laboral Y Vital En Una Muestra De Profesores, en la Universidad de Málaga de España, que consistió en el análisis del fenómeno desde una orientación guiada por la psicología positiva. Por ello, a partir de una muestra de 265 profesores, se evaluó el nivel de Engagement de los profesionales. Igualmente, se

incluyeron la Satisfacción vital y laboral como medidas de bienestar general y de bienestar en el contexto de trabajo. Los resultados apuntaron a una sólida vinculación de las dimensiones de Cansancio emocional y Dedicación con la Satisfacción vital, dimensiones a las que se suma la Absorción cuando se examinan los vínculos con la Satisfacción laboral. De especial interés resulta el hecho de que la dimensión Vigor mostraron elevadas correlaciones tanto con Satisfacción laboral como con Satisfacción vital y, sin embargo, no aparecieron como predictoras en las ecuaciones de regresión calculadas para ambas variables.

GRASSO (2004). En su investigación, *La Insatisfacción Laboral del Docente*, realizada en España, analiza la influencia de condiciones contextuales y del escenario laboral sobre distintos aspectos de la insatisfacción laboral del docente de nivel elemental, por medio de datos suministrados por una encuesta. Se encontró que: los problemas de la realidad del aula se asocian escasamente al malestar profesional; las dificultades en las relaciones con colegas y las limitaciones en la participación se asocian a la insatisfacción profesional y al deseo de cambiar de escuela; la constatación de contradicciones entre valores escolares y los vigentes en la sociedad y la percepción de desvalorización del docente por parte de autoridades, expertos, padres y políticos se relacionan con la insatisfacción profesional, el deseo de cambiar de trabajo y la sintomatología psicósomática propia del stress. Se concluye subrayando la significación de los factores contextuales en el origen del malestar docente.

Ph. D. GAMERO (2003). Realizó su tesis doctoral basada en un análisis Económico de la Satisfacción Laboral, donde aplicó encuestas españolas: La ECVT (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y el PHOGUE (INE), estas dos encuestas son las únicas a escala nacional que proporcionan información referente al grado de satisfacción laboral. Estas encuestas las aplicó en todo el territorio nacional de España con excepción de Ceuta y Melilla, en sujetos entre 16 y más años, que residen en viviendas familiares, y que durante la semana anterior estuvieron trabajando (primera

encuesta). Para la segunda encuesta tomó en cuenta la población de los hogares privados. Finalmente al realizar el estudio, estas encuestas arrojaron diferencias apreciables en los niveles de satisfacción con el empleo, con los ingresos y en el bienestar subjetivo global según la situación profesional de los trabajadores. En algunos casos los trabajadores emplean argumentos muy diversos para explicar su satisfacción o insatisfacción laboral, y que tal batería de razones difiere según la situación profesional (asalariados o trabajadores autónomos) y las características personales (sexo, nivel educativo y edad). También este estudio demostró que los individuos que sufren de privación involuntaria de empleo experimentan niveles de bienestar individual muy inferiores a los que se encuentran en otras situaciones laborales, como la inactividad económica o la ocupación. La inspección de los datos sobre satisfacción con las facetas del empleo ha mostrado que el ingreso es la dimensión que produce un mayor descontento entre los trabajadores, mientras que el tipo de tarea realizado es el aspecto mejor valorado.

GARCÍA, GALLARDO, MARZO, y RIVERA (2003). Investigaron cuales son los factores que inciden en la satisfacción de los trabajadores españoles, así como si existen diferencias según su género. Los resultados de su trabajo muestran que la satisfacción de los trabajadores españoles se sitúa en niveles medios y que “aspectos económicos” y realización personal son los factores que inciden en mayor medida.

HERNÁNDEZ (2003). Diagnosticó la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa textil dedicada a la confección y exportación de prendas de vestir, donde “los trabajadores obreros y empleados de la empresa textil presentan actitudes similares de satisfacción laboral. Los factores que favorecen la satisfacción laboral son el desempeño de tareas, desarrollo personal y las relaciones sociales, siendo las que menos la favorecen los factores de condiciones físicas y remuneración. Los obreros tienen un mayor nivel de insatisfacción laboral en aspectos tales como relación con la autoridad, políticas administrativas y relaciones sociales a diferencia de los empleados quienes muestran satisfacción hacia estos factores. Con respecto al

factor de beneficios laborales y/o remunerativos tanto obreros como empleados se muestran insatisfechos con respecto al incentivo económico, pero en mayor proporción son los empleados los que experimentan una mayor insatisfacción”.

CONSULTORA INTERNACIONAL ISR (2003). Bautizada como Norma Nacional de Satisfacción de los Empleados Españoles, aplicó una encuesta de satisfacción laboral en el año 2003, donde se encontraron opiniones negativas por los trabajadores españoles, siendo la diferencia más destacada Formación y desarrollo. El Sueldo, la promoción y la estabilidad son los otros aspectos peor valorados, además de la ética corporativa es la mejor puntuada por los españoles, seguida de la identificación con la empresa, y las relaciones con los compañeros de trabajo.

HAYGROUP (2003). Aplicó una encuesta aproximadamente a un millón de empleados en más de 330 compañías en 50 países, donde se les preguntó a los empleados acerca de su nivel de satisfacción en más de 40 aspectos de sus cargos y organizaciones, incluyendo oportunidades de progreso, beneficios, comunicaciones, toma de decisiones, calidad, autonomía del cargo, sueldo, reconocimiento, trabajo en equipo, alta gerencia, trato respetuoso y carga de trabajo. Las respuestas revelaron diferencias significativas entre aquellos que planeaban quedarse con las que esperaban irse en los próximos dos años. Los temas con las disparidades más pronunciadas entre dos tipos de empleados llamadas brechas de satisfacción sugieren las causas más relevantes de la rotación de empleados.

CABALLERO (2002), realizó un trabajo en la Universidad de Granada titulado El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza, donde se presenta una revisión sobre el concepto de satisfacción en el ámbito laboral, que después se proyecta en el ámbito educativo. En la revisión se incluyen dos teorías sobre la motivación que han contribuido de forma especial al desarrollo del concepto de satisfacción.

SALINAS, LAGUNA y MENDOZA (1994). Pertenecientes a la Dirección General de Servicios de Salud del Departamento del Distrito Federal desarrollan desde 1991 el Programa Integral de Mejoría de la Calidad, apoyado en los principios del desarrollo y cambio organizacional. A fin de valorar las modificaciones en el desempeño y la satisfacción laboral, se realizó un estudio con un enfoque multidimensional: se midió la percepción y opinión del usuario, del trabajador y del cuerpo directivo. Encontraron que la satisfacción laboral tiene relación con algunos aspectos del desempeño y, principalmente, con el clima organizacional.

Bases Teóricas

Concepto de Satisfacción en el Trabajo

En el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de las mismas niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Weinert (1985) afirma lo siguiente:

...En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo). (p. 298)

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

Robbins (1996: 181) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “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”.

Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

Robbins (1996: 192-7) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

Para Gibson et al. (1996) señalan que la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

... El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales. (p.138)

Muñoz Adánez, (1990: 76) define la satisfacción laboral como: “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”.

Loitegui, (1990: 39) aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como “motivo”, “actitud del empleado”, “moral laboral”, “satisfacción en el trabajo”, etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten.

Loitegui utiliza con mayor frecuencia en su trabajo los siguientes conceptos: motivos, actitudes, moral laboral, satisfacción laboral. Nosotros nos vamos a centrar en la definición que da sobre satisfacción en el trabajo que, citando a Locke (1976), “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores

referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”. Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de “satisfacción laboral por facetas”. Así, una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.

Para Blum (1976) (cit. por Loitegui 1990: 45), los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

- Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- Satisfacción laboral: Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.
- Moral laboral: Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los fines comunes y la confianza de que estos fines son deseables. La moral es generada por el grupo, pero no se trata de la media de las actitudes de los miembros del grupo. La moral comporta cuatro determinantes fundamentales: el sentimiento de solidaridad del grupo, la necesidad de un objetivo común, progreso observable hacia este objetivo y la participación individual en las tareas que son consideradas como necesarias para alcanzar dicho objetivo.

Para Loitegui (1990: 83) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el

concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.

La investigación de Loitegui (1990) parte de este modelo pluridimensional de satisfacción laboral, centrándose exclusivamente en aquellas dimensiones o facetas asociadas al trabajo mismo. Los aspectos relacionados con las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador, así como la relación e interacciones mutuas, las aborda en otra investigación.

Las facetas del trabajo, en cuanto a su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores que ha tratado este autor, son: Funcionamiento y eficacia en la organización, Condiciones físico-ambientales en el trabajo, Contenido interno del trabajo, Grado de autonomía en el trabajo, Tiempo libre, Ingresos económicos, Posibilidades de formación, , Posibilidades de promoción, Reconocimiento por el trabajo, Relaciones con los jefes, Relaciones de colaboración y trabajo en equipo y Prestaciones sociales.

Loitegui, (1990: 168) concluye diciendo que la satisfacción laboral depende de la interacción entre dos clases de variables: a) De los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo. b) De cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.

Márquez (2001.) menciona que la satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Davis y Newstrom (1999) definen satisfacción laboral como “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo”. (p.276)

Márquez (2001) menciona que además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción laboral se refiere: “Satisfacción General indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa”

Márquez (2001) menciona que:

La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación.

Acerca de la satisfacción e insatisfacción Palafox (1995) hace el siguiente comentario:

Para los empresarios es muy claro que esperan de los empleados máxima productividad en sus trabajos o tareas. Pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, esto es, máxima satisfacción en su trabajo. El trabajador a su vez responde a la desatención y manipulación de la empresa con la conocida frase ‘como hacen que me pagan, hago que trabajo’. Entonces se inicia ese círculo de insatisfacción y baja productividad; el personal está mal remunerado y por lo tanto se siente insatisfecho por lo que se convierte en improductivo y esto provoca a su vez insatisfacción. (p. 42)

Por último, para Kreitner y Kinicki (1997: 171) la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”. Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo

satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño.

Para finalizar, teniendo en cuenta las aportaciones de los diferentes autores, se puede decir que la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral.

Teorías de la Satisfacción en el Trabajo y de la Motivación del Trabajador

Sobre la conducta generada por los individuos como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que en el mismo se llevan a cabo y del nivel motivacional hacia el mismo, se han generado una serie de teorías de la motivación. A continuación se describirán dos teorías que han contribuido de manera importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción en el trabajo: “La teoría de los dos factores” de Herzberg y “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler.

“La teoría de los dos factores” de Herzberg (1967) establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (“necesidades higiénicas”) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (“necesidades de motivación”). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro).

Esta teoría desencadenó numerosas críticas y controversias, tanto desde el punto de vista del contenido como desde la perspectiva metodológica. Gran cantidad de investigaciones plantean dudas sobre la eficacia de su teoría; muchas otras, en cambio, confirman sus resultados. A pesar de estas críticas, no se puede negar que su trabajo ha ejercido una influencia estimulante sobre la investigación en torno a la satisfacción laboral.

“El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler (1973) (citado por Weinert, 1985: 305), remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.

Para este modelo, tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad. El proceso que conduce a la satisfacción y insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables: a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo; b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia; c) características del trabajo percibidas; y d) cantidad percibida de recompensas o de compensación. Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.).

Aplicación del Concepto de Satisfacción en la Enseñanza

Las Ciencias de la Educación han tratado también la satisfacción /insatisfacción de los docentes, utilizando una gran variedad de términos: “el malestar docente”, “angustia de los enseñantes”, “conflicto de los profesores”, “estrés y ansiedad del profesores”, “el burnout docente”, “la salud mental del profesorado”, “el retraimiento”.

Todos estos términos hacen referencia a aspectos que se han venido estudiando e investigando sobre la satisfacción e insatisfacción de los docentes, con cierto tiempo de experiencia en la educación.

Para Padrón (1995: 4) la satisfacción personal y profesional están estrechamente relacionadas con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional. La personalidad no es un “ente” abstracto sino que se hace presente y se realiza en la interacción con el medio. En estas relaciones cada persona va a adquirir su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social.

Para este mismo autor, la satisfacción se puede entender desde dos perspectivas: a) Perspectiva personal. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo, cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, a la vez que se hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona. b) Perspectiva profesional. Desde este enfoque van a ser las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, las que determinen la satisfacción/insatisfacción del individuo.

Por tanto, la satisfacción no es sólo expresión de una vivencia subjetiva. El trabajador, al vivir la experiencia de autoeficacia personal, se siente profesionalmente satisfecho.

Gordillo (1988: 260) realizó una revisión del uso del término “satisfacción” en diferentes autores. La ambivalencia del concepto “satisfacción” se manifiesta en una diversidad de usos como estado emocional, actitud, motivación y rasgo de personalidad.

Brüggemann (citado por Padrón, 1995) adopta una concepción pluridimensional de la satisfacción profesional. Para este autor, la satisfacción profesional “es el resultado de una comparación entre lo que hace y lo que debería de hacer: a medida que la distancia disminuye, la satisfacción aumenta”.

Nuestro enfoque es integral, en el sentido de considerar a la personalidad desde el conjunto de sus dimensiones básicas o ámbitos: cognitivo, afectivo y conductual. Optamos por considerar la satisfacción como una actitud o variable personal integradora, en la que la conducta del sujeto es resultado del acuerdo y expresión armónica entre su pensamiento y sus sentimientos, produciendo así una reacción orgánica de equilibrio y de bienestar, traducida, por tanto, no sólo en su salud corporal sino también mental (Padrón, 1995; Gordillo, 1988). Los autores se acercan así a la definición actitudinal de la satisfacción laboral como el conjunto de reacciones, sentimientos y sensaciones de un miembro de la organización laboral frente a su trabajo.

Zubieta y Susinos (1992: 13) eluden definir la satisfacción, pero señalan, a partir de las aportaciones de Lucas Marín, unas conclusiones sobre la satisfacción en el trabajo, que concretan en las siguientes:

- “La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral”. (Teoría de las necesidades sociales).
- “La satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social” (Teoría del grupo de referencia social).

Estos autores establecen, además, una distinción entre las variables que influyen en el nivel de satisfacción, diferenciando dos categorías:

(a) Variables ambientales que influyen en el nivel de satisfacción:

- Cuanto más elevado sea el nivel profesional mayor es la satisfacción.
- A mayor variación en la actividad mayor satisfacción.
- El liderazgo más participativo produce una mayor satisfacción laboral.
- El salario y la promoción laboral correlaciona positivamente con la satisfacción.
- La aceptación en el grupo de trabajo produce satisfacción.

