

## FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NÚCLEO BOLÍVAR DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

### JOB SATISFACTION FACTORS IN TEACHERS OF THE BOLIVAR CAMPUS OF UNIVERSIDAD DE ORIENTE

HAYDEÉ MAITA<sup>1</sup>, DAYSÍ RODRÍGUEZ<sup>2</sup>, LUCAS GUTIÉRREZ<sup>3</sup>, LINDA NÚÑEZ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad de Oriente, Núcleo de Bolívar, <sup>2</sup>Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Económicas (CICAE), <sup>3</sup>Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Postgrado de Ciencias Administrativas.

#### RESUMEN

Se intenta determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral del docente universitario en el Núcleo de Bolívar de la Universidad de Oriente. Es un estudio descriptivo con un diseño de campo, donde se mide el grado de complacencia en los aspectos económicos y sociales del personal de la referida institución. A una muestra de 161 profesores se le aplicó un cuestionario de satisfacción laboral debidamente validado, agrupando la información a través de la Escala de Satisfacción Laboral propuesta por Palma (1999). En esta, el grado de complacencia o satisfacción se mide en función de siete factores relacionados con aspectos económicos y sociales en el personal. Se procesó la data con el programa SPSS 15 con una estadística descriptiva. Los resultados muestran insatisfacción laboral en tres factores: aspecto económico, condiciones físicas de las instalaciones del núcleo y el desarrollo del personal.

**PALABRAS CLAVE:** Satisfacción laboral, docente universitario.

#### ABSTRACT

It is intended to identify factors that influence job satisfaction of university teachers in the Bolivar Campus of Universidad de Oriente. This is a descriptive study with a field design, where the degree of complacency is measured in the economic and social aspects of the personnel of this institution. A duly validated questionnaire on job satisfaction was given to a sample of 161 teachers, grouping the information through the scale proposed by Palma(1999). In this, the degree of complacency or satisfaction is measured in terms of seven factors related to economic and social aspects in the personnel. Data was processed with SPSS 15 with descriptive statistics. The results show job dissatisfaction on three factors: economics, physical conditions of the campus' facilities and staff development.

**KEY WORDS:** Job satisfaction, professor.

#### INTRODUCCIÓN

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Caballero 2002); sin embargo en los últimos años, este tópico ha sido objeto de diversas investigaciones en el ámbito de la educación.

En el caso de los docentes, Padrón (1994) afirma que la satisfacción laboral se puede entender desde dos perspectivas: a) *Perspectiva personal* en la cual 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 y b) *Perspectiva profesional* donde las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, son las que determinan la satisfacción/insatisfacción del individuo.

Es importante que las instituciones de educación superior sean generadoras de compensaciones y políticas de formación académica que se adapten a los nuevos paradigmas que exige nuestra sociedad, de manera tal, que les permitan enfrentar la globalización de los mercados, el aumento de la competitividad, el rápido y creciente desarrollo tecnológico, y las tendencias demográficas y exigencias de la fuerza laboral. Con esta finalidad se deben replantearse y reconsiderarse, nuevas perspectivas, que contribuyan al crecimiento y desarrollo humano y por ende el de la institución educativa. Un docente puede lograr la formación integral del individuo y a su vez generar cambios de conducta en la dinámica social, si se siente motivado, satisfecho y comprometido con el trabajo (Morillo 2006). En este marco de satisfacción laboral, es pertinente destacar que en la actualidad las instituciones públicas de educación superior están afectadas con problemas enfocados en presupuestos insuficientes para su funcionamiento,

inequidad salarial y beneficios que se hacen cada día menos atractivos ante la alta inflación, lo cual repercute en la satisfacción laboral de los profesores universitarios.

