



República Bolivariana de Venezuela
Universidad de los Andes- Táchira
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial
Sección de Estudios de Posgrado



La Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios
CTS – UNET una vez implementada la Modalidad Semipresencial
(Trabajo especial de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Magíster
en Administración: Mención Gerencia)

www.bdigital.ula.ve

Elaborado por:

Lcda. Claudia Thamary. Hernández Moncada
C.I. 13.467.010

Tutora:

Ing. Msc. Leslie Y. Cano A.

San Cristóbal, Marzo 2016

C.C. Reconocimiento

ÍNDICE GENERAL

	pp.
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	01
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	04
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General	08
Objetivos Específicos	08
Justificación	08
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	10
Marco Teórico	13
Teoría de la Motivación: Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1956).	13
Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg. (1966).	15
Teoría de la coherencia Korman (1978).	16
Satisfacción	19
Satisfacción Laboral	20

Modalidad Semipresencial	21
Bases Legales	23
Operacionalización de la variable	25
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	26
Naturaleza Estudio	26
Tipo de Investigación	27
Diseño de la Investigación	28
Población y Muestra	29
Instrumento de Recolección de Información.	30
Validez y confiabilidad.	31
Recolección de datos.	32
Análisis y procesamiento de Datos	33
CAPITULO IV	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	34
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	50
Recomendaciones	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

	pp.
Cuadro 1. Operacionalización de Variables	25
Cuadro 2. Fiabilidad del Cuestionario “Todas las Variables”	31
Cuadro 3. Fiabilidad del Cuestionario para ítems asociados con la variable “Satisfacción Laboral”	32
Cuadro 4. Fiabilidad del Cuestionario para ítems asociados con la variable “Modalidad Semipresencial apoyada con TIC”	32
Cuadro 5. Factores Intrínsecos	49
Cuadro 6. Factores Extrínsecos	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pp.
Gráfico 1. Resultados asociados a los factores intrínsecos, Indicador: Logro, Ítem 16	34
Grafico 2. Resultados asociados a los factores intrínseco, Indicador: Reconocimiento de Mérito, Ítems 2, 3, 9 y 19	35
Gráfico 3. Resultados asociados a los factores intrínseco, Indicador: Promoción, Ítem 8	36
Grafico 4. Resultados asociados a los factores intrínsecos, Indicador: Promoción, Ítems 14 y 15	37
Grafico 5. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Políticas de la compañía, Ítems 1, 27 y 29	38
Grafico 6. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Políticas de la empresa, Ítem 7	39
Grafico 7. Resultados asociados a los factores extrinsecos, Indicador: Políticas de la compañía, Ítems 26	40
Gráfico 8. Resultados asociados a los factores extrinsecos, Indicador: Supervisión , Items 6 y 13	41
Gráfico 9. Resultados asociados a los Factores extrinsecos, Indicador: salarios , Ítem 4 y 10	42
Gráfico 10. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones del trabajo, Ítems 5, 17, 18, 20 y 30	43
Gráfico 11. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones de Trabajo, Ítems 12	44
Grafico 12. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones del Trabajo, Ítem 21	45
Gráfico 13. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones del Trabajo, Ítem 22, 24 y 28	46
Gráfico 14. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones de Trabajo, Ítems 25 y 32	47

Gráfico 15. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Ítems 11,23 y 31	48
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

	pp.
Figura N° 1. Fuente: Motivos de satisfacción e Insatisfacción Hertzberg (1966). Fuente: citado por Marín.	16

www.bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES- TÁCHIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL
Maestría en Administración
Mención Gerencia

**LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS
CTS – UNET UNA VEZ IMPLEMENTADA LA MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL**

Trabajo especial de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Magíster en Administración: Mención Gerencia

Autora: Lcda. Claudia T. Hernández M.

Tutora: Msc. Leslie Y. Cano A.

Fecha: Marzo del 2016

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito examinar la satisfacción laboral de los docentes universitarios de carreras técnicas semipresenciales (CTS) de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET). El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo que requirió de una investigación de campo. Se trabajó con una población exhaustiva formada por 62 profesores. Para recolectar la información se aplicó un cuestionario con 32 ítems y escala de respuesta tipo Likert. Las variables objeto de estudio fueron la satisfacción laboral y la modalidad de educación semipresencial con apoyo en las TIC. Este instrumento fue validado mediante el juicio de expertos y su confiabilidad se calculó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. El análisis de la información condujo a la identificación de factores intrínsecos presentes en la satisfacción laboral de los docentes y factores extrínsecos que les producen mayor o menor insatisfacción. **Descriptores:** Satisfacción Laboral, Factores Intrínsecos y Extrínsecos, Docente CTS UNET.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES- TÁCHIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL
Skill in administration
Mention Management

**THE LABOR SATISFACTION OF THE UNIVERSITY TEACHERS CTS -
UNET ONCE IMPLEMENTED THE MODALITY SEMIPRESENCIAL**

Degree thesis presented as partial requirement for the degree of Master of
Administration Mention Management

Autora: Lcda. Claudia T. Hernández M.

Tutora: Msc. Leslie Y. Cano A.

Fecha: March 2016

www.bdigital.ula.ve

ABSTRACT

This research was aimed to examine the job satisfaction of university teachers of the department of blended technical careers (CTS) of the National Experimental University of Táchira (UNET). The study was part of a quantitative approach with descriptive level that required a field investigation. We worked with a comprehensive population consisting of 62 teachers. To collect the data a questionnaire with 32 items and Likert scale was applied. The variables studied were job satisfaction and blended mode supported education in TIC. This instrument was validated by expert opinion and its reliability was calculated by Cronbach Alpha. The data analysis led to the identification of intrinsic factors in job satisfaction of teachers and extrinsic factors that will produce more or less dissatisfaction.

Descriptors: Job Satisfaction, Intrinsic and Extrinsic Factors, teachers.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET) es una universidad del Estado Venezolano con una estructura organizativa basada en la educación presencial mayormente, en donde se imparten carreras de corte tecnológico. No obstante, en el año 2006 se creó un Departamento denominado “Carreras Técnicas Semipresenciales” (CTS), cuyo objetivo es ofrecer carreras técnicas basadas en una modalidad innovadora que hace uso exclusivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como apoyo a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta creación significó ajustes estructurales y organizacionales que se implementaron progresivamente.

El departamento CTS administra los planes de estudio bajo la modalidad semipresencial apoyada en las TIC, a través de la plataforma tecnológica MOODLE, para las carreras de Técnicos Superiores Universitarios en Agrotecnia, Turismo y Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres, por lo que la UNET debió dotarse de infraestructura física, recurso humano administrativo y académico. Estas nuevas modalidades de estudio generan cambios en las organizaciones, al igual como ha ocurrido en la sociedad contemporánea debido a los avances tecnológicos: nuevas formas de comunicación, mayor disponibilidad de información, nuevas formas de hacer transacciones, acceder a servicios, entre otros.

Para los docentes adscritos a CTS, la modalidad semipresencial generó un ambiente laboral diferente al tradicional de la UNET, por lo que este estudio está dirigido a analizar la satisfacción laboral de estos docentes con esa nueva modalidad centrándose en dos temas: la satisfacción laboral y la modalidad semipresencial apoyada en las TIC. El trabajo se estructuró en cinco capítulos. En el primero se

describe el planteamiento del problema y a partir de éste se formulan el objetivo general y los específicos así como la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo se hace referencia a los antecedentes que marcaron pauta en la investigación así como a las bases teóricas que permitieron tomar decisiones relacionadas con las variables objeto de estudio. Para ello se hizo un recorrido por las teorías sobre satisfacción laboral y la modalidad semipresencial apoyada en las TIC, también llamada semipresencial y en inglés “blended learning”.

El marco metodológico se describe en el Capítulo Tres, se inicia con la naturaleza del estudio enmarcada en el enfoque positivista de investigación, y se ubica el tipo de estudio en un nivel descriptivo apoyado en una investigación de campo. Se detalla el instrumento usado para la recolección de información, en este caso el cuestionario. Igualmente se define toda la población como la muestra, y se describe cómo se obtuvo la validez y confiabilidad y la recogida de datos.

Una vez definido el marco metodológico se presenta, en el Capítulo Cuatro el análisis de resultados y los principales hallazgos encontrados en función de las variables, subvariables e indicadores. Finaliza este capítulo mostrando los principales resultados sobre la identificación de los factores motivacionales e higiénicos que producen satisfacción e insatisfacción en los Docentes de CTS.

Finaliza el trabajo con las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación realizada. Las principales conclusiones apuntan a que los docentes de CTS, en general, están satisfechos con las labores que realizan, se encuentran motivados a ejercer sus funciones, consideran que cuentan con los recursos tecnológicos y didácticos necesarios para ejercer su labor, y se sienten a gusto con el clima laboral y las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Les produce cierto grado de insatisfacción los salarios, el prestigio producto de su trabajo, la

ausencia de recompensas por labores extraordinarias producto de su labor y aspectos relacionados con la seguridad laboral.