(b) Variables personales que influyen en la satisfacción:

- No existen datos que indiquen la existencia de variación en la satisfacción, según el sexo del trabajador.
- Dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menos satisfacción.
- La satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación.

Sáenz y Lorenzo, (1993) han definido la satisfacción del profesorado universitario “como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo”. Estos autores, admitiendo un carácter multidimensional en la satisfacción, la consideran no como una dimensión simple o elemental, sino que reconocen en ella dicho carácter, percibiendo un componente genérico o global, más otros estados, generados por factores bien identificados y bastantes comunes en la investigación sobre el tema. En un acercamiento simplificador, la satisfacción general podríamos entenderla, tal como la han definido, como un “estado espiritualmente gratificante”

Operacionalización de los Objetivos

De acuerdo con el modelo escogido para el desarrollo de la investigación y el logro de los objetivos planteados, se presentan las dimensiones que engloba el concepto de la satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de los Objetivos

Objetivo General: Estudiar el grado de satisfacción laboral del Personal Docente e Investigador de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente, Año 2008.				
Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensiones	Técnicas e Instrumentos
<p>Caracterizar las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.</p> <p>Describir la relación y la influencia de las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral percibidas por los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.</p> <p>Analizar los factores determinantes de la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente.</p> <p>Analizar el grado de satisfacción laboral en el personal docente e investigador de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.</p>	Satisfacción Laboral	Se refiere al estado psicológico que presenta el docente y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de las metas y expectativas personales	<p>Organización Docente Mide la percepción de los profesores con relación al nivel organización de la institución en los aspectos relacionados con el ejercicio docente.</p> <p>Actividad Docente Se refiere a la satisfacción que manifiestan los profesores con relación al desempeño de su actividad docente.</p> <p>Actividad Investigadora Mide el nivel de satisfacción de los docentes al desempeñar su actividad investigadora.</p> <p>Actividad de Gestión Se refiere a la percepción de los docentes en cuanto a la gestión administrativa de la institución de manera que faciliten el desempeño de sus actividades.</p> <p>Comunicación y Coordinación Mide la satisfacción de los docentes en las relaciones interpersonales y los niveles de comunicación y coordinación de las unidades administrativas de la institución.</p> <p>Infraestructura y Recursos de Trabajo Se refiere a la percepción de los docentes en cuanto a las condiciones y funcionamiento de la infraestructura y los recursos proporcionados por la institución.</p>	<p><u>Técnicas:</u> Estudio de Muestra</p> <p><u>Instrumentos:</u> Encuesta</p>

Tabla 1 (Cont.)

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensiones	Técnicas e Instrumentos
			<p>Formación Mide la percepción de los docentes sobre las oportunidades que ofrece la institución para su desarrollo profesional</p> <p>Implicación en las mejoras Se refiere a la satisfacción de los docentes en cuanto a las tendencias de mejora de la institución y del desempeño de su actividad.</p> <p>Dedicación Mide el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al tiempo que se dedican al desempeño de sus actividades y a responder con las exigencias del entorno.</p> <p>Motivación y Reconocimiento Se refiere a la satisfacción que manifiestan los docentes cuando perciben que su labor es reconocida por parte de la institución y se sienten identificados con ella.</p>	

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se hace referencia a la metodología utilizada en la realización de la investigación, se define como se realizó el estudio en concordancia con el problema planteado. En él se desarrolla el tipo de investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último las técnicas para el procesamiento de la información.

Tipo de Investigación

De acuerdo al problema planteado referido al estudio del grado de satisfacción laboral de los docentes de la UEPO, la investigación se realizó en el marco de una investigación de campo. Específicamente para el estudio se recolectó la información proveniente de los docentes que formaron parte de la muestra. Sabino (1992), expresa: “Los diseños de campo son los que se refieren a los métodos cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos” (p.93).

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, la investigación fue de tipo descriptiva permitiendo caracterizar la situación concreta de los docentes en cuanto a su nivel y satisfacción y el ambiente en que laboran. En tal sentido Méndez (1995), señala:

Este tipo de estudio identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigativo, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre las variables de investigación, de acuerdo con los objetivos planteados al investigador, señala el tipo de descripción que se propone realizar. (p.170).

Población y Muestra

La población sujeto a estudio incluye a todo el personal docente Ordinario de la Unidad Experimental Puerto Ordaz de la Universidad de Oriente, conformada por un total de 121 profesores. No se tomaron en cuenta a los profesores contratados por necesidad de servicio, ni a tiempo convencional. Las características de esta población se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Personal Docente por Área y Condición Laboral

PROFESORES	ORDINARIOS	CONTRATADOS	TOTAL
A. BÁSICA	14	22	36
A. PROFESIONAL	32	53	85
TOTAL	46	75	121

Nota: Tabla elaborada con datos proporcionados por el Departamento de Personal de la Unidad Experimental Puerto Ordaz

Debido al gran tamaño de la población se tomó una muestra, siguiendo la técnica de muestreo aleatorio simple. Jonson (1999), señala que: “...Una muestra es seleccionada de modo que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (p.17).

El tamaño de muestra viene dado por la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{e^2(N-1) + Z^2(p)(q)}$$

Donde:

Z = es el multiplicador de confianza. Para obtenerlo se utilizó un nivel de confianza del 90% y se ubicó el valor Z = 1,645 en la tabla normal estándar.

P x q = son las proporciones que reflejan la máxima variabilidad en la estimación cuando no se conoce las proporciones en la población p x q = (0.5) x (0.5)

N = tamaño de la población en estudio, 121 docentes.

$e = 0,06$ es el error de estimación (error máximo admisible por el investigador)

La muestra quedó conformada por setenta (70) docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz, que representa un 58% de la población.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Para la realización de este estudio se solicitó autorización a la dirección de la institución, y el departamento de personal aportó datos sobre el número total del personal docente, ordinario y contratado, y su distribución por departamento. La participación de los docentes se dará bajo la forma de colaboración espontánea y anónima.

En la recolección de la información se utilizó un cuestionario que consta de una nota de presentación indicando el motivo de la aplicación y las instrucciones para su llenado, está conformado por dos instrumentos:

1. Encuesta de variables sociolaborales, de elaboración propia, referida a información de carácter general: La constituyen siete (7) preguntas cerradas donde se obtendrá información referente a la edad, género, condición laboral, categoría, dedicación, rama de conocimiento, antigüedad y número de asignaturas que imparte el docente sujeto de estudio.

2. Esta parte del cuestionario fue tomada en su mayoría del cuestionario de satisfacción laboral del personal de docente e investigador, aplicado en el curso 2004-2005 de la Universidad de Salamanca, España. Igualmente la escala utilizada fue de tipo Licker de 5 puntos, categorizada como: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. Este instrumento se refiere a la Percepción del Ámbito de trabajo: Contiene un total de cincuenta y dos (52) preguntas, también de tipo cerradas con el propósito de conocer, cuales son las percepciones de los trabajadores con respecto a las siguientes dimensiones: Organización Docente, Actividad Docente, Actividad Investigadora, Actividad de Gestión, Comunicación y Coordinación, Infraestructura y Recursos de

Trabajo, Formación, Implicación en las mejoras, Dedicación al trabajo y Motivación y reconocimiento.

Validez y Confiabilidad

Véliz (2005), define la validez como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Dicho Instrumento debe ser validado por expertos en gramática, metodología y la especialidad objeto de estudio.” (p.23)

Para la validez del cuestionario se utilizó la técnica de juicio de expertos, este fue revisado por varios expertos en la materia. Se revisaron aspectos como la redacción de los ítems y si el contenido medía realmente las variables objeto a estudio.

Para obtener el grado de confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba del Coeficiente Alfa de Cronbach que mide la fiabilidad del test en función de dos términos: el número de ítems (o longitud de la prueba) y la proporción de varianza total de la prueba debida a la covarianza entre sus partes (ítems). Ello significa que la fiabilidad depende de la longitud de la prueba y de la covarianza entre sus ítems.

Luego de incorporar al cuestionario las observaciones hechas por los expertos se aplicó una prueba piloto a una muestra reducida con características similares a la muestra seleccionada para el estudio obteniéndose un grado de confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach, de 94%

Técnicas de Análisis de Datos.

Una vez aplicado el instrumento de investigación se procedió a tabular los resultados en una matriz de datos, donde se vaciaron las respuestas codificadas de cada pregunta realizada.

Paso seguido de codificar y tabular los resultados, se procedió a realizar el análisis de los datos. Para analizar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz y algunas variables sociolaborales, se emplearon las

siguientes técnicas estadísticas pertinentes para el manejo adecuado de las variables estudiadas:

- Análisis descriptivo de las variables estudiadas, de manera de determinar las características del ambiente donde laboran los docentes.
 - (a) Se calcularon los promedios de las puntuaciones de cada ítem, de cada dimensión así como del total de los datos recolectados.
 - (b) Se calcularon los valores de la mediana y el recorrido intercuartilico, de los promedios obtenidos de la satisfacción de los docentes por edad, condición laboral, dedicación categoría y antigüedad.
 - (c) Por otro lado se calcularon los porcentajes de los niveles de satisfacción de los docentes en cada ítem y se promediaron para cada dimensión y el nivel de satisfacción en general.
 - (d) Se construyeron gráficos de barra para ilustrar los datos obtenidos.
- Prueba de Normalidad. Antes de realizar cualquier análisis estadístico se deben tener presentes las condiciones de aplicación del mismo. En casi todos los análisis estadísticos, la asunción de normalidad es un común denominador. En el estudio se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov
- Análisis de Correlación, para determinar cuales son los factores más influyentes en el grado de satisfacción laboral de los docentes. Dado que el comportamiento de los datos recolectados no responde a la ley normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que es una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos variables.
- Análisis comparativo. Se utilizaron dos pruebas para comparar el grado de satisfacción entre los grupos de edad, condición laboral, dedicación, categoría y antigüedad. Kruskal Wallis para tres grupos y U Mann Whitney en el caso de dos grupos.

Para todos se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 12 y el Excel, para agilizar los cálculos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos y el análisis de los mismos basados en los objetivos planteados. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo univariante calculando las medidas de tendencia central más usuales de las características socio – laborales, así como de las dimensiones de la Satisfacción laboral (Organización Docente, Actividad Docente, Actividad Investigadora, Actividad de Gestión, Comunicación y Coordinación, Infraestructura y Recursos de Trabajo, Formación e Implicación en las mejoras) percibidas por los docentes. Posteriormente, se analizó la relación existente entre las dimensiones de la Satisfacción Laboral mediante el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman. Por último, se comprobó la existencia de diferencias grupales significativas en el grado de satisfacción de los Docentes. Dado el tamaño de los grupos muestrales y el carácter no normal de las distribuciones de la mayor parte de las variables medidas, que fue comprobado a través de pruebas de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnoff significativo con $p < 0,05$), se utilizó para el análisis comparativo la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis y U Mann Whitney.

Análisis Descriptivo de las Variables Socio – Laborales.

De la población objeto de estudio, se extrajo una muestra compuesta en un 60% por docentes de sexo femenino, predominantemente joven, ya que el 75.7% de la muestra tenía una edad comprendida entre los 25 y los 45 años. El tipo de condición laboral es mayormente ordinario en un 51.4%. Los docentes encuestados suelen desempeñarse laboralmente solo en la institución, el 54.3% de los encuestados están a dedicación exclusiva, en su mayoría con la categoría mas baja, el 74.3% son

Profesores Instructores. Las ramas de conocimientos que prevalecen en los docentes es la de Humanidades y la Socio – Económica, con un 31.4% y 30% de la muestra, respectivamente. La relación laboral o vínculo con la institución de los docentes encuestados suele ser corta, el 77.1% tiene una antigüedad en la universidad igual o inferior a los 10 años. Por ultimo se conoció que la mayoría de los docentes han impartido mas de dos asignaturas en la universidad, un 18.6% de los docentes han impartido sólo una asignatura el resto mas de una. Las citadas características sociolaborales de la muestra estudiada pueden ser observadas en la tabla 3.

Tabla 3
Características Socio - Laborales de la Muestra

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
EDAD		
Menos de 25 años	0	0,0
Entre 25 y 35 años	20	28,6
Entre 36 y 45 años	33	47,1
Entre 46 y 55 años	17	24,3
Más de 55 años	0	0,0
SEXO		
Femenino	42	60,0
Masculino	28	40,0
CONDICIÓN LABORAL		
Profesor Ordinario	36	51,4
Profesor Contratado	34	48,6
DEDICACIÓN		
Exclusiva	38	54,3
Tiempo Completo	27	38,6
Medio Tiempo	5	7,1
CATEGORÍA		
Instructor	52	74,3
Asistente	8	11,4
Agregado	8	11,4
Asociado	1	1,4
Titular	1	1,4
RAMA DE CONOCIMIENTO		
Humanidades	22	31,4
Ciencias	13	18,6
Socio – Económica	21	30,0
Científico – Tecnológica	14	20,0
ANTIGÜEDAD		
Menos de 2 años	2	2,9
entre 2 y 10 años	52	74,3
Más de 10 años	16	22,9
NÚMERO DE MATERIAS IMPARTIDAS		
1	13	18,6
2	27	38,6
3	28	40,0
Más de 3	2	2,9

Análisis Descriptivo de las Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Dimensión Organización Docente

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Organización Docente.