La Universidad de Oriente (UDO), no escapa a la situación crítica mencionada. Durante los últimos años esta institución ha recibido, para cumplir con sus funciones, un presupuesto reconducido, ni siquiera ajustado al índice inflacionario real. El presupuesto es deficitario, para una universidad que ha tenido que dar respuesta a las exigencias gubernamentales en lo que respecta a una creciente matrícula estudiantil y una diversificación de la oferta académica. Sin posibilidades, de invertir en el mejoramiento y adecuación de la planta física, la consecuencia ha sido una infraestructura colapsada en capacidad y servicios. Así mismo, esta situación ha incidido sobre la reposición y nuevas contrataciones del personal docente requerido; circunstancia que ha contribuido a desmejorar la condición de trabajo del profesor, pues se ve afectado por la atención a grupos de estudiantes muy numerosos, el recargo en el número de horas de docencia directa, las dificultades para realizar investigación y presentar sus trabajos necesarios para el ascenso escalafonario.

Bajo este panorama, la satisfacción o insatisfacción laboral en los docentes universitarios pudiera estar ligada a factores externos a la tarea, resumidos en cinco componentes principales generadores de satisfacción laboral, siendo estos componentes: el salario, las condiciones de trabajo, los beneficios monetarios o compensaciones extrasalario, la supervisión, la institución (Peiró 2001). En este sentido, se ha revisado la teoría de Herzberg *et al.* (1959) enfocada en el ambiente externo y en el trabajo mismo del individuo orientado hacia el exterior, con dos factores relevantes relacionados con la satisfacción laboral. El primer factor llamado motivador está vinculado con la satisfacción en el cargo como función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo; y el segundo factor denominado higiénico que agrupa todos los elementos que producen insatisfacción laboral dependiendo del ambiente de trabajo, de la supervisión, los colegas de trabajo y el contexto general del cargo. Estudios empíricos recientes en el ambiente académico universitario, relacionados con esta teoría bifactorial han demostrado que “los bajos salarios y malas condiciones de trabajo producen insatisfacción” (Rodríguez *et al.* 2007).

Como un espacio de reflexión y concientización sobre la problemática existente en el ambiente académico universitario en el marco de la satisfacción laboral, como

alcance del estudio, se pretende en esta investigación determinar los factores de satisfacción o insatisfacción laboral del profesorado del Núcleo de Bolívar de la Universidad de Oriente, Venezuela.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Es una investigación descriptiva con un diseño de campo, donde se mide el grado de complacencia en los aspectos económicos y sociales en el personal del Núcleo de Bolívar; a través de los factores aplicados en el modelo de estudio de la Escala de Satisfacción Laboral propuesto por Palma (1999) y los cuales se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Factores en la escala de satisfacción laboral

Factor	Denominación
I	Condiciones Físicas y/o Materiales
II	Beneficios Laborales y/o Remunerativos (Aspecto Económico)
III	Políticas Administrativas
IV	Relaciones Sociales
V	Desarrollo del Personal
VI	Desempeño de Tareas
VII	Relación con la Autoridad

A los efectos de alcanzar los objetivos de la presente investigación, la población correspondiente a este estudio para el primer período del 2009, estuvo conformada por la totalidad de los docentes que integran el área en estudio, la cual asciende a un número de quinientos treinta y seis (536) profesores, en condición de activos y en situación de ordinarios. En el caso concreto del Núcleo de Bolívar, la población estuvo dividida en cuatro sectores con docentes pertenecientes a las escuelas: 171 en Sabanita, 202 en Medicina, 157 en la Unidad Experimental de Puerto Ordaz y 6 en el Instituto Limnológico, Caicara del Orinoco. Se trabajó con el tamaño mínimo de la muestra obtenida y distribuida por un muestreo aleatorio estratificado de la siguiente: 51 en Sabanita, 54 en medicina, 50 en la Unidad Experimental de Puerto Ordaz y 6 en el Instituto Limnológico, Caicara del Orinoco para una muestra total de 161 docentes ordinarios activos.