Las recomendaciones se dirigen hacia las autoridades de CTS o de la UNET a los fines de generar acciones en las que se tomen en cuenta los aspectos positivos o fortalezas para disminuir o minimizar los aspectos que producen insatisfacción en los docentes universitarios CTS.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Entre las universidades de carácter público de nuestro país y del estado Táchira, se encuentra la Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET) creada en San Cristóbal, la cual es una universidad del Estado Venezolano con funciones integrales de docencia, investigación, extensión, que genera, integra y difunde el conocimiento científico, humanístico, tecnológico y artístico. Dentro de la estructura organizativa actual de la UNET, adscrito al decanato de docencia existe un Departamento denominado Carreras Técnicas Semipresenciales (CTS) que data del año 2006, cuyo objetivo es ofrecer carreras técnicas basadas en una modalidad inédita en el Estado, que hace uso exclusivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como apoyo a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Dado el carácter innovador que para la UNET significó la implantación de este departamento fueron necesarias transformaciones y ajustes estructurales y organizacionales, implementados progresivamente. En tal sentido, se propuso en el marco del Reglamento General de la UNET y de las Normas de Funcionamiento de los Decanatos, Departamentos Académicos y Coordinaciones Académicas vigentes, la creación de este departamento experimental, el cual se responsabiliza de las distintas funciones académicas y administrativas que se generan para el normal funcionamiento de las actividades, manteniendo el criterio de calidad académica, flexibilidad operativa y racionalidad económica enmarcados en las políticas institucionales de la UNET.

El departamento CTS nace como un proyecto experimental en la UNET en convenio con el Instituto Universitario Tecnológico de Ejido (IUTE) del Estado Mérida, y administra los planes de estudio bajo la modalidad semipresencial apoyada en las TIC, a través de la plataforma tecnológica MOODLE, para las carreras de Técnicos Superiores Universitarios en Agrotecnia, Turismo y Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres. En respuesta a este nuevo proyecto, la UNET debió dotarse de infraestructura física, recurso humano administrativo y académico; así como de una plataforma tecnológica que permite el uso de aplicaciones informáticas de video conferencias, aulas virtuales, laboratorios con equipos de computación, equipos de edición gráfica y equipos audiovisuales como recursos tecnológicos y didácticos.

Se destaca que la autora de esta investigación labora desde hace seis años en el departamento de CTS de la UNET y dado el carácter innovador de la modalidad de estudios con respecto a lo que regularmente ofrece esta universidad, se consideró necesario evaluar la satisfacción laboral de los docentes adscritos a este departamento dadas sus novedosas condiciones organizativas, académicas y de trabajo. Según entrevistas informales y no estructuradas hechas al jefe de departamento, en junio de 2012, y a los coordinadores de las carreras adscritas a este departamento, han coincidido en algunos aspectos que evidencian insatisfacción laboral de los docentes, por ausencia de apoyo técnico y pedagógico en algunos casos y/o ausencia de políticas institucionales claras. Para Guédez (1998), la falta de planificación y dirección dentro de las organizaciones puede generar un detrimento en el cumplimiento de las funciones por parte del talento humano que la conforma (p.42). En este sentido se podría partir de la premisa que la implementación de la nueva modalidad de estudios semipresencial de la UNET puede afectar la satisfacción laboral de sus miembros, por lo que se hace necesario abordar de manera exhaustiva esta situación.

Para Capelleras y Veciana (2001), en las universidades públicas venezolanas la satisfacción y el rendimiento o producción académica han sido temas de discusión, algunos cuestionan el rendimiento laboral de los docentes y la calidad de las universidades así como de sus empleados. La Universidad, en la etapa de cambios tecnológicos que se está viviendo, intenta estar a la vanguardia y se encuentra en permanente búsqueda de alternativas pedagógicas que le permita innovar, generando cambios en las condiciones laborales de los docentes universitarios, como es el caso CTS - UNET.

La satisfacción en el trabajo de los empleados dentro de una organización es un factor de vital importancia para su gestión, e influye en el logro de sus metas y objetivos. Por ello, en los últimos tiempos los cambios que se han suscitado en los enfoques de gestión dentro de las organizaciones, han generado nuevos estudios sobre los factores internos al individuo y propios de las organizaciones que generan satisfacción. Al respecto Hellriegel (1998) plantea que, “las organizaciones que tienen empleados satisfechos suelen ser más efectivas que las que tienen empleados insatisfechos” (p.73), y por su parte García (2012), hace referencia a este tema al señalar que “el aumento o disminución del rendimiento de un individuo está condicionado al grado de satisfacción que pueda tener éste dentro de la organización” (p.67), lo que viene a corroborar la importancia de la satisfacción en el trabajo de las personas en el buen funcionamiento de una organización.

La satisfacción laboral para García, Peiró y Soro (2003), “es la respuesta actitudinal de un empleado con respecto a la organización donde trabaja, dicha actitud engloba componentes de percepción cognitivos, afectivos y conductuales” (p.55). Es por ello que se consideran los factores motivacionales como elementos que contribuyen a un mejor desarrollo de las personas dentro de las organizaciones Hertzberg (1966); y las universidades no son ajenas a estos planteamientos. Para los

docentes universitarios es relevante su prestigio, reconocimientos, remuneraciones como parte integral de su desarrollo personal e integral. Navarro (2010).

Algunos factores que también determinan la satisfacción laboral se corresponden con las características del trabajo a desarrollar (Newstrom y Davis, 1993), la calidad de las relaciones interpersonales que se generan en el lugar de trabajo, y las políticas de la organización, son aspectos que influyen de manera decisiva en las respuestas afectivas de las personas hacia su labor. Estos corresponden a los factores extrínsecos propuestos por Herzberg (1966), y asociados en este caso al contexto en el ambiente laboral y externo, las políticas, infraestructura y ambiente laboral de la UNET para las funciones académicas y administrativas de los docentes de CTS. Para Salinas (2004) la modalidad semipresencial con apoyo en las TIC debe tener presente componentes pedagógicos, tecnológicos y organizativos, estos componentes en el caso de esta investigación se relacionan con condiciones propias de la UNET y de CTS.

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, se planteó la presente investigación con el objetivo de examinar la satisfacción laboral de los docentes universitarios CTS de la UNET una vez implementada una modalidad distinta a la habitual de esta casa de estudios como lo es la semipresencial con apoyo en las TIC, por lo que se formularon un conjunto de interrogantes que sirvieron de guías orientadoras para el desarrollo de la misma:

- ¿Cuáles son los factores intrínsecos de los Docentes Universitarios CTS de la UNET?
- ¿Cuáles son los factores extrínsecos presentes en los Docentes Universitarios CTS de la UNET que influyen en la satisfacción laboral de los docentes?
- ¿Cómo es la satisfacción laboral de los Docentes CTS de la UNET una vez implementada en éste la modalidad semipresencial?

Ahora bien, con el propósito de responder a estas preguntas se persiguen los siguientes objetivos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

- Examinar la satisfacción laboral de los Docentes Universitarios de Carreras Técnicas Semipresenciales (CTS) de la UNET una vez implementado la modalidad semipresencial a través del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores intrínsecos de los Docentes Universitarios CTS de la UNET que impactan en su satisfacción laboral.
- Distinguir los factores extrínsecos presentes en el Docente Universitario CTS de la UNET que impactan en su satisfacción laboral.
- Analizar la satisfacción laboral de los Docentes Universitarios CTS de la UNET luego de implementado la modalidad semipresencial.

Justificación

Las personas tienen una satisfacción laboral diferente según sea el caso, el recurso humano de una empresa incluidas las universidades no es un ente aislado, él participa en los cambios y transformaciones, es el motor que hace andar las organizaciones. Por ello, es pertinente para los directivos dirigir satisfactoriamente al personal dando aportes que propicien ambientes favorables para el desarrollo de sus actividades laborales. Este estudio se justifica por la necesidad de conocer la

satisfacción de los docentes universitarios CTS de la UNET, una vez implementada la modalidad semipresencial con apoyo de las TIC, una modalidad distinta a la habitual en esta institución, ya que se trata de un programa innovador no sólo para la institución, sino también para cualquier otro contexto académico universitario, que requiere seguimiento y evaluación dado su carácter experimental.

A nivel institucional esta investigación aplica una perspectiva adecuada al contexto con el objeto de determinar la satisfacción laboral de sus docentes universitarios de carreras semipresenciales, cuyos resultados servirán para la toma de decisiones y la implementación de los cambios que se determinarán como necesarios introducir para superar las debilidades detectadas.

A nivel práctico, el resultado de la investigación ofrece a CTS de la UNET una herramienta que describe la satisfacción laboral de los docentes universitarios que traerá beneficios en pro de la calidad de vida de los trabajadores y su entorno, se busca la excelencia académica, mejores niveles de productividad, afianzados en la premisa de que esto se logra con una mayor satisfacción laboral de los docentes.

Desde el punto de vista científico, a los futuros investigadores en esta área de administración sirve de apoyo, utilidad metodológica para canalizar estudios similares que permitan conocer más tanto a los docentes como al proyecto en modalidad semipresencial.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo inicia señalando antecedentes de investigaciones que condujeron aportes interesantes relacionados con este trabajo, describen hallazgos relevantes con respecto a la satisfacción laboral y en algunos casos, en contextos académicos, que son en parte, objeto estudio de la investigación que aquí se reporta. Además se presenta la fundamentación teórica estructurada en el siguiente orden: las teorías sobre la satisfacción como la de Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1956), teoría de los dos factores de Frederick Hertzberg (1966), Teoría de la coherencia Korman (1978). Luego se conceptualiza la modalidad semipresencial con apoyo de las TIC y se describen las bases legales que enmarcan este estudio. Finaliza este capítulo definiendo las variables de estudio y su operacionalización.