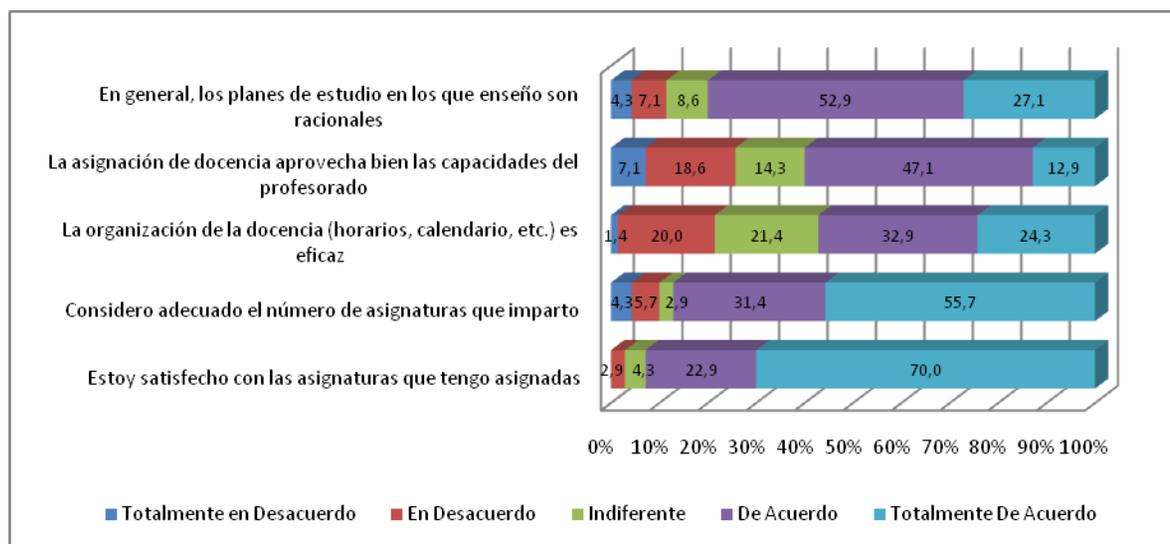


Gráfico 1. Distribución porcentual de la Percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Organización Docente

Ítem “Estoy totalmente satisfecho con las asignaturas que tengo asignadas “

En el gráfico 1 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, setenta por ciento (70%), manifestó estar totalmente de acuerdo con las asignaturas que tiene asignadas, un 22.9% están de acuerdo, un 4.3% manifestó indiferencia, un 2.9% está en desacuerdo y ninguno estuvo totalmente en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cinco (5), lo que evidencia la total satisfacción de los docentes con las asignaturas que tienen asignadas.

Ítem “Considero adecuado el número de asignaturas que imparto”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 55.7%, expresó estar totalmente de acuerdo con el número de asignaturas que dicta, el 31.4% está de acuerdo, un pequeño porcentaje (2.9%) se mostró indiferente, el 5.7% está en desacuerdo y un 4.3% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los docentes se encuentran satisfechos con el número de asignaturas que imparten en la institución. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 1.

Ítem “La organización de la docencia (horarios, calendarios, etc.) es eficaz”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 1, el mayor porcentaje de los docentes, 32.9%, declaró estar de acuerdo con la eficacia de la organización de la docencia, un 24.3% totalmente de acuerdo, 21.4% indiferente, veinte por ciento (20%) en desacuerdo y sólo un 1.4% totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de cuatro (4) revelando la satisfacción de los docentes con el grado de eficacia de la organización de la docencia.

Ítem “La asignación de la docencia aprovecha bien las capacidades del profesorado”

En el gráfico 1 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 47.1%, manifestó estar de acuerdo con que la asignación de la docencia aprovecha bien las capacidades del profesorado, un 18.6% están en desacuerdo, un 14.3% manifestó indiferencia, un 12.9% está de acuerdo y 7.1% estuvo totalmente en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción del profesorado con la manera en que aprovechan sus capacidades en el momento de asignarles docencia.

Ítem “En general, los planes de estudio en los que enseño son racionales”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 52.9%, expresó estar de acuerdo con, de manera general, la racionalidad de los planes de estudio en los que enseña, el 27.1% está de totalmente de acuerdo, 8.6% se mostró indiferente, el 7.1% está en desacuerdo y un 4.3% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los docentes se encuentran satisfechos con que, generalizando, los planes de estudio en los que enseñan son racionales. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 1.

Análisis de la Dimensión Organización Docente

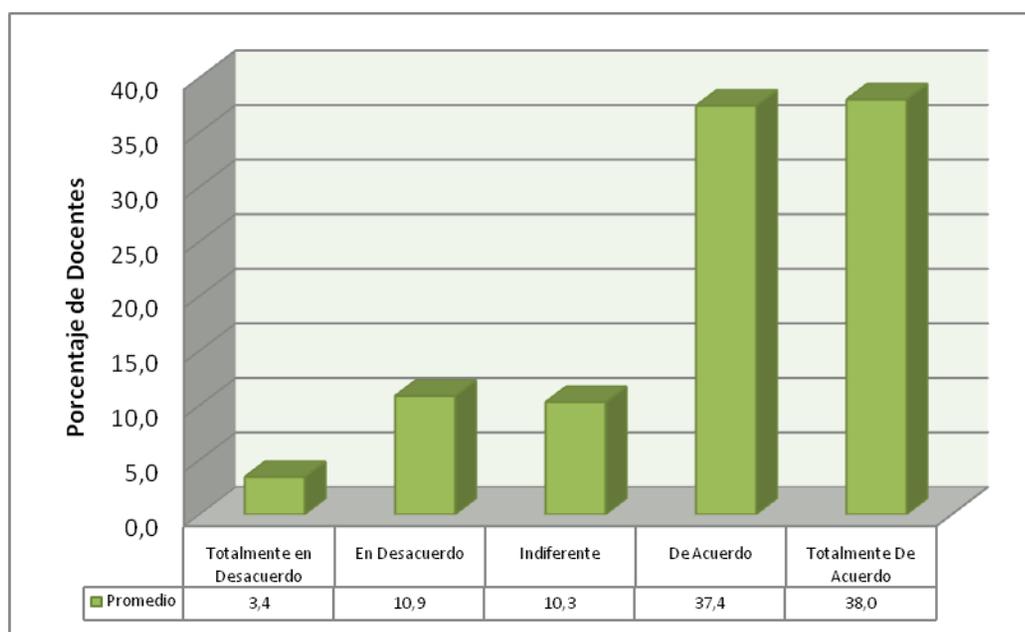


Gráfico 2. Promedios de los Porcentajes de la Percepción de los docentes con relación a la dimensión Organización Docente

En el gráfico 2 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a la Organización de la Docencia en la UEPO, un

treinta y ocho por ciento (38%) está totalmente de acuerdo, un 37.4% de acuerdo, 10.9% está en desacuerdo, un 10.3% mostró indiferencia y el 3.4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a cuatro (4) evidenciando la satisfacción que sienten los docentes con la Organización de la Docencia en la Institución.

Dimensión Actividad Docente

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Actividad Docente.

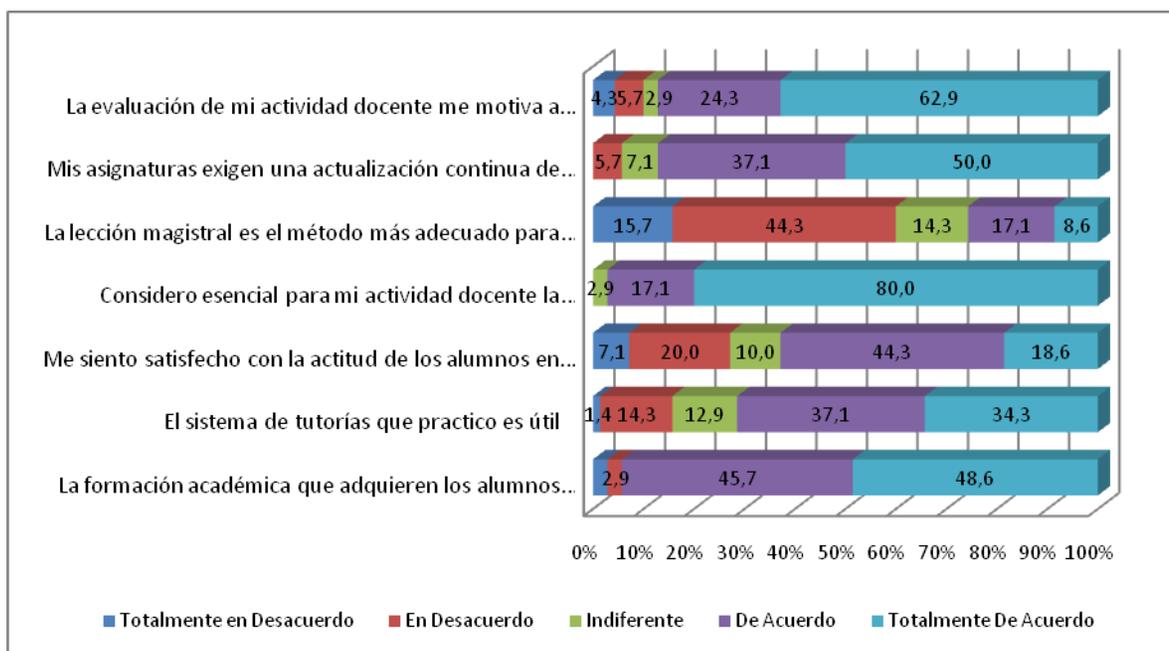


Gráfico 3. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Actividad Docente

Ítem “La formación académica que adquieren los alumnos en mis asignaturas es buena “

En el gráfico 3 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 48.6%, manifestó estar totalmente de acuerdo con que la formación que reciben los estudiantes en sus clases es buena, un 45.7% están de acuerdo, un 2.9% está en desacuerdo, 2.9% estuvo totalmente en desacuerdo y ninguno mostró indiferencia con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción de los docentes con la formación académica adquirida por los alumnos mediante sus clases.

Ítem “El sistema de tutorías que practico es útil”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 37.1%, expresó estar de acuerdo con la utilidad de su sistema de tutorías, el 34.7% está totalmente de acuerdo, el 14.9% está en desacuerdo, un 12.9% estuvo indiferente y solo un 1.4% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los profesores se encuentran satisfechos con el sistema de tutorías que utilizan en su desempeño de su actividad docente. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 3.

Ítem “Me siento satisfecho con la actitud de los alumnos en mis clases”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 3, el mayor porcentaje de los docentes, 44.3%, declaró estar de acuerdo con la con la actitud de los estudiantes durante sus clases, un veinte por ciento (20%) se mostró en desacuerdo, 18.6% totalmente de acuerdo, diez por ciento (10%) indiferente y un 7.1% totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de cuatro (4) revelando la satisfacción de los docentes con la actitud de los estudiantes en sus clases.

Ítem “Considero esencial para mi actividad docente la asistencia a clase de los alumnos”

En el gráfico 3 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, ochenta por ciento (80%), manifestó estar totalmente de acuerdo con que es esencial que los estudiantes asistan a sus clases, un 17.1% están de acuerdo y un 2.9% manifestó indiferencia, ninguno manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cinco (5), lo que evidencia la total satisfacción del profesorado con lo indispensable que es que los estudiantes asistan a sus clases.

Ítem “La lección magistral es el método más adecuado para enseñar mis asignaturas”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 44.3%, expresó estar en desacuerdo con que el método a adecuado para enseñar es la lección magistral, el 17.1% está de acuerdo, 15.7% totalmente en desacuerdo y 14.3% se mostró indiferente. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando que los docentes no se encuentran satisfechos con la lección magistral como el mejor método para la enseñanza de sus asignaturas. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 3.

Ítem “Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes “

En el gráfico 3 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, cincuenta por ciento (50%), manifestó estar totalmente de acuerdo con que sus asignaturas exigen actualización continua de los métodos docentes, un 37.1% están de acuerdo, un 7.1% indiferente, 5.7% estuvo en desacuerdo y ninguno se mostró totalmente en desacuerdo con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a

la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción de los docentes con que deben estar en continua actualización de los métodos que utilizan en su actividad.

Ítem “La evaluación de mi actividad docente me motiva a mejorar”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 62.9%, expresó estar totalmente de acuerdo con que la evaluación de su actividad los motiva a mejorar su desempeño, el 24.3% está de acuerdo, el 5.7% está en desacuerdo, un 4.3% totalmente en desacuerdo y solo un 2.9% indiferente. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los profesores se encuentran satisfechos con la motivación que les proporciona la evaluación de su actividad docente impulsándolos a mejorar. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 3.

Análisis de la Dimensión Actividad Docente

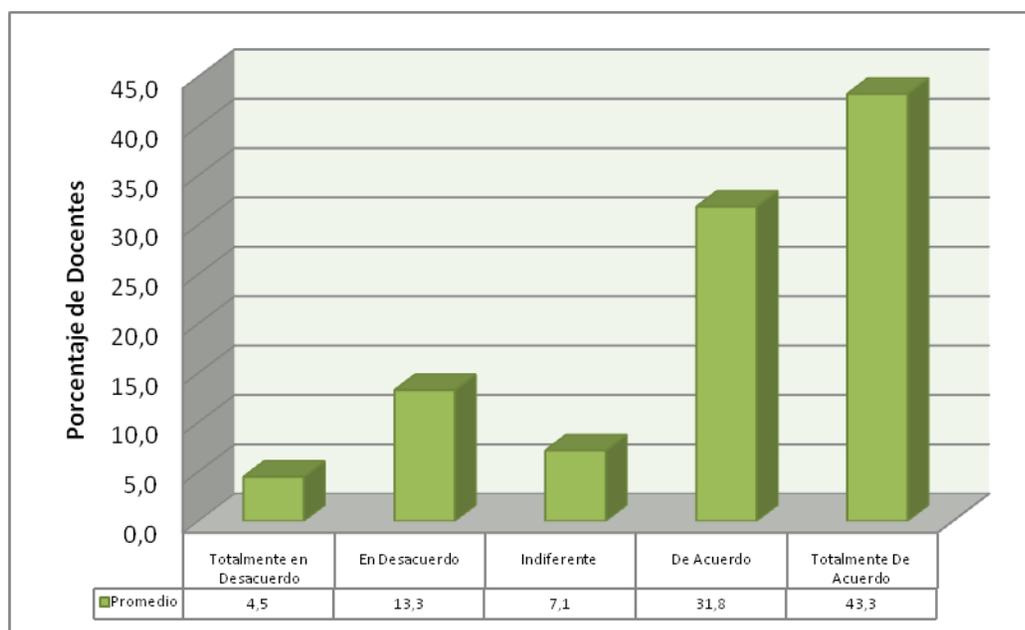


Gráfico 4. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Actividad Docente.

En el gráfico 4 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a su Actividad Docente, un 43.3% está totalmente de acuerdo, un 31.8% de acuerdo, 13.3% está en desacuerdo, un 7.1% mostró indiferencia y el 4.5% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a cuatro (4) evidenciando la satisfacción que sienten los docentes con el desempeño de su actividad dentro de la institución.

Dimensión Actividad Investigadora

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Actividad Investigadora.