Para recoger los datos se aplicó un cuestionario debidamente validado de satisfacción laboral, el lector puede consultar este cuestionario de satisfacción laboral en el estudio de Rodríguez *et al.* 2007. A este instrumento se le aplicó la prueba de confiabilidad denominada alpha de Cronbach, la cual indica que si los resultados obtenidos en el valor de alfa de Cronbach oscilan entre 0,5 y 1,0 el instrumento aplicado es confiable. En consecuencia el resultado del valor alfa de Cronbach arrojado en esta prueba fue 0,755, con lo cual que el cuestionario aplicado

es bastante confiable. Por otra parte, el cuestionario se estructuró con preguntas de opinión relacionadas con la satisfacción laboral, codificadas con valores en función de las respuestas asociadas a la satisfacción del trabajador con respecto al ítem; es decir “si está totalmente de acuerdo o satisfecho” corresponde al valor 100 y “si está totalmente en desacuerdo o insatisfecho” corresponde al valor 0. Valores entre 0 y 100 muestran niveles intermedios de satisfacción, con valores de insatisfacción por debajo de 50. Se agrupó las preguntas en función de los factores de satisfacción laboral mencionados anteriormente.

El procesamiento de los datos se realizó con paquete

estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Science*), para Windows versión 15 con la aplicación de una estadística descriptiva.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los promedios de los factores de satisfacción laboral se muestran en la Tabla 2, con valores de insatisfacción por debajo del 50% en los factores 1, 2 y 5, mientras que los resultados de los factores 3, 4, 6 y 7 revelan valores de satisfacción con promedios por encima del 50%. Nótese además, que los promedios por cada dependencia académica o escuela oscilan entre 55 y 60%.

Tabla 2. Promedio de los factores de satisfacción laboral en el Núcleo de Bolívar

Dependencia académica	Factores							Promedio
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
1. <b>Sabanita</b>	13,89	47,44	60,01	73,72	49,06	77,46	67,59	<b>55,60</b>
2. <b>Medicina</b>	19,81	43,59	64,55	85,42	53,85	75,06	80,19	<b>60,35</b>
3. <b>Instituto Limnológico de Caicara</b>	33,33	38,89	59,5	85,92	41,67	88,67	66,67	<b>59,24</b>
4. <b>Unid. Exp. de Puerto Ordaz</b>	23,96	51,45	61,45	63,63	45,74	83,08	57,45	<b>55,25</b>
<b>Total (promedios)</b>	<b>22,75</b>	<b>45,34</b>	<b>61,88</b>	<b>77,17</b>	<b>47,58</b>	<b>81,07</b>	<b>67,98</b>	<b>57,61</b>

Fuente: cuestionario aplicado por los autores en la UDO, Núcleo Bolívar, 2009

En cuanto al análisis del promedio de los factores de satisfacción en forma general se enuncian a continuación:

Factor I: Condiciones físicas y/o Materiales, ocupa el menor valor lo que sugiere que la mayoría de los docentes se sienten muy pocos satisfechos con las instalaciones del núcleo. Ahora bien considerando este factor un elemento principal para el buen desenvolvimiento laboral de los docentes, el resultado obtenido contradice a la normativa establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), con lineamientos legales que establecen las garantías en las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción de un trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, entre otros.

Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos (Aspecto Económico). Este factor ocupa el segundo lugar con un nivel poco satisfactorio en los docentes del Núcleo de Bolívar. Se percibe una marcada inequidad salarial manifestada en el desacuerdo con las compensaciones

financieras que perciben y la oportunidad en que les son cancelados, esto se corrobora con lo establecido por Chiavenatto (2002) que destaca: “...si hay equidad, la persona experimenta un sentimiento de satisfacción...si hay inequidad, la persona experimenta un sentimiento de injusticia e insatisfacción, el cual aumenta en la medida que la inequidad es mayor. Hay inequidad cuando la persona siente que su salario está muy por debajo de lo justo, se propiciará un sentimiento de rabia”. 1. En este sentido, el factor económico se deriva de la implementación de las políticas de homologación de sueldos y beneficios de los profesores universitarios, con base en los índices inflacionarios acumulados de los años anteriores, no ajustándose las cláusulas económicas del convenio de trabajo, a los nuevos cambios del valor monetario y a los procesos inflacionarios. Esto causa una disminución en el poder adquisitivo de los docentes y por ende en su calidad de vida (Villa *et al.* 2009).