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigación Internacional.

Una primera investigación a nivel internacional cualitativa realizada por Mabokang and Driekie (2006), es el caso de estudio de una Universidad de Sudáfrica aplicada a 469 académicos. La misma se orientó a investigar la manera en que la transformación afectaba a los académicos y su repercusión en la satisfacción laboral, y por ende en su motivación. El instrumento aplicado fue un cuestionario y tomó en cuenta aspectos políticos del gobierno, cambios tecnológicos, garantía de la calidad, cultura organizacional, y fue respondido por 95 docentes. Los resultados encontrados fueron: el personal académico es afectado por el cambio y la transformación, los cambios son considerados necesarios pero difíciles de aceptar por las implicaciones del mismo. En cuanto a la política ejercida por el gobierno y la cultura de los miembros de esa

universidad se encontró que influye significativa y negativamente en el clima organizacional. Entre los aspectos que generaban desmotivación en los académicos se encontraron los siguientes: escasos recursos tecnológicos, salario deficiente, infraestructura inadecuada; estos factores afectaban directamente el grado de satisfacción laboral de estos profesores, el cual era bajo. Este estudio guarda relación con la presente investigación ya que expone aspectos que quebrantan la satisfacción laboral de manera negativa en docentes universitarios. Algunos de estos aspectos se consideraron como indicadores en el instrumento de recolección de información.

2.1.2. Investigaciones Nacionales.

A nivel Nacional Mir (2001), presenta para su trabajo de ascenso titulado “Motivación y Satisfacción Laboral”, un estudio de campo tipo descriptivo, con una muestra de 54 profesores del Centro Local Metropolitano de la UNA. Mir concluye que los factores extrínsecos influyen en el trabajo y evidencia la insatisfacción laboral de los profesores, y que los factores intrínsecos del docente están relacionados con ser reconocido por su superior inmediato. Señala también que aunque las autoridades den reconocimientos por años de servicio, los coordinadores de los centro locales, deben estar atentos a ejercer su función de líderes y los docentes a su cargo deben sentir que sus funciones son reconocidas lo que representa un factor motivacional laboral. El nexo del presente trabajo con el expuesto radica en que ambos estudian la satisfacción laboral de docentes universitarios y los factores extrínsecos del docente.

Una segunda investigación, a nivel nacional, es la de Cruz y Romero (1996) titulada “Motivación y comportamiento laboral”, la cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la motivación medida según la teoría motivacional de F. Herzberg y la teoría de las necesidades de McClelland. Es en esencia un estudio descriptivo, con una estrategia de campo y un diseño correlacional. La población objeto de estudio estuvo compuesta por trabajadores integrantes de la

cuadrilla de cablista de C.A.D.A.F.E que laboran en el municipio Chacao del Distrito Federal. Aplicaron cuestionarios motivacionales, y analizaron factores como la responsabilidad, el reconocimiento, la realización y el progreso, y como elementos o factores de mantenimiento de la motivación, el sueldo, la política de la empresa, la supervisión, la seguridad, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Entre las conclusiones se destacan que las necesidades inferiores, tales como seguridad y salario, deben ser cubiertas para que los individuos puedan fomentar destrezas, habilidades y potencialidades que les permitan alcanzar sus aspiraciones, ya que se infiere que la dificultad de acceder a la satisfacción de niveles inferiores, de alguna manera, imposibilita que los sujetos puedan desarrollar los elementos que componen un nivel superior. Este estudio se identifica con esta investigación debido a que el objeto de estudio está relacionado con la satisfacción laboral.

2.1.3. Investigaciones Regionales.

López (2000) diseñó un conjunto de estrategias de configuración conductual de excelencia en la operatividad motivacional del rol docente, el estudio se ubicó dentro de la modalidad de proyecto factible, de campo, de carácter descriptivo, contando con la participación de 62 docentes que prestan servicio en el núcleo rural número 107 del Estado Táchira. Concluye el citado autor que los encuestados se encuentran en categorías media y baja en cuanto a sus necesidades motivacionales de autoestima, seguridad, logro, afiliación y poder. Observó que la variable poder alcanzó un 15% lo que demuestra que los docentes como funcionarios públicos en las labores que desempeñan manifiestan poca motivación. Este factor también evidenció mediano nivel de excelencia asociado a los factores externos como: incentivos, reconocimiento, expectativas, satisfacción, entre otros, los cuales tampoco son satisfechos en el personal académico. Este estudio, dado que se realiza en el mismo contexto, la universidad, y con actores con similares condiciones laborales, profesores universitarios, se relaciona estrechamente con la investigación que se reporta. Por

ello se consideraron algunos de los indicadores propuestos por el mencionado autor y adicionalmente se tomó en cuenta para contrastar hallazgos y resultados.

Cárdenas (2002) es un antecedente regional en el que realizó un estudio del comportamiento organizacional dirigido a enfermeras de un hospital del Estado Táchira. La investigación se ubicó en la modalidad de proyecto factible, de tipo descriptivo y de campo. Se empleó un cuestionario de treinta y seis preguntas cerradas aplicado a 37 enfermeras. Los resultados obtenidos reflejan conductas desligadas a la búsqueda del éxito y el poco empleo de sus potencialidades. En cuanto al comportamiento organizacional los resultados no son favorables: poca eficiencia en el trabajo, desacuerdo en las rotaciones, pocas recompensas y sentimiento de desagrado. Se elaboró una propuesta para disminuir las debilidades encontradas. Algunos de sus hallazgos se relacionan con variables de esta investigación como lo es la satisfacción laboral en las funciones de los trabajadores.

Una vez mencionados los antecedentes se describen a continuación los fundamentos teóricos que están inmersos en estos antecedentes y el objeto de estudio con base a los ejes señalados en:

2.2. Marco Teórico

Las teorías que se consideran importantes para entender la satisfacción laboral, son referidas a las necesidades humanas en las organizaciones laborales. A continuación se describirán algunas de ellas consideradas bases fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

1. Teoría de la Motivación: Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1956).

Según Mendoza (1998), Maslow se dedicó a estudiar cómo interactúan los diferentes requerimientos de la personas dentro de una organización desde una

perspectiva humanista, y proporciona elementos que contribuyen a entender al hombre en su verdadera naturaleza. Para este autor la motivación se da acuerdo al nivel en que la persona se encuentre en la escala de jerarquía de necesidades, es decir, a medida que se satisfacen las necesidades básicas, van surgiendo en el individuo otras necesidades más exigentes en el plano personal o profesional. Esta teoría plantea que las personas se han motivado por completo al satisfacer a cabalidad los niveles que se plantean en la pirámide propuesta por Maslow, cuya jerarquía se describe a continuación:

- Fisiológicas: referidas a comida, agua, aire, reposo y todas las que necesitan para mantener el cuerpo sano.
- De seguridad: aspectos físicos y psicológico como la de proteger de riesgos externos a nuestro cuerpo y a nuestra personalidad. Los empleos de una empresa, en general quieren realizar su trabajo en espacios libres de riesgos y con cierta permanencia.
- Necesidad de pertenecer a un grupo de amor: las personas desean relacionarse en buena forma y afectivamente con los demás como también tener un trabajo y contar con el respecto de todos en una organización.
- De estimación: se refiere a factores de estima interna como el auto respecto, la autosuficiencia, el poder y los logros, sabiduría, confianza, libertad, además de factores como la reputación, el prestigio, el reconocimiento y estimación de otras personas.
- De Autorrealización estas corresponden al deseo de auto cumplimiento, lo que el hombre es, puede o debe ser, es el deseo de ser más.

Esta teoría expresa la necesidad del ser humano en diferentes estratos, a medida que se cubren las necesidades secundarias se van satisfaciendo las más básicas. La teoría de Maslow, presupone los siguientes aspectos: (1) solo al satisfacerse un nivel inferior o es debidamente atendido, surge en el comportamiento

un nivel de necesidad más elevado desde el punto de vista motivacional de acuerdo a la escala de jerarquía. (2) No todas las personas se ubican en la cima de la pirámide de jerarquía de necesidades. (3) Los niveles más elevados de la pirámide comienzan a dominar el comportamiento de la personas a medida que las necesidades más bajas están satisfechas, no obstante, se crea tensión cuando no se satisface alguna necesidad del nivel más bajo, y predominar su comportamiento, y tiende a organizar la motivación para atenderla. (4) Cada persona posee siempre más de una motivación. Las necesidades en niveles más altos predominan sobre las más bajas, si estas han sido suficientemente atendidas. Toda necesidad está relacionada con el estado de satisfacción o insatisfacción de otras necesidades, el efecto es de conjunto, no aislado. (5) Varias necesidades pueden ser satisfechas conjuntamente y representan un canal de comportamiento motivado. (6) El grado de frustración al no satisfacer algún nivel de los planteados por Maslow, puede producir en el ser humano una amenaza psicológica, que influye de manera directa en su comportamiento.