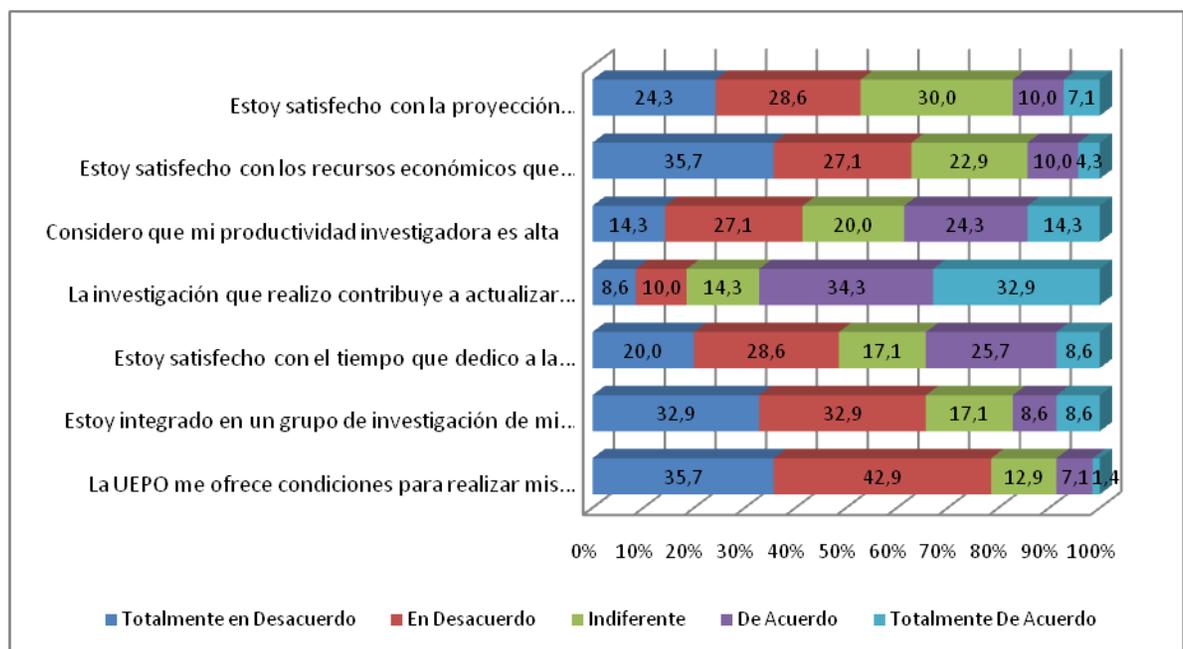


Gráfico 5. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Actividad Investigadora

Ítem “La UEPO me ofrece condiciones para realizar mis investigaciones “

En el gráfico 5 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 42.9%, manifestó estar en desacuerdo con las condiciones que ofrece la institución para el desempeño de su actividad investigadora, un 35.7% están totalmente en desacuerdo, un 12.9% se mostró indiferente, 7.1% estuvo de acuerdo y 1.4% estuvo totalmente de acuerdo con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción de los docentes con las condiciones prestadas por la institución para desempeñarse como investigadores.

Ítem “Estoy integrado en un grupo de investigación de mi Departamento”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados expresó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, ambas opciones con un 32.9% cada una, la afirmación “*Estoy integrado en un grupo de investigación de mi Departamento*”, el 17.1% indiferente, el 8.6% está de acuerdo y 8.6% totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando que los profesores no se encuentran integrados a ningún grupo de investigación dentro del departamento al que están adscritos. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 5.

Ítem “Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a la investigación”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 5, el mayor porcentaje de los docentes, 28.6%, declaró estar en desacuerdo con el tiempo que dedican a la investigación, 25.7% se mostró de acuerdo, veinte por ciento (20%) totalmente en desacuerdo, 17.1% indiferente y un 8.6% totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de tres (3) revelando que los docentes no toman en consideración el tiempo que dedican a investigar.

Ítem “La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente”

En el gráfico 5 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 34.3%, manifestó estar de acuerdo con que la investigación contribuye a estar actualizado en su actividad docente, un 32.9% están totalmente de acuerdo, un 14.3% se mostró indiferente, diez por ciento (10%) en desacuerdo y 8.6% totalmente en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción del profesorado con el aporte que les proporciona la investigación para la actualización de su desempeño como docentes.

Ítem “Considero que mi productividad investigadora es alta”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 27.1%, expresó estar en desacuerdo con que sea alta su productividad investigadora, el 24.3% está de acuerdo, veinte por ciento (20%) indiferente, 14.3% totalmente de acuerdo y 14.3% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción tres (3) demostrando que los docentes consideran irrelevante el grado de productividad que tienen en el desempeño de su actividad investigadora. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 5.

Ítem “Estoy satisfecho con los recursos económicos que capto a través de la investigación”

En el gráfico 5 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 35.7%, manifestó estar totalmente en desacuerdo con los recursos económicos percibidos a través de la investigación, un 27.1% están en desacuerdo, un 22.9% indiferente, diez por ciento (10%) estuvo de acuerdo y 4.3% se mostró totalmente de acuerdo con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción de los docentes con los recursos económicos que perciben por el desempeño de su actividad como investigador.

Ítem “Estoy satisfecho con la proyección nacional/internacional de mi investigación”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, veintiún por ciento (21%), se mostró indiferente con la proyección de su investigación, el veinte por ciento (20%) está en desacuerdo, el diecisiete por ciento (17%) está totalmente en desacuerdo, un siete por ciento (7%) de acuerdo y un cinco por ciento (5%) totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando que los profesores se encuentran insatisfechos con la proyección que se le da a su investigación tanto dentro como fuera del país. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 5.

Análisis de la Dimensión Actividad Investigadora

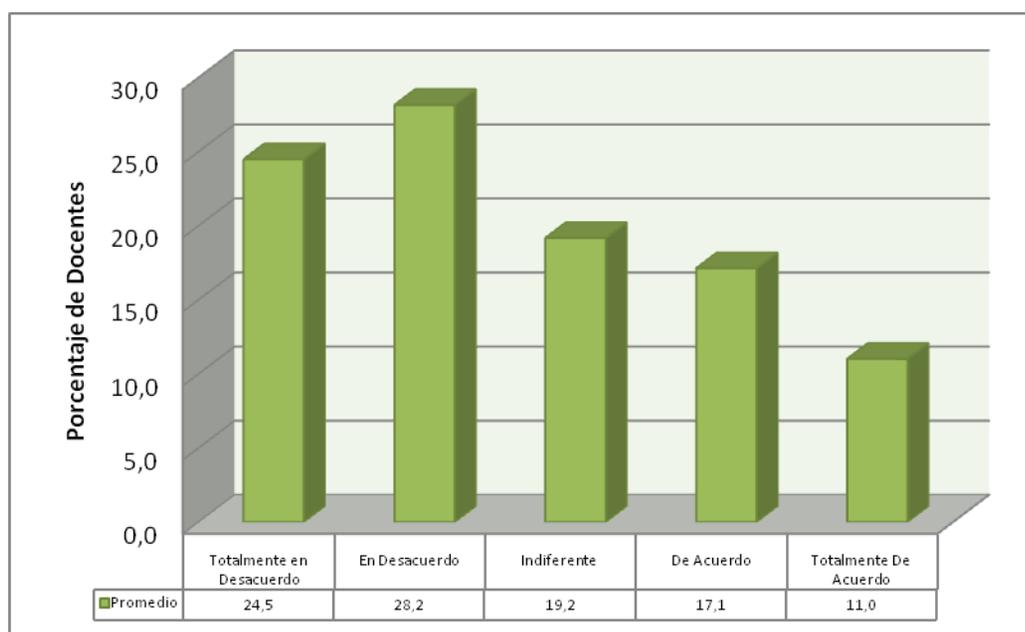


Gráfico 6. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Actividad Investigadora.

En el gráfico 6 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación al desempeño de su Actividad Investigadora, un 28.2% está en desacuerdo, un 24.5% totalmente en desacuerdo, 19.2% indiferente, un 17.1% de acuerdo y el once por ciento (11%) manifiesta estar totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a dos (2) evidenciando la insatisfacción que sienten los docentes con el desempeño en su actividad investigadora dentro de la institución.

Dimensión Actividad de Gestión

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Actividad Investigadora.

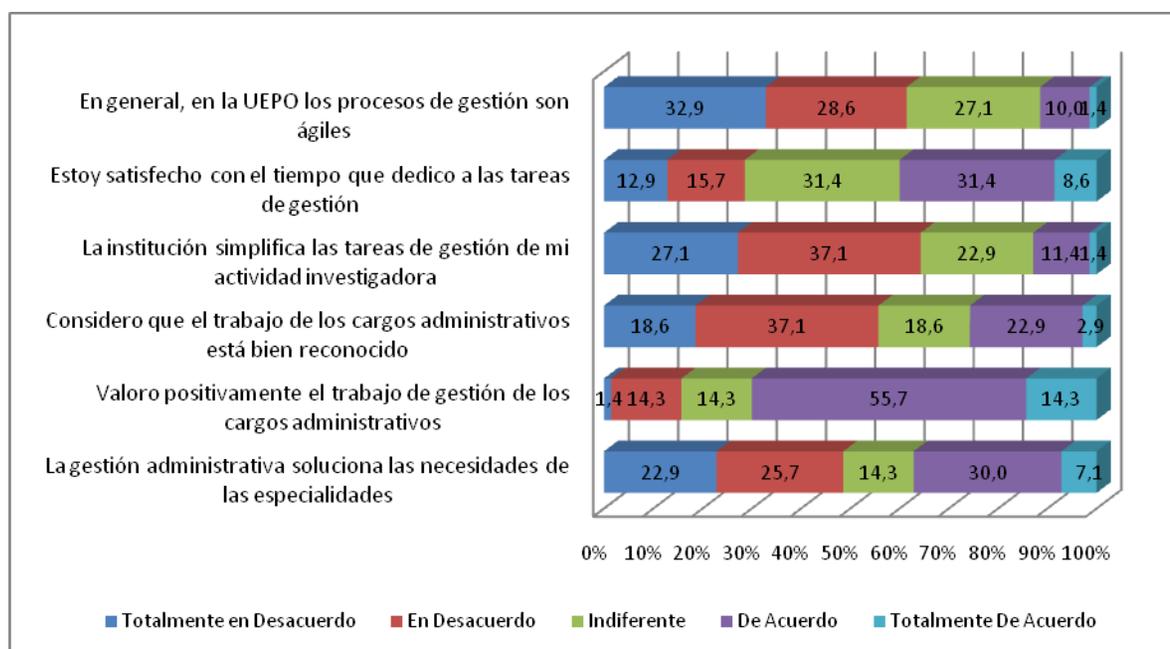


Gráfico 7. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Actividad de Gestión

Ítem “La gestión administrativa soluciona las necesidades de las especialidades “

En el gráfico 7 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, treinta por ciento (30%), manifestó estar de acuerdo con que la gestión administrativa soluciona las necesidades de las especialidades, un 25.7% está en desacuerdo, un 22.9% totalmente en desacuerdo, 14.3% estuvo indiferente y 7.1% estuvo totalmente de acuerdo con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia que, según la percepción de los docentes, la gestión administrativa que le proporciona solución a los problemas presentados en las diferentes especialidades de la Unidad Académica.

Ítem “Valoro positivamente el trabajo de gestión de los cargos administrativos”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados expresó estar de acuerdo en valorar positivamente la gestión de los cargos administrativos, con un 55.7%, el 14.3% totalmente de acuerdo, 14.3% indiferente, el 14.3% está en desacuerdo y 1.4% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando la satisfacción de los profesores con la gestión de los cargos administrativos. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 7.

Ítem “Considero que el trabajo de los cargos administrativos está bien reconocido”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 7, el mayor porcentaje de los docentes, 37.1%, declaró estar en desacuerdo con el reconocimiento que se le da a los cargos administrativos, 22.9% se mostró de acuerdo, 18.6% indiferente, 18.6% totalmente en desacuerdo y un 2.9% totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de tres (3) revelando que los docentes se muestran indiferentes con el reconocimiento otorgado a los cargos administrativos.

Ítem “La institución simplifica las tareas de gestión de mi actividad investigadora”

En el gráfico 7 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 37.1%, manifestó estar en desacuerdo con que las tareas de gestión de su actividad investigadora son simplificadas por la institución, un 27.1% están totalmente en desacuerdo, un 22.9% se mostró indiferente, 11.4% de acuerdo y 1.4% totalmente de acuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción del profesorado con el diligenciamiento por parte de la institución a la hora de gestionar su actividad investigadora.

Ítem “Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a las tareas de gestión”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados están de acuerdo e indiferente, 31.4% en ambos casos, con el tiempo que dedican a las tareas de gestión, el 15.7% está en desacuerdo, 12.9% totalmente en desacuerdo y 8.6% totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción tres (3) demostrando que los docentes consideran irrelevante el tiempo que dedican a las tareas de gestión. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 7.

Ítem “En general, en la UEPO los procesos de gestión son ágiles”

En el gráfico 7 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 32.9%, manifestó estar totalmente en desacuerdo con que en la institución los procesos de gestión son ágiles, un 28.6% están en desacuerdo, un 27.1% indiferente, diez por ciento (10%) estuvo de acuerdo y 1.4% se mostró totalmente de acuerdo con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción de los docentes con la celeridad de los procesos de gestión en la universidad.

Análisis de la Dimensión Actividad de Gestión

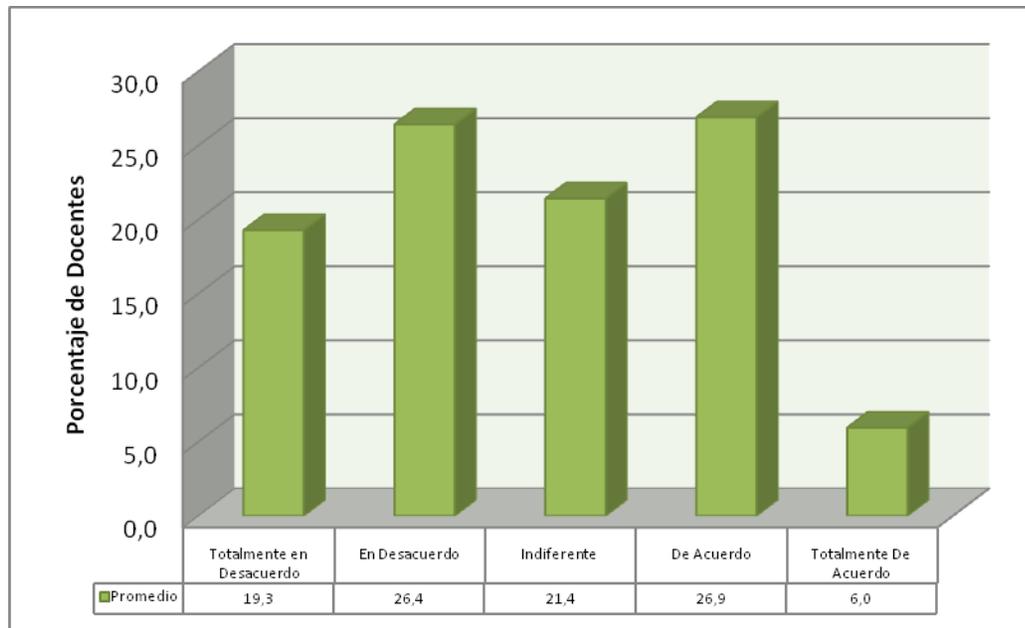


Gráfico 8. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Actividad de Gestión.