Factor III. Políticas administrativas, con un porcentaje de 61,88; ocupa el cuarto lugar en orden de importancia, dentro de este contexto se encuentran varios aspectos desarrollados por la gestión del talento humano del sector universitario, tales como adiestramiento al personal,

estabilidad laboral, oportuno pago y participación en las actividades. Estos aspectos fortalecen las actividades de docencia, investigación y extensión del grupo de docentes, considerándolos sujetos activos de sus propios cambios y progresos. Al respecto Chiavenatto (2002), destaca: "...la tendencia actual va más allá, puesto que se habla de administración con las personas. Administrar con las personas significa conducir la organización junto con los colaboradores y socios internos que más entienden de ella y de su futuro. Un enfoque que ya no mira a las personas como recursos organizacionales, objetos serviles o meros sujetos pasivos del proceso, sino como fundamentalmente sujetos activos que provocan las decisiones, emprenden las acciones y crean la innovación en las organizaciones. Aún más, las considera agentes proactivos dotados de puntos de vista propios y, sobre todo, de inteligencia, la mayor y más sofisticada de las habilidades humanas".

Factor IV. Relaciones Sociales, con un valor 77,17% indica que este factor es considerado por la mayoría de los docentes como muy satisfactorio, deduciéndose que existe integración grupal; es decir, trabajo en equipo, lo cual es positivo porque las nuevas tendencias y paradigmas en materia de talento humano promueven el trabajo de manera interdisciplinaria, como un sistema donde las partes se interrelacionan para el logro de metas comunes en consonancia con la misión y visión de la Universidad de Oriente.

Factor V. Desarrollo del personal, obtuvo 47,58% que evidencia la existencia de debilidades en cuanto a la correspondencia del cargo con los conocimientos de los docentes y por otra parte, en la aplicación de evaluaciones dirigidas al crecimiento individual dentro de la institución. El desarrollo personal debe ser considerado relevante para el desenvolvimiento profesional de los profesores universitario pues Frías (2006) conceptualiza la docencia como profesión y no como un "simple trabajo" con un espacio para la realización personal. En este mismo orden de ideas, Chávez (2005) recomienda además, tomar en cuenta el adiestramiento como parte del desarrollo personal ya que proporciona y fortalece los conocimientos que el profesional necesita para su eficiente desempeño en el desarrollo de sus actividades laborales, de acuerdo con los cambios tecnológicos, los nuevos requerimientos de procesos de trabajo de la institución y de las presiones cambiantes de las actividades modernas.

Factor VI. Desempeño de tareas, ocupó el mayor grado de importancia en la satisfacción laboral con un

porcentaje de 81,07, lo que significa que los docentes, de acuerdo a su dedicación, cuentan con el tiempo suficiente para realizar sus tareas.

Factor VII. Relaciones con la autoridad, con un 67,98% bastante significativo para la institución, porque se precisa un proceso de retroalimentación sólido y productivo entre el profesorado y la gerencia universitaria. Con este factor se deriva la intensa comprensión de persona a persona como factor básico para el desarrollo de relaciones humanas fuertes y sólidas en el ámbito universitario (Chiavenatto 2005).

En general, se evidencian valores similares en los promedios de los factores de satisfacción laboral en los docentes pertenecientes a las distintas escuelas del Núcleo de Bolívar. Por otro lado, las condiciones económicas percibidas por los docentes y a las condiciones físicas de instalaciones del núcleo se acentúan como los factores condicionantes de la satisfacción laboral, concordando esta afirmación con la teoría de Herzberg *et al.* (1959) y los hallazgos de Rodríguez *et al.* (2007). Por otro lado, los factores motivadores están relacionados con las labores de docencia e investigación propiamente dicha, basados en la mayoría de los casos en la independencia y autonomía en el trabajo, libertad para expresar las ideas, la oportunidad de realizar una contribución al conocimiento, los aspectos relacionados con la interacción social y el mismo prestigio asociado al hecho de ser un académico (Capelleras 2001).