2. Teoría de los Dos Factores de Frederick Hertzberg. (1966).

Citado por Marín (2002). Este autor enfoca su teoría, como su nombre lo indica, en dos factores, motivadores e higiénicos. La satisfacción es principalmente el resultado de la presencia de los factores de motivadores. Estos ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de extrínsecos. Si estos elementos faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

La figura N° 1 resume los porcentajes obtenidos por Hertzberg y es uno de los aportes producto de sus numerosas investigaciones. Describe que en términos motivacionales la satisfacción está relacionada con logro, reconocimientos, gusto por el trabajo, responsabilidad y promoción. Y por el contrario, los factores asociados a la

insatisfacción laboral los vincula con los factores extrínsecos: política de la compañía, vigilancia excesiva, salario y condiciones de trabajo. Los factores considerados de este autor por su aplicabilidad en el estudio de la satisfacción laboral de los docentes de CTS, fueron los siguientes: de los motivacionales, logro, reconocimiento de méritos y promoción; de los higiénicos, políticas de la compañía, salario y condiciones de trabajo.

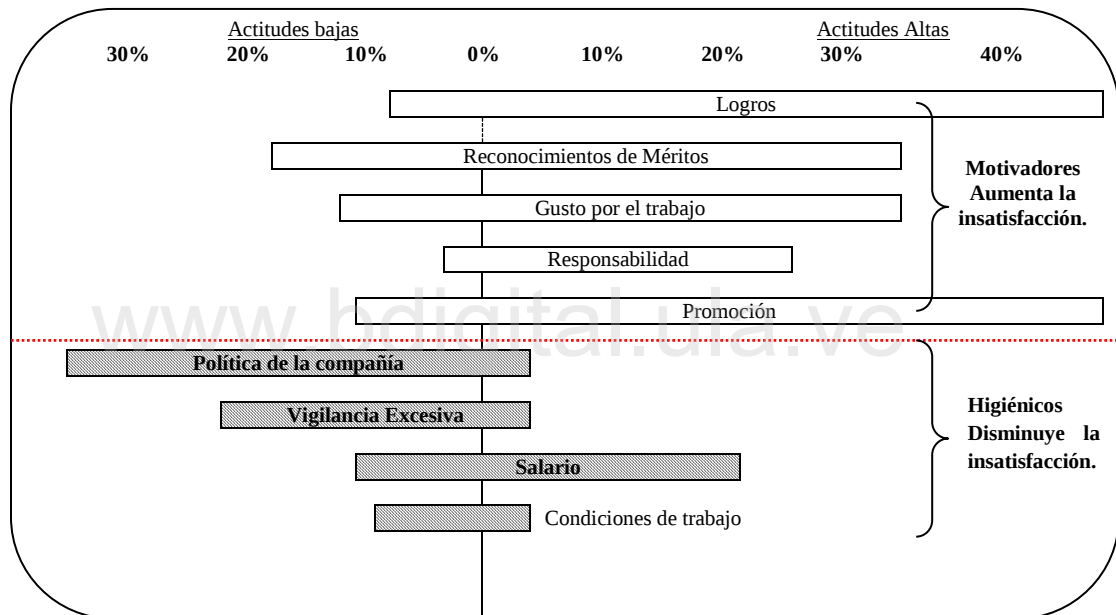


Figura N° 1. **Motivos de satisfacción e Insatisfacción Hertzberg (1966).**

Fuente: citado por Marín (1992) p. 216

3. Teoría de la coherencia Korman (1978).

Esta teoría, citada por Chiang (2010), consiste en que las personas parecen que se encuentran satisfechas con aquellos trabajos que son coherentes con los conocimientos que tiene de sí misma y de los demás. Por lo tanto, el grado en que una situación esté de acuerdo con el concepto que una persona tiene de sí misma en

relación con su capacidad para ser competente y satisfacer sus necesidades, en ese grado esa persona se considera satisfecha (p.186). El grado de autoestima y las normas del grupo son los que delimitan en buena parte el grado de satisfacción. Korman lo esquematiza en dos variables:

3.1. Variables ambientales.

- Nivel profesional: Afirmer que cuanto más elevado sea el nivel profesional, mayor es su satisfacción.
- Contenido del puesto: En la medida en que exista más variación en la actividad (menos repetitividad) habrá más satisfacción.
- Tipo de liderazgo. Diversos estudios han concluido que el liderazgo más participativo produce una mayor satisfacción laboral.
- Salario y promoción. Ambas variables se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral.
- Grupo de trabajo. Parece claro que la aceptación por el grupo produce satisfacción. Menos claro es que la consecución de los objetivos propuestos hace las interacciones más satisfactorias; y todavía menos, que sea favorables las interacciones con actitudes semejantes.

De este autor se toma como factor extrínseco en esta investigación el factor grupo de trabajo.

3.2. Variables personales:

- Edad: Existe una relación positiva entre edad y satisfacción, hasta poco años antes de la jubilación.
- Nivel de educación: dentro del mismo nivel profesional hay una relación negativa entre el grado de satisfacción y el nivel educativo.

- Sexo: No existen pruebas que evidencien una relación clara entre ambas variables, en el mismo trabajo y nivel profesional.
- De forma más o menos aceptable la teoría expresada de la coherencia como integración de las otras dos (necesidades satisfechas y grupos de referencias sociales) ha servido para intentar comprender estas conclusiones, apoyadas fundamentalmente en bases empíricas.

A continuación se describe una lista de factores asociados a la satisfacción laboral propuesta por Palomo (2010), correspondiendo algunos de ellos a factores extrínsecos de la Teoría de Herzberg:

1. Reconocimiento: Todo lo que se refiere a sueldos, primas, ventajas sociales, etc.
2. Dirección y relaciones humanas: Relaciones con los superiores, colegas y colaboradores.
3. Políticas y dirección de la empresa: Competencia de la organización y de la dirección de la empresa, claridad de las políticas y de los sistemas de dirección.
4. Supervisión técnica: Competencia o ineptitud de los superiores, su capacidad de trabajo, medios materiales disponibles, condiciones de seguridad.
5. Condiciones de trabajo: Ambiente físico (iluminación, ruido, etc.), cantidad de trabajo, medios materiales disponibles, condiciones de seguridad.
6. Reconocimiento: De su trabajo, procedente de otras personas (superiores, compañeros, clientes, colegas, etc.) elogios y críticas.
7. Realización: Terminar su trabajo con éxito, solucionar problemas complejos, ver los resultados del propio trabajo.
8. El trabajo mismo. Trabajo atractivo, creativo, desafiante y variado.

9. Responsabilidad: Trabajo con baja supervisión, responsabilidad sobre el propio trabajo o del de otros, trabajo importante.
10. Formación y desarrollo: Formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollo personal y/o profesionalmente.
11. Promoción: Cambio de posición o estatus en la empresa, puesto de trabajo con posibilidad de promoción.

Se toma en cuenta de la propuesta de Palomo por su coincidencia con los factores propuestos Hertzberg y el factor extrínseco supervisión.

Por su parte Robbins (1999) señala que la satisfacción está estrechamente relacionado con la motivación, entendida como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p.168); considera que compensar una necesidad personal es un estado interno de la persona que provoca algunos resultados estimulando impulsos dentro del individuo. Esto hace que la persona busque metas particulares, que sí se alcanzan satisfarán la necesidad y ayudaría a disminuir la tensión, es por ello que una persona que se siente satisfecha con sus necesidades logra motivarse en sus actividades.

Mientras que para Fuchs, (1976, citado en Díaz 1990) “la satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o fines que las reducen” (p. 8). Por su parte Marín (1981, citado en Zubieta y Susinos 1992) señala que las necesidades de un individuo están consideradas realmente en su trabajo cuando apuntan al logro de la satisfacción de éste (p.13). Estos aspectos motivacionales y las necesidades satisfechas inciden en la satisfacción laboral de cualquier persona que labore en organismos empresas o instituciones públicas o

privadas, los ambientes universitarios no escapan a esta realidad, es por ello que a continuación se profundiza en este tema.

El tópico de la satisfacción laboral juega un papel importante en el campo de la administración, y las personas que dirigen organizaciones y debe ser vista como parte integral del rendimiento laboral de los trabajadores. Para Rodríguez (2002). “La satisfacción no depende sólo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales” (p.90). Es decir el trabajo puede ser la causa de la felicidad y bienestar de una persona, o todo lo contrario; de hecho, el tema de la adaptación o ajuste del trabajo al hombre o viceversa es una dialéctica muy controvertida en orientación profesional.

La satisfacción laboral ha sido tema de estudio de varios autores, por ello se presentan a continuación la definición de algunos de ellos citado por Astor (2008) los mismos guardan vinculación con este trabajo:

- Locke (1976). “La define como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. (p.154).
- Para Newstrom y Davis (1993). “Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo” (p. 154).
- Muchinsky (1993). “Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo”. (p.154).
- Peiro (1984). “Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización” (p.155).

Ante un panorama tan amplio se puede afirmar que la satisfacción abarca facetas globales desde la propia labor, compañeros, salarios, incentivos, condiciones ambientales y actitudinal de los trabajadores, algunos de estos elementos se tomaron como referentes para el estudio de la satisfacción laboral en los docentes universitarios CTS – UNET bajo la modalidad Semipresencial.

Se profundizará ahora en el concepto de Modalidad Semipresencial efectuando una breve descripción de los factores extrínsecos que proponen algunos investigadores en el área, y se identifican como factores que inciden en la insatisfacción laboral en los docentes universitarios CTS - UNET.