En el gráfico 8 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación al desempeño de la Actividad de Gestión, un 26.9% está de acuerdo, un 26.4% en desacuerdo, 21.4% indiferente, un 19.3% totalmente en desacuerdo y seis por ciento (6%) manifiesta estar totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a tres (3) evidenciando la falta de atención de los docentes hacia la actividad de gestión que desempeñada en la institución.

Dimensión Comunicación y Coordinación

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Comunicación y Coordinación.

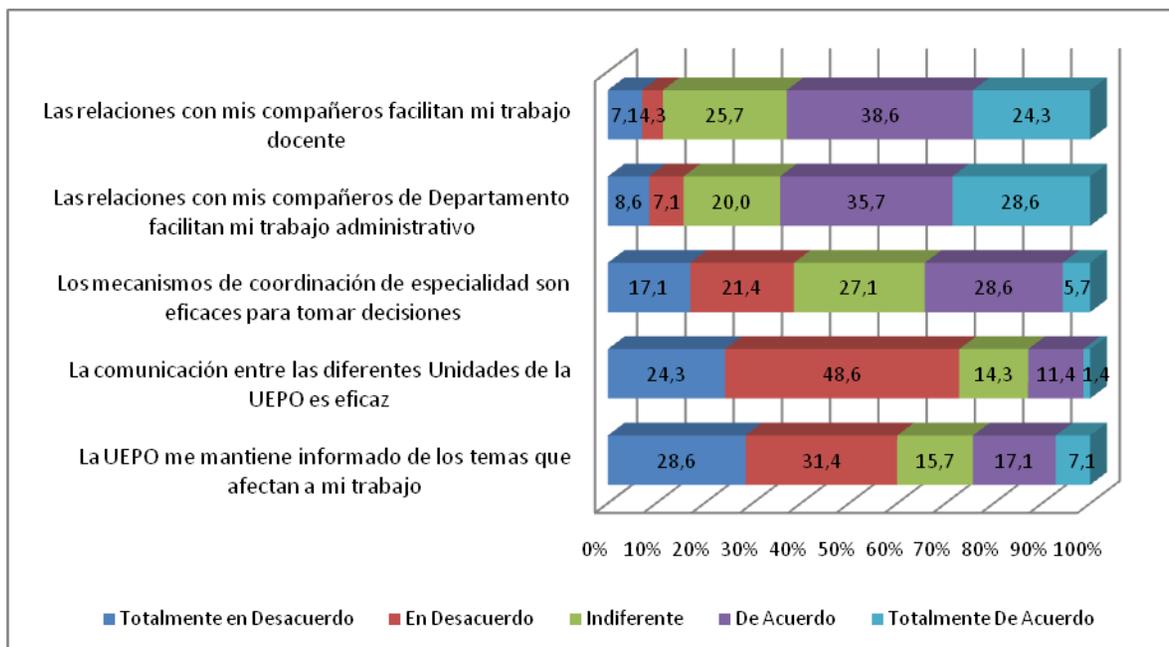


Gráfico 9. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Comunicación y Coordinación

Ítem “La UEPO me mantiene informado de los temas que afectan a mi trabajo”

En el gráfico 9 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 31.4%, manifestó estar en desacuerdo con la información, acerca de temas que puedan afectar su trabajo, recibida por parte de la institución, un 28.6% está totalmente en desacuerdo, un 17.1% de acuerdo, 15.7% estuvo indiferente y 7.1% estuvo totalmente de acuerdo con relación a este ítem. La media obtenida está próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción de los docentes con relación a la información recibida por parte de la institución que puedan afectar su desempeño.

Ítem “La comunicación entre las diferentes Unidades de la UEPO es eficaz”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados expresó estar en desacuerdo con la eficacia de la comunicación entre las diferentes unidades de la institución, con un 48.6%, el 24.3% totalmente en

desacuerdo, 14.3% indiferente, el 11.4% está de acuerdo y 1.4% totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando la insatisfacción de los profesores con la eficacia de la comunicación entre las diferentes unidades de la UEPO. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 9.

Ítem “Los mecanismos de coordinación de especialidad son eficaces para tomar decisiones”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 9, el mayor porcentaje de los docentes, 28.6%, declaró estar de acuerdo con que los mecanismos de coordinación son eficaces, en las diferentes especialidades, para tomar decisiones, 27.1% se mostró indiferente, 21.4% en desacuerdo, 17.1% totalmente en desacuerdo y un 5.7% totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida está cerca de tres (3) revelando que los docentes se muestran indiferentes con la eficacia para tomar decisiones de los mecanismos de coordinación de las diferentes especialidades de la unidad académica.

Ítem “Las relaciones con mis compañeros de Departamento facilitan mi trabajo administrativo”

En el gráfico 9 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 35.7%, manifestó estar de acuerdo con que las relaciones con sus compañeros del departamento facilitan su trabajo administrativo, un 28.6% están totalmente de acuerdo, un veinte por ciento (20%) se mostró indiferente, 8.6% totalmente en desacuerdo y 7.1% en desacuerdo. La media obtenida en este ítem está próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción del profesorado con las relaciones entre sus compañeros del departamento, facilitando su trabajo administrativo.

Ítem “Las relaciones con mis compañeros facilitan mi trabajo docente”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados están de acuerdo, 38.6%, con que las relaciones con sus compañeros facilitan su trabajo docente, el 25.7% es indiferente, 24.3% está totalmente de acuerdo, 7.1% totalmente en desacuerdo y 4.3% en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los profesores están satisfechos con la facilidad que les brinda, en su desempeño docente, las relaciones con sus compañeros. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 9.

Análisis de la Dimensión Comunicación y Coordinación

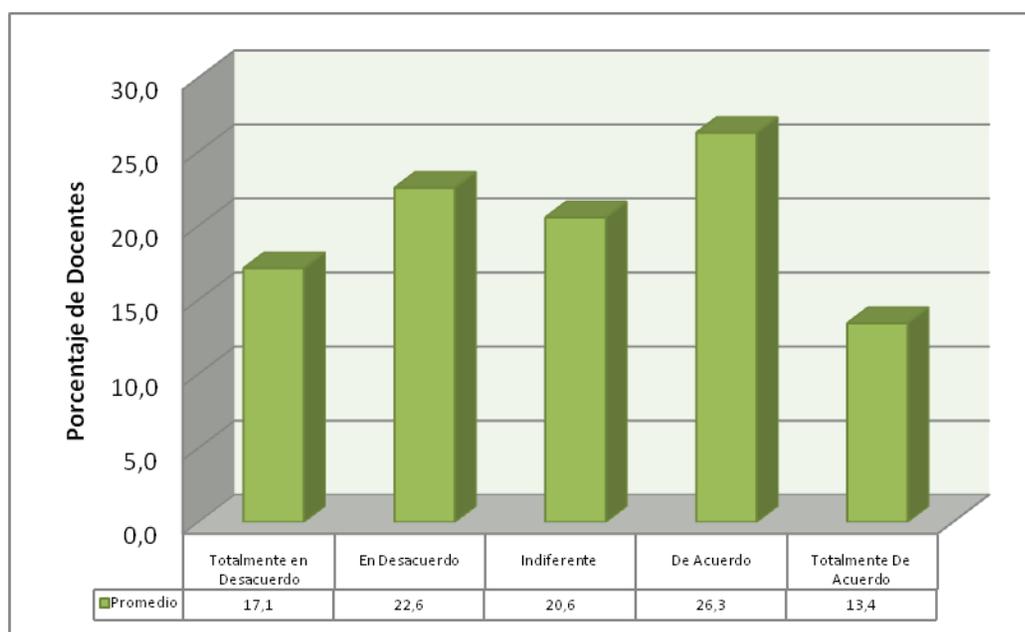


Gráfico 10. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Comunicación y Coordinación.

En el gráfico 10 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a la Comunicación y Coordinación, un

26.3% está de acuerdo, un 22.6% en desacuerdo, 20.6% indiferente, un 17.1% totalmente en desacuerdo y 13.4% manifiesta estar totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a tres (3) evidenciando la falta de atención de los docentes hacia la comunicación y coordinación que se percibe en la institución.

Dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo.

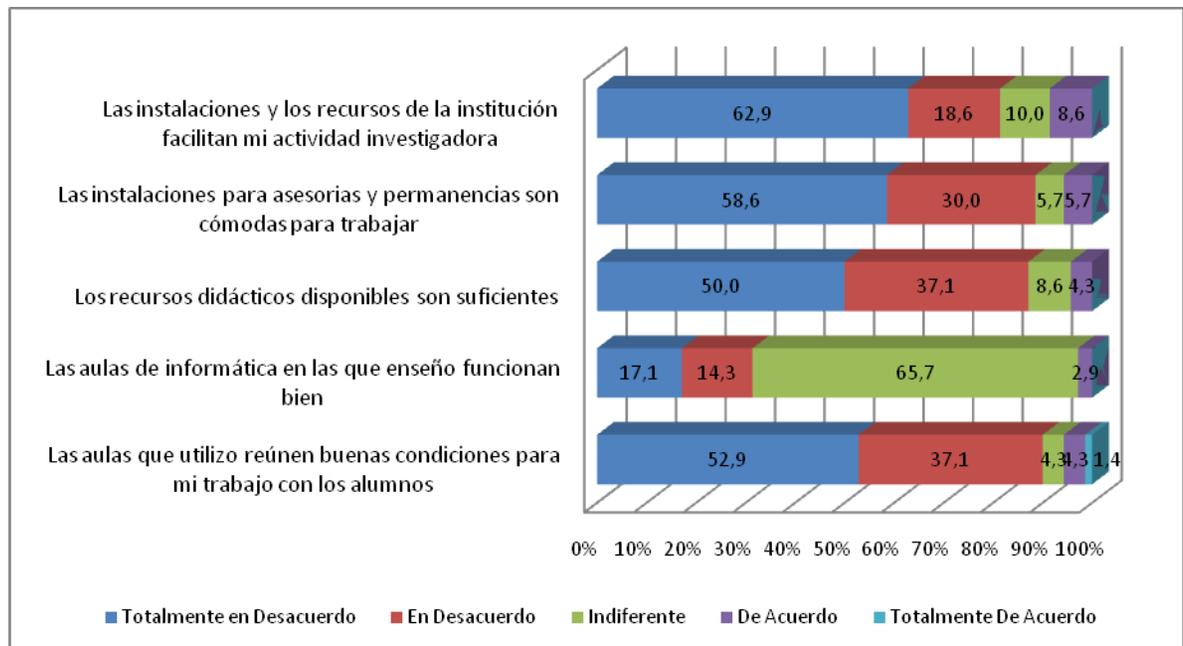


Gráfico 11. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo

Ítem “Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los alumnos “

En el gráfico 11 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 52.9%, manifestó estar totalmente en desacuerdo con que las condiciones de las aulas de clase sean buena para en desempeño de su trabajo con los alumnos, un 37.1% están en desacuerdo, un 4.3% indiferente, 4.3% estuvo de acuerdo y 1.4% estuvo totalmente de acuerdo con relación a este ítem. La media obtenida esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción de los docentes con las condiciones de las aulas de clase para el desempeño de su actividad con los estudiantes.

Ítem “Las aulas de informática en las que enseño funcionan bien”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 65.7%, se mostró indiferente con las condiciones de las aulas de informática, el 17.1% está totalmente en desacuerdo, el 14.3% está en desacuerdo, un 2.9% estuvo de acuerdo y ninguno manifestó estar totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción tres (3) demostrando en los profesores falta de interés con relación al funcionamiento de las aulas de informática. Es importante reflejar que la mayoría de los docentes no utilizan dichas aulas. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 11.

Ítem “Los recursos didácticos disponibles son suficientes”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 11, el mayor porcentaje de los docentes, cincuenta por ciento (50%), declaró estar totalmente en desacuerdo con la cantidad de recursos didácticos disponibles , 37.1% se mostró en desacuerdo, 8.6% indiferente, 4.3% de acuerdo y ninguno totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de dos (2) revelando la insatisfacción de los docentes con la

cantidad de recursos disponibles en la institución para el desempeño de su actividad docente.

Ítem “Las instalaciones para asesorías y permanencias son cómodas para trabajar”

En el gráfico 11 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 58.6%, manifestó estar totalmente en desacuerdo con las condiciones de las instalaciones para asesorías y permanencias de las instalaciones de la institución, un treinta por ciento (30%) están en desacuerdo y un 5.7% manifestó indiferencia, 5.7% de acuerdo y ninguno manifestó estar en totalmente de acuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción del profesorado con las condiciones de las instalaciones para las asesorías y permanencias en la institución, no son cómodas.

Ítem “Las instalaciones y los recursos de la institución facilitan mi actividad investigadora”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 62.9%, expresó estar totalmente en desacuerdo con que las instalaciones y los recursos de la institución faciliten su actividad investigadora, el 18.6% está en desacuerdo, diez por ciento (10%) indiferente, 8.6% estuvo de acuerdo y ninguno totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando que los docentes no se encuentran satisfechos con las condiciones de las instalaciones y los recursos de la institución de manera que no facilitan el desempeño en su actividad investigadora. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 11.