Factores como las "condiciones físicas y/o materiales" del recinto universitario, "beneficios laborales y/o remunerativos" del profesor universitario así como el "desarrollo del personal" docente de educación superior son aspectos que merecen mayor atención; debido a que la insatisfacción en estos aspectos puede atentar en el desempeño del docente universitario, con consecuencias negativas en la excelencia académica y la productividad profesional en el recinto universitario.

## CONCLUSIONES

Existencia de inequidad salarial reflejada en la insatisfacción de los docentes en el factor económico, situación que acarrea desmotivación y bajo poder adquisitivo en el personal académico.

Las condiciones físicas y el suministro de materiales es el factor más bajo considerado por el profesorado del Núcleo de Bolívar pese a lo considerado en la LOPCYMAT en relación a esta materia.

Es importante prestar atención al factor desarrollo del personal en virtud que los resultados muestran las debilidades de las políticas gerenciales universitarias en este particular. Es fundamental considerar la actualización y el adiestramiento de los docentes, talento humano que cumple un rol vital en la comunidad universitaria por ser el generador del conocimiento científico.

En general, se evidencia una satisfacción laboral en los docentes de las dependencias académicas del Núcleo Bolívar, ligeramente por encima de la media, lo que indica que no es totalmente satisfactorio, siendo los factores que mayor incidencia en este resultado, el aspecto económico, el desarrollo personal y las condiciones físicas.

Hay que señalar, que el producto de esta investigación, sugiere una metodología de revisión de la situación laboral existente en los docentes universitarios, con miras a adaptar los criterios de valoración y evaluación de los diferentes factores de la satisfacción laboral en función de la situación real actual ajustada al panorama de nuestro país.

Es relevante recalcar el rol protagónico que tienen los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación universitaria, de allí es de vital importancia el estudio de la satisfacción laboral en el profesorado universitario a fin de producir un ambiente de trabajo más humanizado enmarcado dentro de las exigencias y demandas sociales y educativas de nuestro país.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CABALLERO K. 2002. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1-2).

CAPELLERAS J. 2001. Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: Un análisis empírico. Tesis doctoral. España. Consultado en Octubre 2009 en <http://www.tesisenxarxa.net/TDX-0125102-101659/>.

CHÁVEZ E. 2005. Adiestramiento y su importancia en las organizaciones. Universidad del Zulia, Venezuela. Consultado el 15/05/2007 en: [www.serbi.luz.edu.ve/pdf/rfg/v1n1/art\\_06.pdf](http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/rfg/v1n1/art_06.pdf) -.

CHIAVENATO I. 2002. Gestión del Talento Humano. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato I. 2005. Administración de los Nuevos Tiempos. 1 ed. Colombia. Mc Graw Hill.

FRÍAS R. 2006. Estudio de la Satisfacción del Profesorado de la Universidad Pública Española. Empiria. Rev. Metod. Cs. Sociales. 11:175-201.

HERZBERG F., MAUSNER B., SNYDERMAN B. 1959. The motivation to work. New York: Wiley.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. 2005. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 38.236, Julio 26.

MORILLO I. 2006. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Rev. Sapiens. 7 (1): 43-58.

PALMA S. 1999. Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. Rev. Teo. e Invest. en Psicología. IX (1): 27 -34.

PEIRÓ J. M. 2001. Psicología de las organizaciones. Madrid: UNED.

RODRÍGUEZ D., CÁCERES A., NÚÑEZ L, ATAY A., GONZÁLEZ J., MONTERO C. 2007. Análisis Varimax de Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de la Universidad de Oriente, Venezuela. Saber. 19(2) : 221-227.

PADRÓN M. 1994. Satisfacción profesional del profesorado. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.

VILLA J., CHÁVEZ E., HERNÁNDEZ M. 2009. Política y comportamiento salarial en las universidades venezolanas 1985-2006. Rev. Negotium. 12 (4): 5-28.