4. Modalidad Semipresencial.

Esta modalidad es coherente con el término “blended learning” (en lengua inglesa), y se asocia también a los llamados sistemas de educación híbridos o mixtos. Bartolomé (2004) señala que la definición “más sencilla y más precisa” que define esta modalidad es “aquel modo de aprender, que combina la enseñanza presencial con la tecnología no presencial” (p.11). Por su parte, para Escamilla, (2007) los modelos educativos semipresenciales unen ambas experiencias de aprendizaje al señalar que “combinan la educación presencial con la educación a distancia de manera tal que ambas experiencias de aprendizaje son imprescindibles para completar con éxito los objetivos de aprendizaje” (p.40).

En la búsqueda de la integración entre la educación presencial y a distancia en la UNET, el Departamento de Carreras Semipresenciales tuvo que adaptar y crear procesos administrativos, políticas, condiciones físicas de trabajo, recursos didácticos y tecnológicos especiales, con el fin de generar un clima académico apropiado dentro de la organización e integrarlos de forma positiva en un esquema organizacional netamente presencial. Como se ha señalado anteriormente la semipresencialidad en CTS se apoya en el uso de las TIC, para lo cual Sanabria, Gisbert y Cela (2010)

plantean elementos de apoyo al proceso de E–A usando entornos tecnológicos avanzados, buscando ir hacia lo que llaman “la digitalización de la universidades”, donde las barreras del tiempo y el espacio son soslayadas con el uso de la tecnología.

Las TIC han ofrecido oportunidades para la creación de diversas opciones de formación, entre las que destacan los Entorno Virtuales de Enseñanza Aprendizaje (EVEA), categoría en la que se encuentra la plataforma tecnológica MOODLE, que es un sistema de Gestión de Cursos de Código Abierto en el que alojan los sitios a aula virtuales para cada una de las asignaturas del pensum de la carreras que se ofrecen en CTS. Según Salinas (2004), en el diseño de estos modelos educativos deben tomarse en cuenta tres componentes para su organización y gestión, que dependen de sus tres funciones básicas:

1. Componentes pedagógicos: agrupa las funciones referidas a la planificación y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje, así como todos los elementos que este proceso genera.
2. Componentes organizativos: corresponden a las variables que define la propia institución, políticas, reglamentos y normas entre otros.
3. Componentes tecnológicos: incluye la infraestructura tecnológica (equipos y programas) y los elementos que configuran la estructura y aplicaciones de comunicación en red.

Estos componentes se corresponden a los factores extrínsecos puesto que son externos a los docentes y propios del ambiente laboral en la UNET. Se consideran en el estudio los recursos didácticos y los recursos tecnológicos como factores que disminuyen la insatisfacción laboral de los docentes de CTS. Ver figura 1 (p.16).

De esta manera, para efectos de la presente investigación se desarrolló un instrumento tomando como base algunos aspectos de la teoría de los dos factores de

Hertzberg, y algunos factores propuestos por Korman y Palomo. Se consideraron como factores intrínsecos, logro, reconocimiento de méritos y promoción, y como factores extrínsecos políticas de la compañía, salarios, condiciones de trabajo y grupo de trabajo, como se puede observar en el cuadro de operacionalización de variables expuesto más adelante en el Cuadro N° 1.

5. Bases Legales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual en su Art. 85, dice "El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores" (p. 15). Con lo que se quiere significar que el trabajo, propiamente dicho y las condiciones en las que se llevan a cabo deben obedecer a características específicas de acuerdo a la naturaleza de las actividades que se realicen y asegurar condiciones que favorezcan el logro de objetivos organizacionales, el producto del servicio y que no afecte la salud del trabajador o empleado.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (1986), en los capítulos I y IV expresa la voluntad de los legisladores de dotar a los trabajadores venezolanos de un marco jurídico que garantice y preserve las condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Igualmente establece el derecho del trabajador a no ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas inadecuadas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito y por cualquier otro medio idóneo de la naturaleza de los mismos, de los años que pudieran causar a la salud y aleccionado en los principios de su prevención.

En la convención colectiva única de trabajadores universitarios 2013, se tiene en el capítulo III, CLÁUSULA N° 13 el siguiente apartado: Respeto a las condiciones de trabajo: Las instituciones de educación universitaria no podrán ordenar ni instruir a las Trabajadoras y los trabajadores universitarios obreros o administrativos la ejecución de labores distintas a las señaladas específicamente para el cargo que ocupan en el Manual de Cargos y Manual Descriptivo de Clases de Cargos. De igual manera acuerda en el numeral 5, lo siguiente: “Dar cumplimiento a las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.

En cuanto a la legislación interna, el Reglamento General de la UNET establece en sus Artículos 29, 30 y 31 la forma de organización de los departamentos y señala que su funcionamiento dependerá de la normativa interna que se establezca. La creación de este departamento coadyuvó a la creación de la normativa de estudios a distancia, la cual se encuentra en estado inicial de aplicabilidad. En sus artículos se establecen normas de funcionamiento como de organización, uso de tecnología y aspectos pedagógicos.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 1. Operacionalización de Variables.

Objetivo General: Examinar la satisfacción laboral de los Docentes Universitarios de Carreras Técnicas Semipresenciales (CTS) de la UNET una vez implementado la modalidad semipresencial a través del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).			
<u>Variable</u>	<u>Subvariables</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>
Satisfacción Laboral: “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” Locke, (1976)	Factores Intrínsecos	– Logro	16
		– Reconocimiento de méritos	2, 3, 9, 19
		– Promoción	8, 14, 15
Modalidad Semipresencial: “combinan la educación presencial con la educación a distancia de manera tal que imprescindibles completar con éxito los objetivos de aprendizaje” Escamilla, (2007).	Factores Extrínsecos	– Políticas de la compañía	26, 1, 7, 27 y 29
		– Supervisión	6, 13
		– Salarios	4, 10
		- Condiciones de trabajo	5, 12,17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 30 y 32
		– Grupo de trabajo	11, 23, 31

Fuente. Elaboración propia.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Se inicia este capítulo ubicando el trabajo de acuerdo a la naturaleza estudio y el tipo de investigación, para luego describir el diseño que estipula los pasos que se siguieron durante el proceso investigativo. En función de los objetivos específicos propuestos se seleccionaron la población y muestra, así como también las técnicas de recolección de información que se emplearon en la investigación de campo realizada. Posteriormente, se detalla el procedimiento empleado para obtener la validez y confiabilidad requerida así como la forma en que recolectaron los datos para su análisis posterior.

Naturaleza Estudio.

El trabajo que se reporta se enfoca en la realización de un estudio exhaustivo de la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Carreras Técnicas Semipresenciales (CTS) de la UNET una vez implementado la modalidad semipresencial con apoyo en las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Se selecciona el enfoque cuantitativo como postura metodológica, el cual está inmerso en el paradigma positivista de investigación caracterizado por ser particularista, hacer énfasis en la “objetividad” y orientada a los resultados (Hurtado, 2000). Para Gómez (2006). “El enfoque cuantitativo regularmente elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevante, luego de éstas se derivan hipótesis y definen variables” (p. 60). Algunas características del enfoque cuantitativo se asocian a que el proceso se aplica secuencialmente, es rígido y estructurado, analiza las mediciones obtenidas utilizando estadísticas, utilizan gráficos para su mejor interpretación, cuantifica y aporta evidencia a una teoría que se tiene para explicar algo, se manipulan variables, se puede decir que se extrae una parte de la muestra de la población a estudiar y extender los resultados a toda la

población de lo general a lo particular.

Tipo de Investigación.

Depende de distintos modelos y diversas clasificaciones, que obedecerán a los criterios que se usen. En este trabajo se usa como referencia lo establecido por Arias (2012) en cuanto al nivel o “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (p. 23). Esta investigación se enfocó en la descripción de factores asociados a la satisfacción laboral de los docentes de CTS de la UNET una vez implementada una modalidad distinta a la habitual en esta institución, como lo es la semipresencial con apoyo de las TIC. En este sentido, se considera una investigación descriptiva que según este mismo autor, consiste en “la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24).

Las etapas de una investigación descriptiva, de acuerdo con Hurtado (2000) son: (1) Definir el enunciado holopráxico. (2) Describir la justificación y a partir de esta, plantear los objetivos. (3) Desarrollar el sintagma gnoseológico. (4) Examinar la factibilidad de la investigación. (5) Definir los lineamientos metodológicos. (6) Recoger datos. (7) Analizar, integrar y presentar resultados. Y finalmente, (8) Evaluar el proceso. Estas etapas se cumplieron durante el proceso de la investigación, las tres primeras se describieron en los capítulos I y II, las tres siguientes se describen a continuación en el apartado que sigue en este mismo capítulo y las dos últimas en los capítulos 4 y 5.

De acuerdo con la estrategia utilizada para dar respuestas, en parte, a las preguntas formuladas en el Capítulo I en el que se describe el Planteamiento del Problema, el estudio se ubicó en una investigación de campo, definida por la UPEL (2006), como él:

“Análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques conocidos o en desarrollo.” (p.18).

Igualmente Arias (2012) señala que la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). Durante este trabajo la información se recogió directamente de los docentes que trabajan en Carreras Técnicas Semipresenciales adscrito al decanato de Docencia de Docencia de la UNET, a través de los instrumentos que se describen más adelante.