Análisis de la dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo

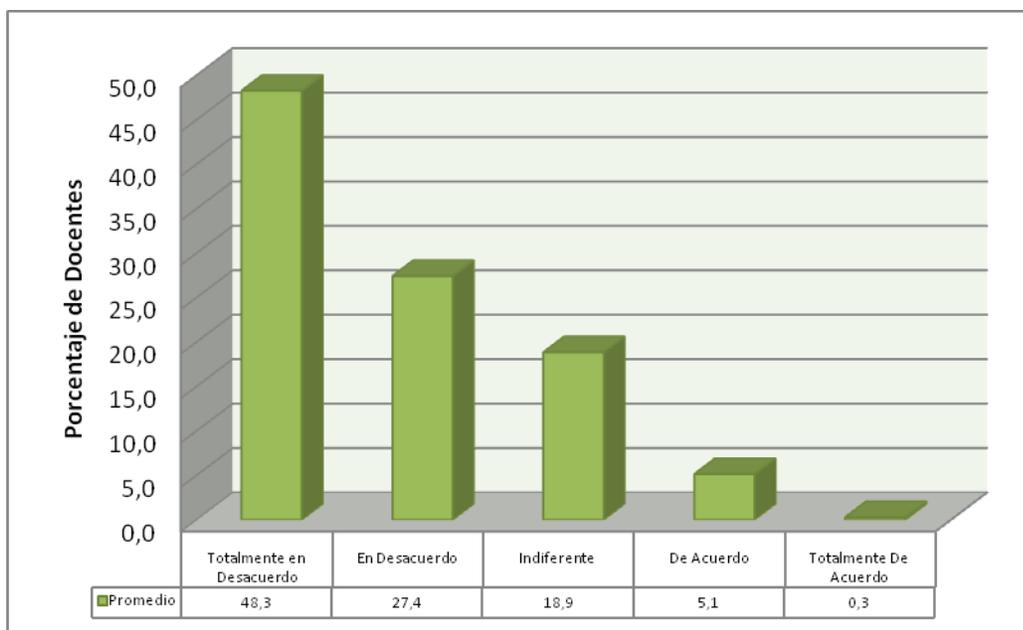


Gráfico 12. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Infraestructuras y Recursos de Trabajo.

En el gráfico 12 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a las infraestructuras y recursos de trabajo, un 48.3% está totalmente en desacuerdo, un 27.4% en desacuerdo, 18.9% indiferente, un 5.1% de acuerdo y sólo un 0.3% manifiesta estar totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a dos (2) evidenciando la falta de satisfacción de los docentes con la infraestructura de la institución y los recursos de trabajo con que cuentan.

Dimensión Formación

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Formación.

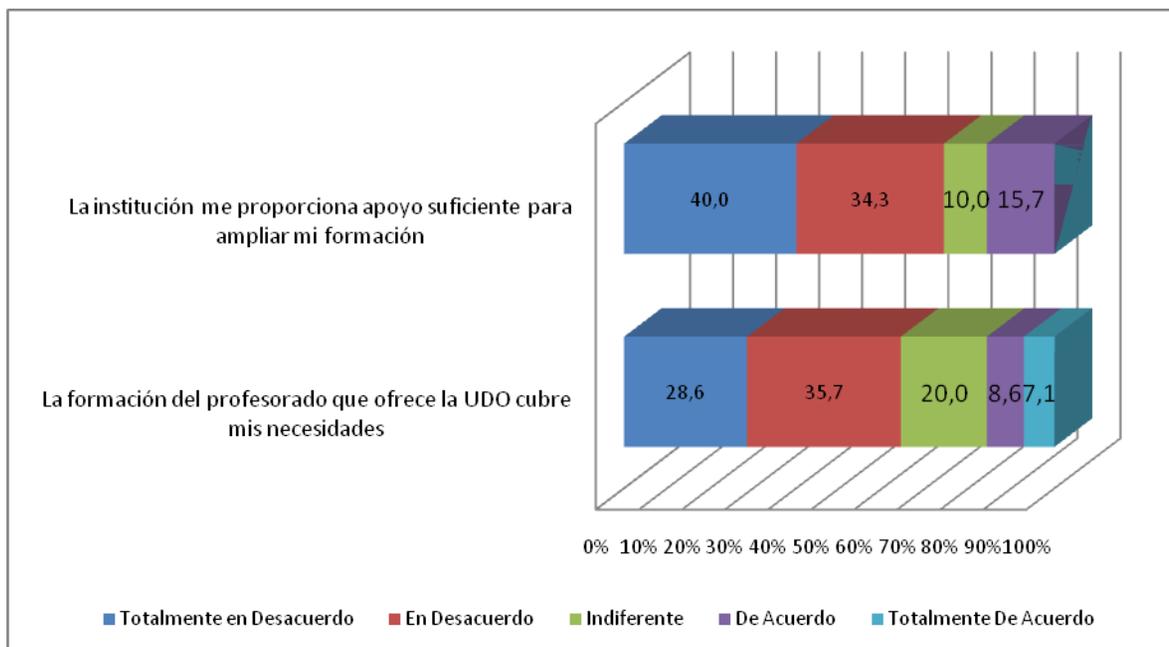


Gráfico 13. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Formación

Ítem “La formación del profesorado que ofrece la UDO cubre mis necesidades”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 35.7%, se estuvo en desacuerdo con que la formación que les ofrece la institución cubran sus necesidades, el 28.6% está totalmente en desacuerdo, el veinte por ciento (20%) indiferente, un 8.6% estuvo de acuerdo y 7.1% manifestó estar totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando en los profesores descontento con las oportunidades de formación que les brinda la universidad no cubriendo sus necesidades. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 13.

Ítem “La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 13, el mayor porcentaje de los docentes, cuarenta por ciento (40%), declaró estar totalmente en desacuerdo con

el apoyo que les brinda la universidad para ampliar su formación, 34.3% se mostró en desacuerdo, 15.7% de acuerdo, diez por ciento (10%) indiferente y ninguno manifestó estar totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de dos (2) revelando la insatisfacción de los docentes con el apoyo que reciben por parte de la institución a la hora de ampliar su formación profesional.

Análisis de la Dimensión Formación

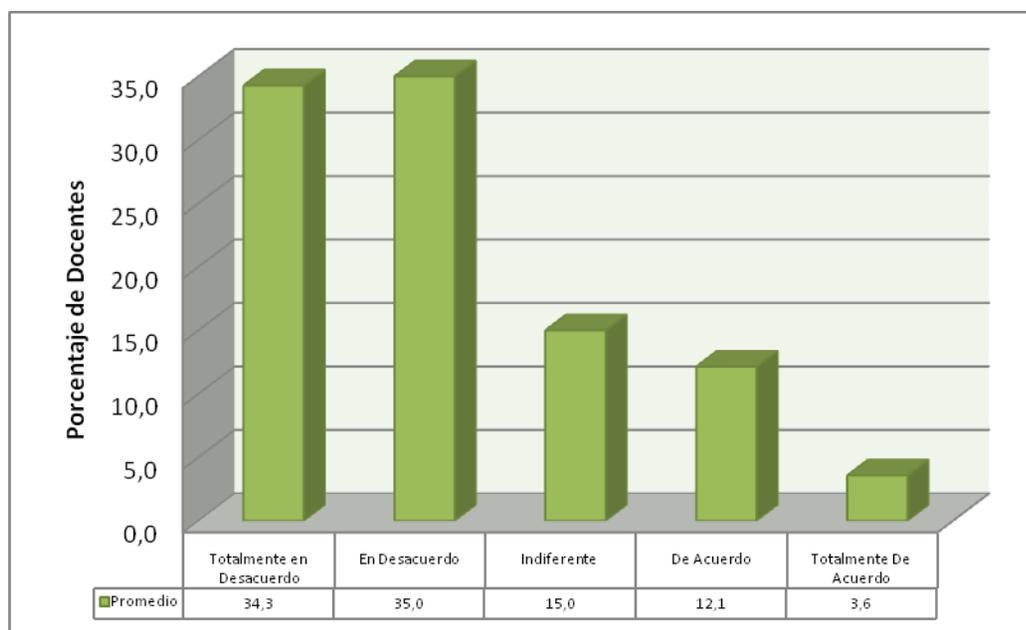


Gráfico 14. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Formación.

En el gráfico 14 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a la formación proporcionada por la universidad, un treinta y cinco por ciento (35%) está en desacuerdo, un 34.3% totalmente en desacuerdo, quince por ciento (15%) indiferente, un 12.1% de acuerdo y sólo un 3.6% manifiesta estar totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a dos (2) evidenciando la falta de satisfacción de

los docentes con el apoyo que la universidad les brinda a la hora de ampliar su formación y cubrir sus necesidades.

Dimensión Implicación en la Mejora

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Implicación en la Mejora.

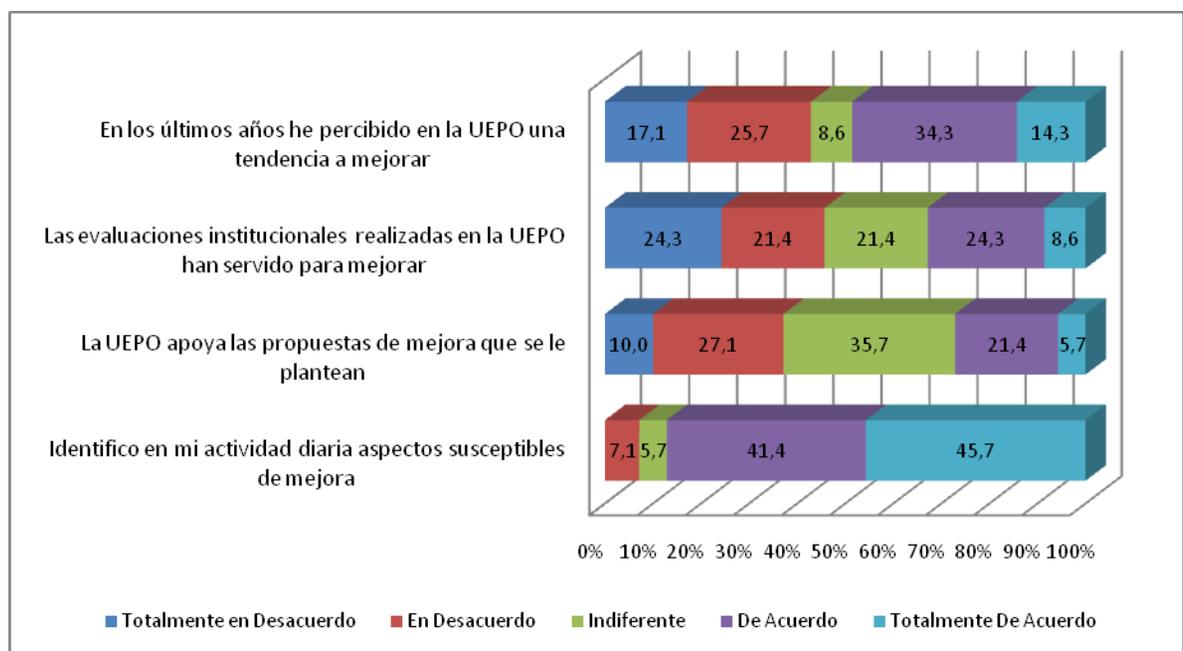


Gráfico 15. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Implicación en la Mejora

Ítem “Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora”

En el gráfico 15 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 45.7%, manifestó estar totalmente de acuerdo con que identifica en su actividad aspectos que pueda mejorar, un 41.4% están de acuerdo, un 7.1% en desacuerdo, un 5.7% indiferente y ninguno estuvo totalmente en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción de los

docentes a la hora de evaluar sus actividad diariamente e identificando aspectos que les permitan mejorar su desempeño.

Ítem “La UEPO apoya las propuestas de mejora que se le plantean”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 35.7%, expresó indiferencia con relación a si la institución apoya o no las propuestas de mejora que ellos plantean, el 27.1% está en desacuerdo, 21.4% mostró estar de acuerdo, diez por ciento (10%) totalmente en desacuerdo y un 5.7% totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción tres (3) demostrando en los docentes la falta de interés de conocer si la universidad toma en consideración las propuestas de mejora planteadas por ellos. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 15.

Ítem “Las evaluaciones institucionales realizadas en la UEPO han servido para mejorar”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 15, el mayor porcentaje de los docentes declaró estar de acuerdo y totalmente en desacuerdo, 24.3% para ambos casos, con que las evaluaciones realizadas en la universidad les hayan servido para mejorar, un 21.4% en desacuerdo, 21.4% indiferente, y un 8.6% totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de tres (3) revelando la indiferencia de los docentes con los resultados de las evaluaciones institucionales realizadas en la universidad y que ellas hayan servido para mejorar.

Ítem “En los últimos años he percibido en la UEPO una tendencia a mejorar”

En el gráfico 15 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 34.3%, manifestó estar de acuerdo con que en los últimos años en la universidad se observa una tendencia a mejorar, un 25.7% están en desacuerdo, un 17.1% totalmente en

desacuerdo, un 14.3% está totalmente de acuerdo y 8.6% indiferente. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción tres (3), lo que evidencia que el profesorado no presta interés a los cambios que se puedan percibir en la institución que impliquen mejoras en los últimos años.

Análisis de la Dimensión Implicación en la Mejora

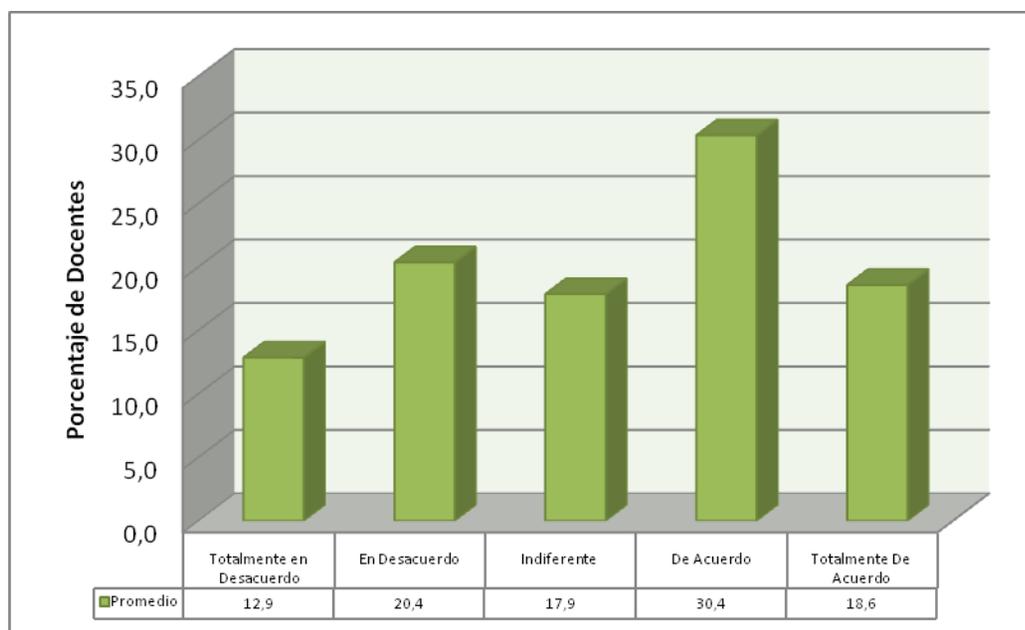


Gráfico 16. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Implicación en la Mejora.