Diseño de la Investigación.

Consiste en el conjunto de pasos o etapas para dar respuesta a las preguntas planteadas y/o a los objetivos propios de la investigación. A continuación se describen las etapas llevadas a cabo de acuerdo al planteamiento de Hurtado (2000):

1. Definición del enunciado holopráxico, este enunciado se relaciona directamente con el planteamiento del problema, descrito en el capítulo I, así como su justificación y formulación del objetivo general y específicos que guiarán la investigación.
2. El desarrollo del sintagma gnoseológico, se fundamenta en las dos variables objeto de estudio: la satisfacción laboral en este caso de los docentes universitarios y el programa implementado en la UNET en la modalidad semipresencial con apoyo en las herramientas tecnológicos que ofrecen las TIC.

3. La factibilidad de la investigación se determina como la viabilidad para realizar el proceso investigativo y el logro de los objetivos propuesto, en vista de que la autora del trabajo forma parte del personal adscrito a CTS desde sus inicios y cuenta con el apoyo institucional para el acceso a los informantes y la elaboración y aplicación de los instrumentos de recolección de información.
4. La definición de los lineamientos metodológicos toman partido del enfoque cuantitativo como marco de postura propiamente en el diseño y los procedimientos usados en la investigación de campo: definición de población y muestra, diseño de instrumentos de recolección de información, determinación de la validez y confiabilidad. Cada uno de estos aspectos se describen más adelante en los apartados correspondientes de este mismo Capítulo.
5. La recogida de datos se realizó usando la plataforma tecnológica institucional, la intranet, con el apoyo del Jefe de Departamento de CTS y las facilidades que ofrece la herramienta Google Doc para la creación, edición y análisis de Documento en línea.
6. El análisis, organización, integrar y presentación de resultados se muestran en el Capítulo V.

Población y muestra.

La población objeto de estudio son los Docentes Universitarios de Carreras Técnicas Semipresenciales –UNET y la búsqueda de datos se enfocó en el logro de los dos objetivos específicos propuestos: (1) Describir los factores intrínsecos de los docentes universitarios de CTS de la UNET. (2) Distinguir los factores extrínsecos presentes en el Docente Universitario de CTS de la UNET, y por último, a partir de los resultados de estos dos primeros objetivos, (3) Analizar la satisfacción laboral de los docentes universitarios de CTS, luego de implementarla modalidad

semipresencial en la UNET.

Por ser la población objeto de estudio relativamente pequeña, los profesores adscritos a CTS, se tomará la población completa como muestra, denominada también población exhaustiva la cual la define Fernández (2002) como aquella en la que “se observa la totalidad de la población” (p.26). El número de docentes que laboran en CTS son en total 62, y se discriminan por carrera de la siguiente forma: TSU en Agrotecnia (19), TSU en Turismo (20) y Manejo de Emergencias y Acción Contra Desastres (23).

Instrumentos de Recolección de Información.

El cuestionario es una técnica de tipo cuantitativo que se usó como instrumento base con los profesores de carreras semipresenciales para el logro de los objetivos planteados. Para Hurtado (2000), “el cuestionario un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener una información, las preguntas se hacen por escrito y su aplicación no requiere necesariamente la presencia del investigador” (p.469). Este se diseñó en dos secciones, la primera contempla 5 preguntas concernientes a datos generales de las asignaturas adscritas al departamento y que actualmente está impartiendo, y la segunda, contiene 32 ítems sobre aspectos relacionados con su opinión acerca de los factores motivadores e higiénicos presentes en el docente universitario de CTS.

La construcción de los ítems tuvo como base las dimensiones e indicadores del Cuadro 1, Capítulo II, para los factores intrínsecos: 8 ítems (2,3,8,9,14,15,16 y 19,); y los factores extrínsecos con 24 ítems: (1, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32) Los ítems fueron contruidos usando una escala tipo Likert que consta con cinco alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, a

veces, casi siempre y siempre. Para Summers citado por Canales (2006) una escala de medición consiste en la “suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicción de un individuo acerca de cualquier asunto específico” (p. 158).

Validez y Confiabilidad.

Según Benítez (2010) la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.201). Los cuestionarios fueron validados a través del juicio de expertos, para lo cual se diseñó un protocolo que permitió evaluar contenido, criterio y constructo a cada uno de los ítems (Ver Anexo A). La revisión de los evaluadores se enfocó en los contenidos y fue incorporada en los ítems que ellos consideraron que se debían modificar, el cuestionario definitivo se incluye en el Anexo A.

La confiabilidad del cuestionario se determinó a través del cálculo del coeficiente de consistencia interna, alfa de Cronbach, índice que de acuerdo con Ledesma, Molina y Valero (2002), “es el camino más habitual para estimar la fiabilidad de pruebas, escalas o test, cuando se utilizan conjuntos de ítems o reactivos que se espera midan el mismo atributo o campo de contenido”. El programa estadístico utilizado para el cálculo de la fiabilidad fue la herramienta ofimática SPSS Statistics (versión 19). A continuación, los Cuadros 2, 3 y 4 muestran los resultados obtenidos en cada conjunto de ítems del instrumento:

Cuadro 2.

Fiabilidad del Cuestionario “Todas las Variables”.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
0,926	32

Cuadro 3.

Fiabilidad del Cuestionario para ítems asociados con la variable “Satisfacción Laboral”.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
0,731	12

Cuadro 4.

Fiabilidad del Cuestionario para ítems asociados con la variable “Modalidad Semipresencial apoyada con TIC”.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
0,924	20

Sobre el análisis de la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que si el alfa de Cronbach supera el valor de 0,75 la confiabilidad es aceptable. En el caso del cuestionario usado, el cálculo de este índice fue superior a 0,866 por lo que se considera de una confiabilidad elevada. Adicionalmente, afirman que la confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que incluya el instrumento de medición, cuanto más ítems se analicen, mayor será ésta, hecho que se pudo comprobar con los resultados obtenidos.

Recolección de Datos.

La recaudación de la información se efectuó por medio de Google Drive través de la intranet, en el bloque de formularios de Google Docs. El procedimiento consistió en enviar a cada profesor un correo electrónico con enlace directo al cuestionario con el apoyo del Jefe de Departamento. La fecha de inicio de recolección

de información fue el 30/04/2015 y finalizó el 23/05/2015. En los anexos C2, C3 y C4 se muestran pantallas de google drive del cuestionario enviado a los docentes.

Análisis y procesamiento de Datos

Los datos recabados fueron procesados usando el software Word, Excel, y SPSS y se organizaron en función de los objetivos específicos propuestos. En el siguiente Capítulo se muestran los resultados producto del análisis.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se describen los resultados producto del análisis de datos realizado usando el paquete estadístico para las Ciencias Sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Se usaron parámetros básicos de estadística descriptiva tomando como base los histogramas de frecuencias. Se organizaron en gráficos de distribución de frecuencia porcentual mostrando en diagramas barras los resultados para cada uno de los ítems asociados a los indicadores y variables indicadas en el Capítulo II.

A) Respecto a los *factores intrínsecos* asociados a la satisfacción de los docentes universitarios de CTS de la UNET se encontró lo siguiente:

Sobre el logro (factor propuesto por Hertzberg) de las funciones asignadas a los docentes de CTS, la mayoría (83%), piensa que “siempre” se esmera para que estas se realicen de la mejor forma posible (ver el Gráfico N°1), lo que permite inferir que se encuentran altamente motivados para el desarrollo de sus funciones y por ende se encuentran satisfechos con las labores que realizan.

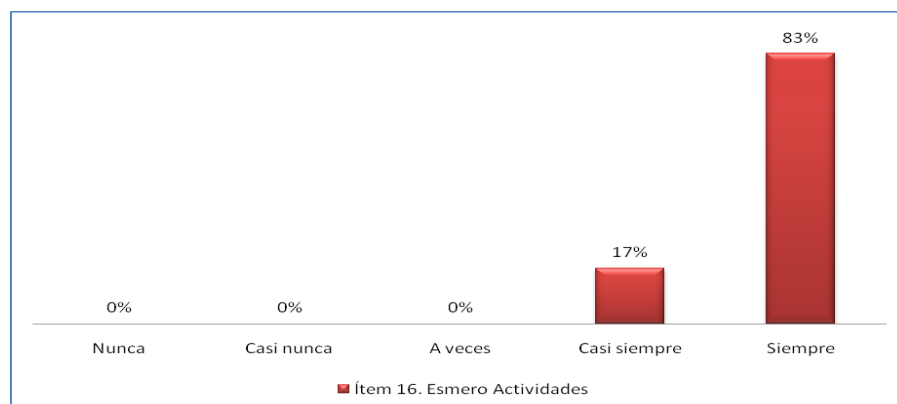


GRAFICO N° 1. Resultados asociados a los factores intrínsecos.
Indicador: Logro, Ítem 16

Tal y como se muestra en el grafico N° 2, la mayoría (86%) de los profesores opina que la remuneración percibida no está acorde a las funciones que desempeñan, así como el 82% también señala que “nunca” o “casi nunca” son recompensadas las labores extraordinarias que realizan. Estos resultados contrastan con los obtenidos en los ítems 9 y 19, puesto que la mayoría, 93% y 94% respectivamente para cada ítem, opina que “siempre”, “casi siempre” y “a veces” está de acuerdo con el estatus y reconocimiento que le dan sus superiores por su trabajo. En conclusión, los docentes de CTS no están satisfechos con las remuneraciones que perciben, necesidades básicas de seguridad según Maslow (1956), pero si están motivados con el estatus y reconocimiento que les dan sus superiores.