En el gráfico 16 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a la implicación en la mejora de la institución, 30.4% está de acuerdo, un 20.4% en desacuerdo, 18.6% totalmente de acuerdo, un 17.9% indiferente y un 12.9% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a tres (3) evidenciando la falta de interés de los docentes a la hora de implicarse en las mejoras de la institución donde se desempeñan.

Dimensión Dedicación

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Dedicación.

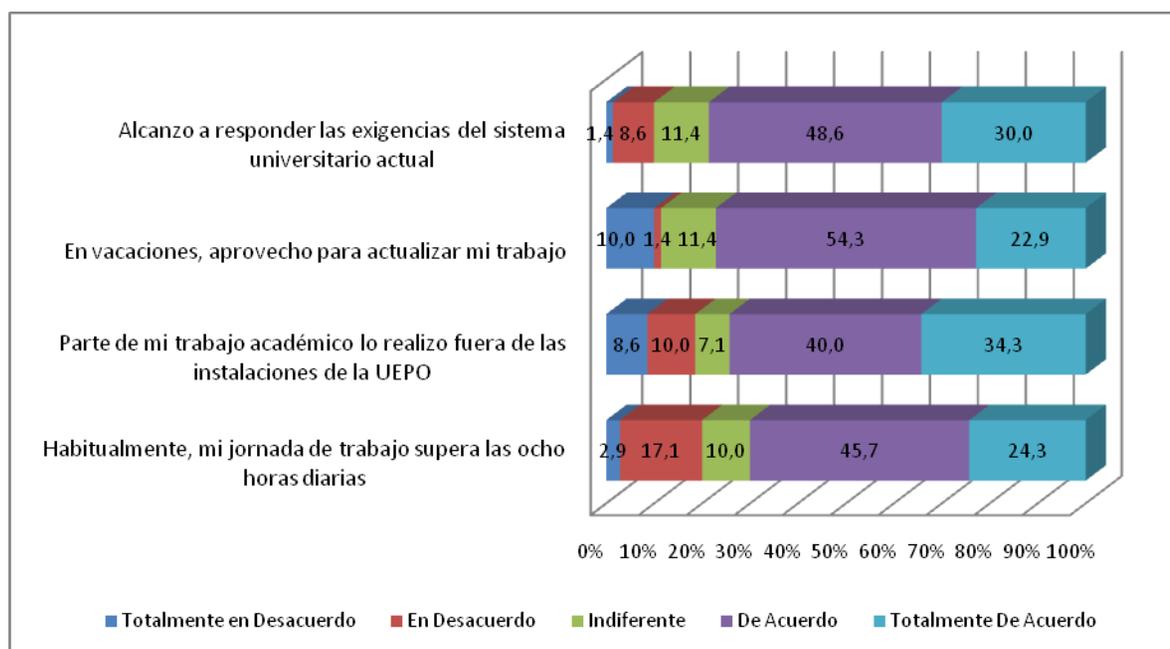


Gráfico 17. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Dimensión Dedicación

Ítem “Habitualmente, mi jornada de trabajo supera las ocho horas diarias”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 45.7%, expresó estar de acuerdo con que su jornada de trabajo supera las ocho (8) de forma habitual, el 24.3% está de totalmente de acuerdo, 17.1% en desacuerdo, el diez por ciento (10%) indiferente y un 2.9% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los docentes dedican habitualmente mas de ocho horas diarias a su actividad. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 17.

Ítem “Parte de mi trabajo académico lo realizo fuera de las instalaciones de la UEPO”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, cuarenta por ciento (40%), expresó estar de acuerdo con que realiza parte de su trabajo académico fuera de las instalaciones de la universidad, el 34.3% está de totalmente de acuerdo, diez por ciento (10%) está en desacuerdo, el 8.6% está totalmente en desacuerdo y un 7.1% indiferente. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los docentes realizan parte de su trabajo académico fuera de las instalaciones de la UEPO. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 17.

Ítem “En vacaciones, aprovecho para actualizar mi trabajo”

En el gráfico 17 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 54.3%, manifestó estar de acuerdo con que aprovechan las vacaciones para actualizar su trabajo, un 22.9% están totalmente de acuerdo, un 11.4% manifestó indiferencia, un diez por ciento (10%) está totalmente en desacuerdo y 1.4% en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia que los docentes aprovechan las vacaciones para actualizar su trabajo.

Ítem “Alcanzo a responder las exigencias del sistema universitario actual”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 48.6%, expresó estar de acuerdo con que responden a las exigencias del sistema universitario actual, el treinta por ciento (30%) está totalmente de acuerdo, un 11.4% se mostró indiferente, el 8.6% está en desacuerdo y un 1.4% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los docentes alcanzan a responder las exigencias del sistema

universitario de la actualidad. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 17.

Análisis de la Dimensión Dedicación

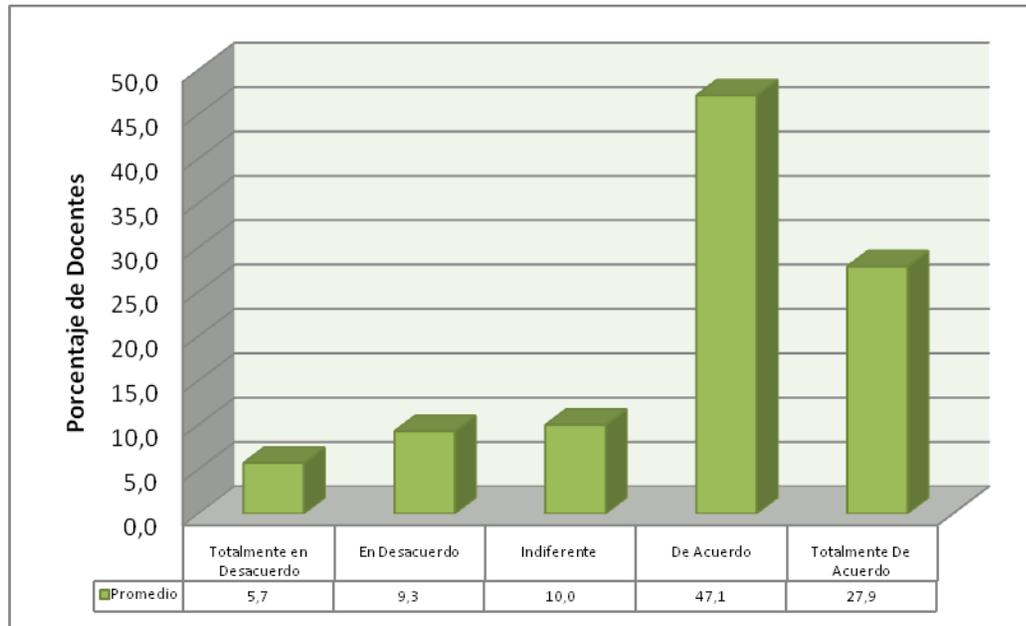


Gráfico 18. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Dedicación.

En el gráfico 18 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a la dedicación a su desempeño en la institución, 47.1% está de acuerdo, un 27.9% totalmente de acuerdo, diez por ciento (10%) indiferente, un 9.3% en desacuerdo y un 5.7% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a cuatro (4) evidenciando la satisfacción de los docentes con el tiempo que dedican a desempeñarse a las actividades propias de su ejercicio profesional.

Dimensión Motivación y Reconocimiento

A continuación se presenta la descripción de los ítems correspondientes a la dimensión Motivación y Reconocimiento.

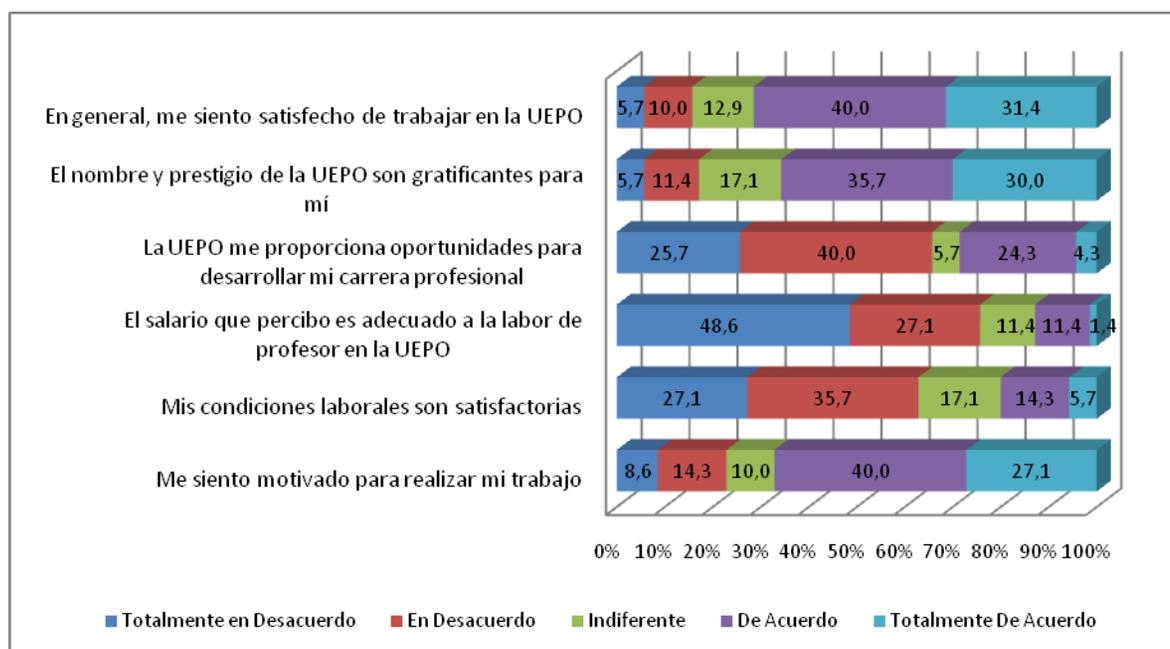


Gráfico 19. Distribución porcentual de la percepción de los docentes en cuanto a los indicadores de la Motivación y Reconocimiento.

Ítem “Me siento motivado para realizar mi trabajo”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 19, el mayor porcentaje de los docentes, cuarenta por ciento (40%), declaró estar de acuerdo con la afirmación “me siento motivado para realizar mi trabajo”, un 27.1% totalmente de acuerdo, 14.3% en desacuerdo, diez por ciento (10%) se mostró indiferente y un 8.6% totalmente en desacuerdo. La valoración media obtenida está cerca de cuatro (4) revelando que existe motivación en los docentes para realizar su trabajo.

Ítem “Mis condiciones laborales son satisfactorias”

En el gráfico 19 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 35.7%, manifestó estar en desacuerdo con sus condiciones laborales, un 27.1% están totalmente en desacuerdo, un 17.1% manifestó indiferencia, un 14.3% está de acuerdo y 5.7% estuvo totalmente de acuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción dos (2), lo que evidencia la insatisfacción del profesorado con sus condiciones laborales dentro de la institución.

Ítem “El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor en la UEPO”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, 48.6%, expresó estar totalmente en desacuerdo con el salario que perciben por el desempeño de su actividad docente en la institución, el 27.1% está en desacuerdo, 11.4% se mostró indiferente, 11.4% está de acuerdo y un 1.4% totalmente de acuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción dos (2) demostrando que a los docentes no les parece adecuado el salario percibido por su labor como profesores de la universidad. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 19.

Ítem “La UEPO me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional”.

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico 19, el mayor porcentaje de los docentes, cuarenta por ciento (40%), declaró estar en desacuerdo con las oportunidades proporcionadas por la institución para desarrollar su carrera profesional, un 25.7% totalmente en desacuerdo, 24.3% de acuerdo, 5.7% indiferente y sólo un 4.3% totalmente de acuerdo. La valoración media obtenida esta cerca de dos (2) revelando la insatisfacción de los docentes con las oportunidades que les da la universidad para desarrollar su carrera profesional.

Ítem “El nombre y prestigio de la UEPO son gratificantes para mí”

En el gráfico 19 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados, 35.7%, manifestó estar de acuerdo con la afirmación “El nombre y prestigio de la UEPO son gratificantes para mí”, un treinta por ciento (30%) están totalmente de acuerdo, un 17.1% manifestó indiferencia, un 11.4% está en desacuerdo y 5.7% estuvo totalmente en desacuerdo. La media obtenida en este ítem esta próxima a la opción cuatro (4), lo que evidencia la satisfacción del profesorado con el nombre y prestigio de la institución.

Ítem “En general, me siento satisfecho de trabajar en la UEPO”

En relación a este ítem se observó que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, cuarenta por ciento (40%), expresó estar de acuerdo con que, de manera general, se sienten satisfechos de trabajar en la institución, el 31.4% está de totalmente de acuerdo, 12.9% se mostró indiferente, el diez por ciento (10%) está en desacuerdo y un 5.7% totalmente en desacuerdo. La percepción promedio obtenida se aproxima a la opción cuatro (4) demostrando que los docentes se encuentran satisfechos con que, generalizando, de trabajar en la universidad. Las descripciones mencionadas pueden ser observadas en el gráfico 19.

Análisis de la Dimensión Motivación y Reconocimiento

En el gráfico 20 se muestran los promedios del grado de satisfacción expresados por los docentes con relación a la motivación y reconociendo obtenido por los docentes por su labor dentro de la institución, 27.6% está de acuerdo, un 23.1% en desacuerdo, 20.2% totalmente en desacuerdo, un 16.7% totalmente de acuerdo y un 12.4% manifiesta indiferencia. La valoración media obtenida de esta dimensión estuvo próxima a tres (3) evidenciando que los docentes pueden o no

sentirse motivados y reconocidos por el desempeño de sus actividades dentro de la universidad.