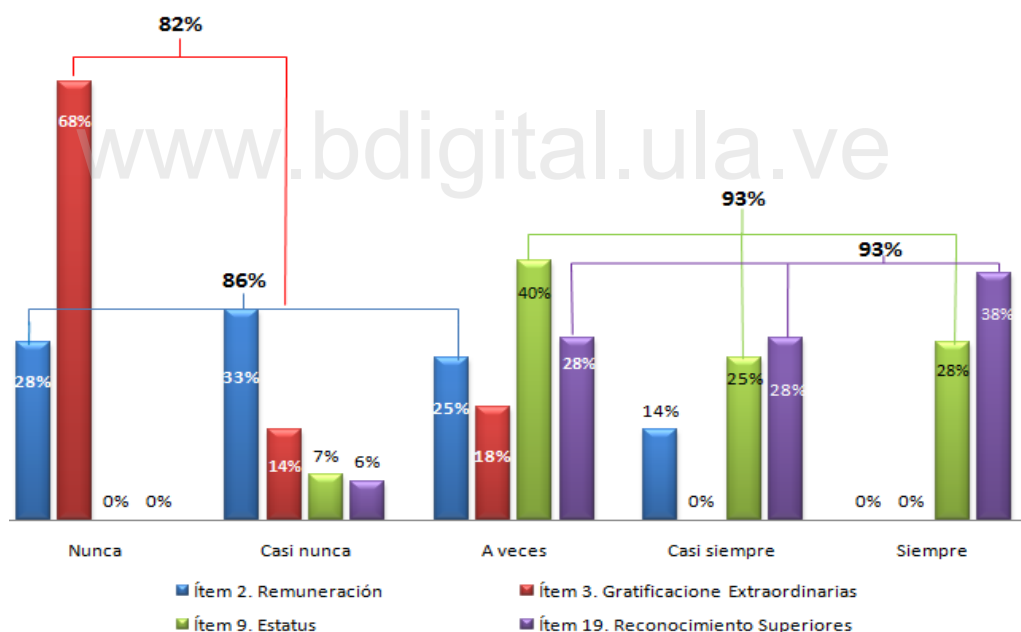


GRAFICO N° 2. Resultados asociados a los factores intrínseco.
Indicador: Reconocimiento de Mérito, Ítems 2, 3, 9 y 19

La opinión que tienen los docentes encuestados con respecto al factor promoción: cargo que desempeñan y su escalamiento de posiciones dentro de la

organización es variada, como se puede observar en el Gráfico N° 3, “a veces” fue la opción más seleccionada, 30% de los docentes encuestados están desmotivados con respecto a la promoción que les proporciona la labor que realizan. Asimismo, 25% piensa que su cargo “siempre” les permite escalar posiciones, y por el contrario, 20% y 10% considera que “casi nunca” o “nunca” respectivamente.

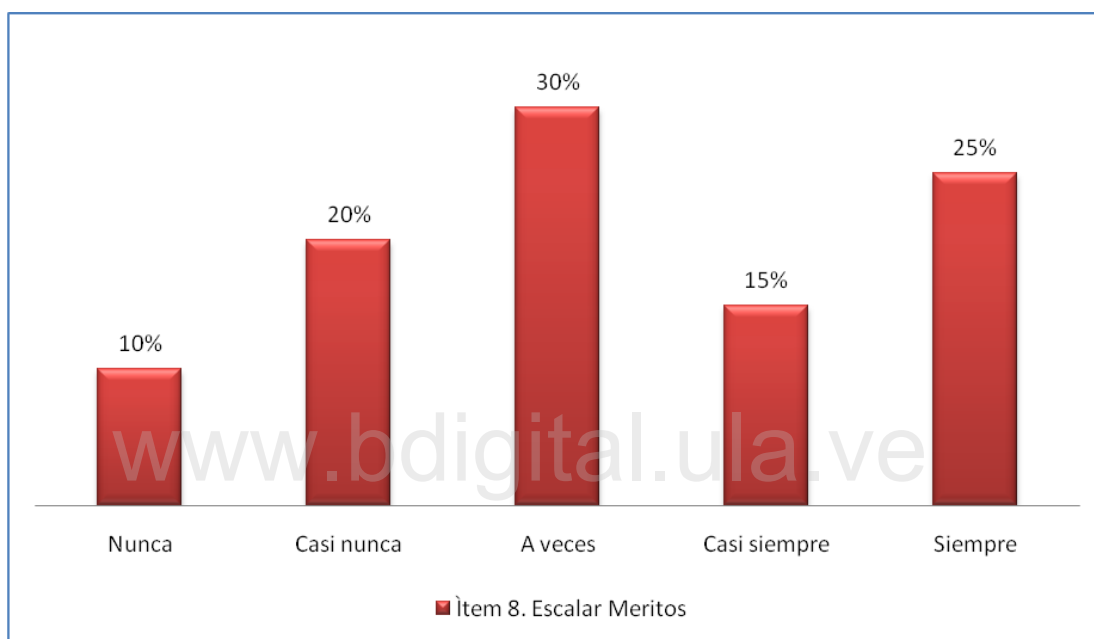


GRAFICO N° 3. Resultados asociados a los factores intrínsecos.
Indicador: Promoción, Ítem 8

Se estudió el indicador promoción, a través de los ítems 14 y 15, ambos tienen la misma tendencia (ver Gráfico N° 4), aunque la mayor proporción, 60% opina que “siempre” y 33% “casi siempre” su esfuerzo por mejorar su calidad de vida se relaciona con su trabajo en comparación con el 33% que considera que “siempre” y 23% “casi siempre” el cargo le permite fijarse metas a corto o mediano plazo dependiendo de sus aspiraciones profesionales, lo cual para Herzberg (1966) es un factor motivacional a considerarse en la satisfacción de cualquier empleado. En

términos generales, los docentes de CTS están satisfechos con el desarrollo personal y profesional que les otorga su labor en la UNET.

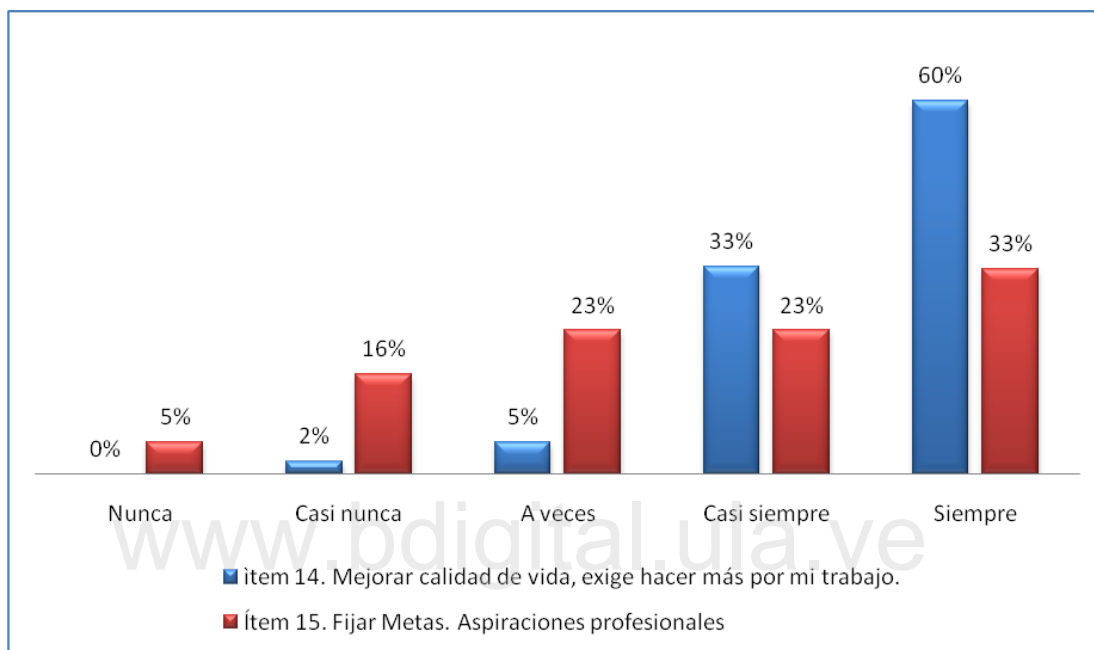


GRAFICO N° 4. Resultados asociados a los factores intrínsecos.
Indicador: Promoción, Ítems 14 y 15

B) Por su parte, respecto a los factores extrínsecos presentes en los docentes universitarios de CTS de la UNET, se conoció lo siguiente:

En el Grafico N° 5 se observa que para la mayoría de los docentes encuestados, 66% opina que las políticas de CTS de la UNET no interfieren en el cumplimiento de sus funciones. Igualmente, la mayoría, 68% y 66% (“siempre” y “casi siempre”) considera que cuenta con el apoyo necesario para sus labores en extensión y están de acuerdo con las políticas establecidas en sus procesos de capacitación. Sobre este tema Herzberg (1966), señala en su teoría de los dos

factores cómo es el comportamiento de las personas en el trabajo y entre los factores extrínsecos, incluye la administración y las políticas de la empresa, y expresa que cuando estos son óptimos disminuye la insatisfacción de los empleados, y por el contrario si son pésimos aumenta la insatisfacción. En este sentido, los resultados encontrados se pueden considerar como una fortaleza o aspecto positivo, puesto que las directrices que se establezcan de forma institucional no afectan su trabajo y cuentan con el apoyo para sus funciones de extensión y capacitación.