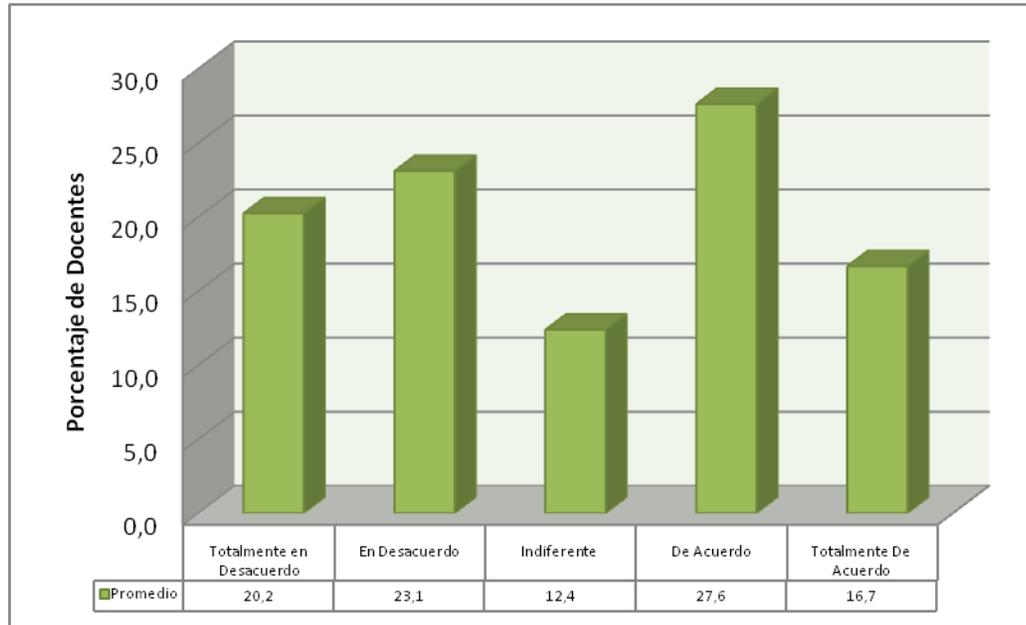


Gráfico 20. Promedios de los porcentajes de la percepción de los docentes con relación a la dimensión Motivación y Reconocimiento.

Relación entre las dimensiones de la Satisfacción Laboral

Las correlaciones entre las dimensiones de la satisfacción laboral figuran en la Tabla 4. Puede verse que han resultado significativas estadísticamente la mayoría de las correlaciones calculadas. Tomando en consideración una significancia de $p < 0,01$ y $p < 0,05$.

De las dimensiones de la satisfacción laboral, las dimensiones Motivación y Reconocimiento, Actividad de Gestión, Comunicación y Organización, Actividad Investigadora e Implicación en la Mejora correlacionan globalmente con las demás. Esto no ocurre con las dimensiones, Organización Docente, Actividad Docente y dedicación ya que la mayoría de las correlaciones no resultan significativas.

Tabla 4**Correlación entre la Satisfacción Laboral y sus dimensiones**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	SATISFACCIÓN LABORAL
(1) Organización Docente	1,00										
(2) Actividad Docente	0,31	1,00									
(3) Actividad Investigadora	0,10	0,23	1,00								
(4) Actividad de Gestión	0,19	0,26	0,49	1,00							
(5) Comunicación y Organización	0,25	0,20	0,41	0,69	1,00						
(6) Infraestructura y Recursos	0,19	0,19	0,41	0,65	0,58	1,00					
(7) Formación	0,20	0,18	0,25	0,44	0,51	0,67	1,00				
(8) Implicación en la Mejora	0,22	0,23	0,06	0,52	0,51	0,59	0,56	1,00			
(9) Dedicación	0,13	0,12	0,32	0,30	0,17	0,19	0,03	0,14	1,00		
(10) Motivación y Reconocimiento	0,18	0,42	0,37	0,63	0,56	0,65	0,53	0,70	0,34	1,00	
SATISFACCIÓN LABORAL	0,27	0,27	0,39	0,55	0,41	0,38	0,32	0,29	0,27	0,41	1,00

Correlación Significativa $p < 0,01$

Correlación Significativa $p < 0,05$

Respecto al análisis de las asociaciones entre la satisfacción laboral y sus dimensiones se obtiene que los factores más influyentes en la satisfacción laboral del profesorado son la actividad investigadora, actividad de gestión, comunicación y coordinación, infraestructura y recursos, formación y motivación y reconocimiento. Tomando en consideración un $p < 0,05$ se observa una significativa con el resto de las dimensiones.

Tales resultados sugieren que cuanto más positivo se perciben las dimensiones actividad investigadora, actividad de gestión, comunicación y organización, infraestructura y recursos, formación y motivación y reconocimiento mayor en la satisfacción de los docentes al desempeñarse profesionalmente dentro de la institución.

Análisis del Grado de Satisfacción Laboral

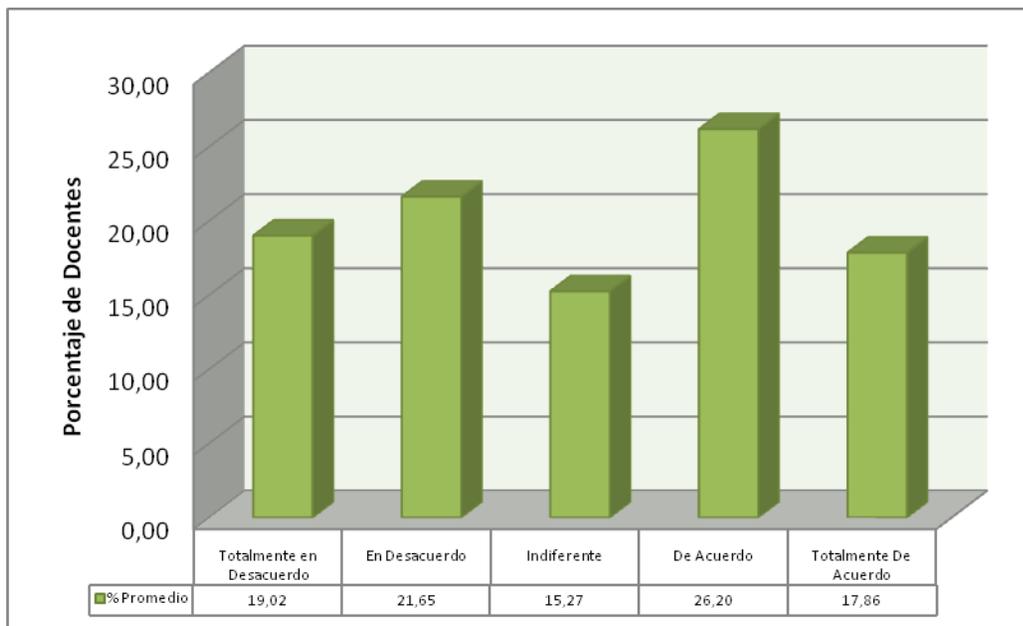


Gráfico 21. Promedios de los porcentajes del grado de Satisfacción Laboral de los Docentes

En el gráfico 21 se muestran los promedios del grado de satisfacción laboral expresados por los docentes con relación a su desempeño dentro de la institución, 26.2% está de acuerdo, un 21.65% en desacuerdo, 19.02% totalmente en desacuerdo, un 17.86% totalmente de acuerdo y un 15.27% manifiesta indiferencia. La valoración media obtenida fue de 2,94 evidenciando que los docentes no se sienten satisfechos laboralmente por el desempeño de sus actividades dentro de la universidad.

Análisis Comparativo del Grado de Satisfacción Laboral por Grupos de Edad, de Condición Laboral, Dedicación, de Categoría y de Antigüedad.

A continuación se presenta un cuadro resumen sobre la Satisfacción Laboral entre los diferentes grupos de estudio, en donde se compara el nivel de satisfacción

utilizando las pruebas de Kruskal Wallis, para tres grupos, y U Mann Whitney, para dos grupos.

Tabla 5
Satisfacción Laboral por Edad, Condición Laboral, Dedicación, Categoría y Antigüedad

VARIABLE	SATISFACCIÓN LABORAL	
	Mediana	Recorrido Intercuartílico
EDAD		
35 Años o Menos	2,92	0,13
Entre 36 y 45 años	2,91	0,08
Mas de 46 Años	2,95	0,11
$\chi^2 = 1,163$		
$P = 0,559$		
CONDICIÓN LABORAL		
Ordinarios	2,91	0,09
Contratados	2,95	0,09
$Z = -0,612$		
$P = 0,541$		
DEDICACIÓN		
Exclusiva	2,95	0,08
Tiempo Completo	2,90	0,09
Medio Tiempo	2,95	0,23
$\chi^2 = 3,725$		
$P = 0,155$		
CATEGORIA		
Instructor	2,93	0,09
Asistente	2,93	0,19
Agregado, Asociado y Titular	2,91	0,24
$\chi^2 = 2,502$		
$P = 0,286$		
ANTIGÜEDAD		
10 Años o Menos	2,92	0,09
Mas de 10 Años	2,91	0,25
$Z = -1,485$		
$P = 0,138$		
Significancia de $p < 0,05$. χ^2 : Kruskal Wallis. Z: U Mann Whitney		

A través del análisis comparativo realizado entre los grupos no se encontraron diferencias significativas en la percepción de la satisfacción laboral entre los grupos de edad, por condición laboral, dedicación, categoría y ni por antigüedad (Ver Tabla 5). Se observó, en general, en los docentes un nivel de satisfacción bajo por el desempeño de sus actividades dentro de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.

CONCLUSIONES

Con base en el estudio realizado del grado de Satisfacción Laboral en los docentes de la Unidad Experimental Puerto Ordaz, de la Universidad de Oriente, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Según la percepción de los docentes, los planes de estudio en los que enseñan son buenos, ellos consideran que la organización de la docencia es eficaz y aprovechan bien las capacidades del profesorado, en general están satisfechos con la organización que hace la institución en los aspectos relacionados con el ejercicio docente.

En cuanto al desempeño de su actividad docente, están satisfechos con la calidad de la formación académica y con la actitud en sus estudiantes, piensan que la lección magistral no es el mejor método de enseñanza, por el contrario manifiestan que el sistema de tutorías es útil. Por otro lado se sienten motivados cuando evalúan su desempeño en la actividad.

Los docentes están de acuerdo con que la investigación contribuye a estar actualizado pero no se encuentran integrados a ningún grupo de investigación dentro de la institución y no dedican tiempo a la misma, además consideran que la institución no les brinda las condiciones necesarias para desempeñarse en esta actividad.

Para los docentes los procesos de gestión administrativa no son ágiles y no están de acuerdo con el tiempo que dedican a ello. Sin embargo valoran positivamente el trabajo de los cargos administrativos permitiendo solucionar las necesidades de las especialidades.

Las relaciones de los profesores con sus compañeros facilitan su desempeño docente y su trabajo administrativo. Contrariamente los docentes creen que la comunicación y la coordinación en la institución no son eficaces a la hora de tomar decisiones y no se sienten informados de los aspectos que puedan afectar su trabajo.

Los docentes están totalmente insatisfechos con las instalaciones de la universidad, no las consideran cómodas, ni con las condiciones adecuadas para su

trabajo, además que los recursos didácticos disponibles en la institución no son suficientes para su desempeño.

La institución no proporciona apoyo suficiente para ampliar la formación de los docentes y no ofrece planes que permitan cubrir sus necesidades.

Según la percepción de los docentes en los últimos años en la UEPO se han observado mejoras, si embargo no se toman en cuenta las propuestas que se le plantean. Por otra parte, en el desempeño de su actividad diaria, los docentes, encuentran aspectos que son susceptibles de mejora.

Los profesores dedican suficiente tiempo a su desempeño docente permitiéndoles responder a las exigencias del sistema universitario actual, aprovechan sus vacaciones para actualizar su trabajo y parte de él lo realizan fuera de las instalaciones de la universidad.

Los docentes se sienten motivados para realizar su trabajo, es gratificante para ellos desempeñarse dentro de la institución, debido su nombre y prestigio. Sin embargo, no consideran adecuado el salario percibido por su labor docente, ni con las condiciones laborales, consideran que la universidad no les proporciona las oportunidades para desarrollar su carrera profesional.

Los factores de la satisfacción laboral en los docentes que ejercen mayor influencia son la percepción del desempeño en su actividad investigadora, el nivel de satisfacción en cuanto a las actividades de gestión administrativa en la institución, el nivel de satisfacción con las relaciones interpersonales, la comunicación y coordinación de las unidades, la percepción de los docentes de la infraestructura y recursos de trabajo proporcionados por la institución, el nivel de satisfacción con las oportunidades de formación proporcionadas por la universidad y con la motivación y reconocimiento adquirido.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones planteadas, se sugieren las siguientes recomendaciones que podrían mejorar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Oriente, específicamente los de la Unidad Experimental Puerto Ordaz.

- Acercar al profesorado las actividades de la gestión de la investigación, mejorando el apoyo a la investigación con programas, recursos, iniciativas.
- Coordinar y focalizar la información y comunicación.
- Mejoras en las infraestructuras en las que los docentes realizan su trabajo, mejorar el equipamiento de las aulas, laboratorios. Crear espacios para la permanencia de los docentes.
- Establecer un Plan de Formación del Profesorado.
- Regular las incentivos propios al profesorado

REFERENCIAS

- Gordillo, M. V. (1988). La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. *Perspectivas y problemas de la función docente*. II Congreso Mundial Vasco. Madrid: Narcea.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. 2ª ed. New York
- Jonson R. y Kuby, P. (1999). *Estadística Elemental lo Escencial*. México: Thonson Internacional Editores.
- Kreitner y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid. McGraw-Hill.
- Loitegui – Aldaz, J.R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Lorenzo, M. Sáenz, O. (1991). *Evaluación de la satisfacción del profesorado universitario*. I Congreso Internacional sobre calidad de Enseñanza Universitaria. ICE, Universidad de Cádiz.
- Mendez, C. (1995). *Metodología – Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Colombia.
- Porter, L.W. y Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, III: Irwin-Dorsey.

Robbins, S.P. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Universidad de Oriente, (s/f). *Reseña Historica de la Univrsidad de Oriente*.
Disponible: <http://www.udo.edu.ve/>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2003). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas.

Véliz, A. (2005). *¿Cómo hacer y defender una tesis?* Cuarta edición. Caracas: Editorial Texto.

Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.

Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE.

ANEXO