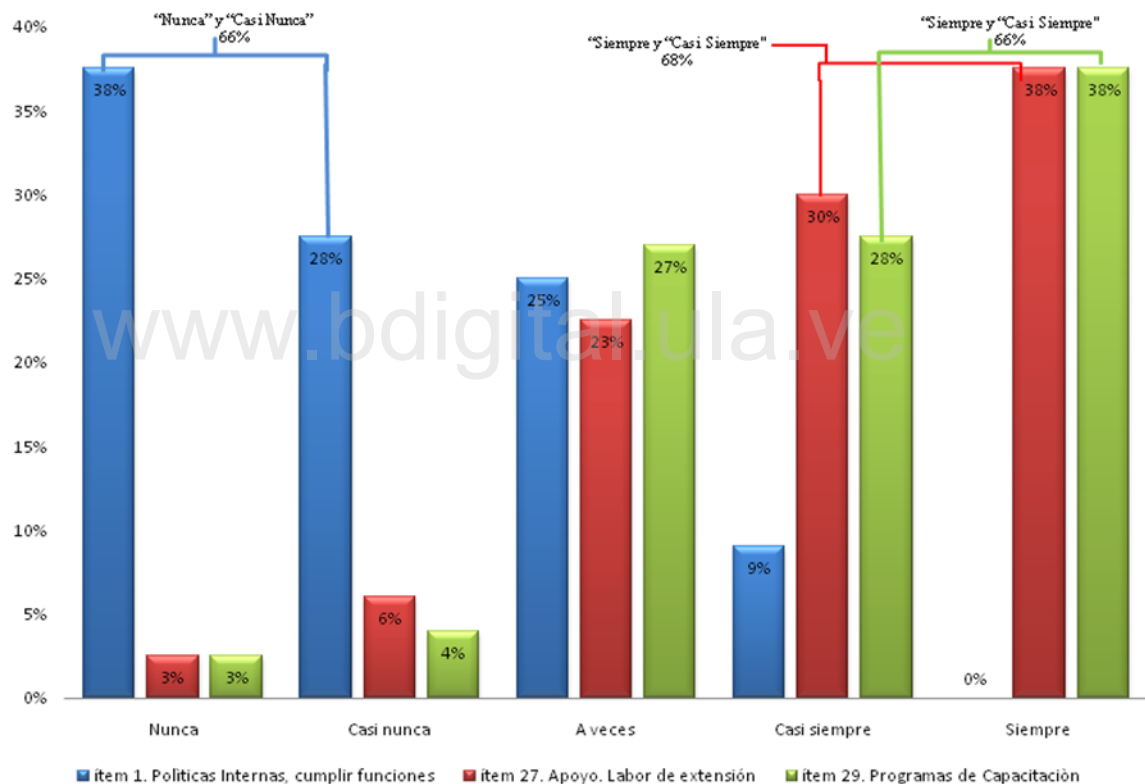


GRAFICO N° 5. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador:

Políticas de la compañía, Ítems 1, 27 y 29

Sobre las políticas que tiene la Universidad para el proceso de formación de sus docentes, 70% de los profesores encuestados señala que “casi siempre” y

“siempre” les brindan programas de capacitación continua, ver Gráfico N° 6. Este resultado es positivo para la satisfacción de los docentes puesto que la mayoría cuenta con la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar su labor.

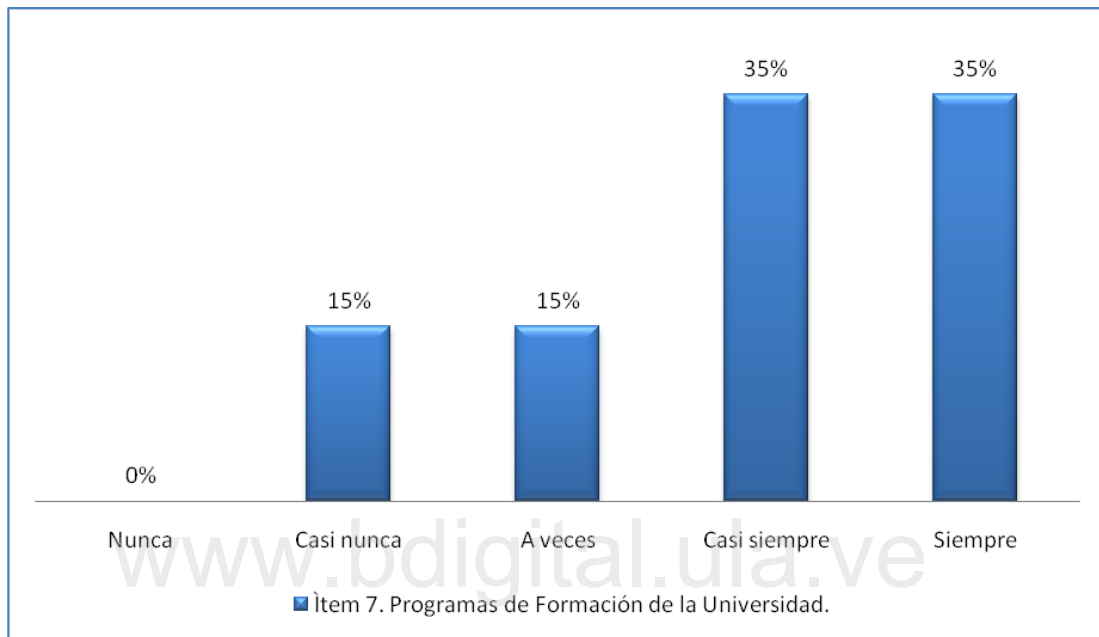


GRAFICO N° 6. Resultados asociados a los Factores extrínsecos.
Indicador: Políticas de la compañía, Ítem 7

Sobre este indicador, políticas de la empresa (ver Gráfico N° 7), 65% de los encuestados opina que “casi siempre” y “siempre” están de acuerdo con la cantidad de estudiantes que le asignan. Cabe recordar que en esta modalidad, uno de los aspectos a considerar en la actividad académica de los docentes es la cantidad de estudiantes asignados, relacionado con los componentes organizativos planteados por Salinas (2004), sin embargo debido a los resultados obtenidos los docentes se encuentran satisfechos con respecto a este indicador.

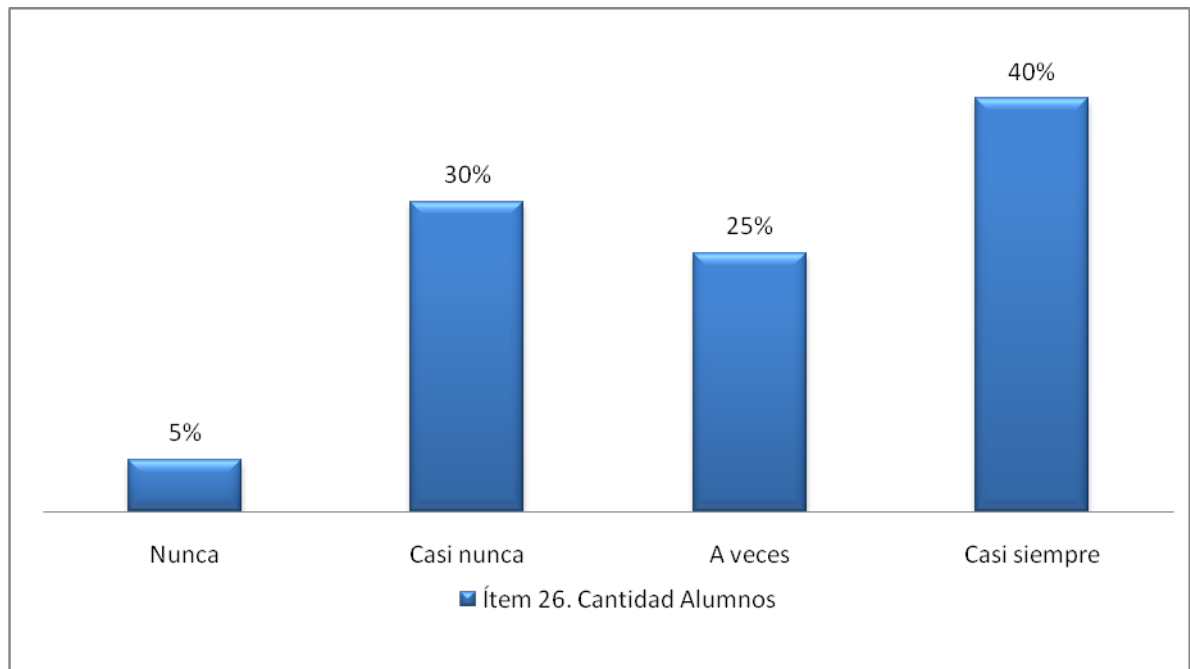


GRAFICO N° 7. Resultados asociados a los Factores extrínsecos, Indicador: Políticas de la empresa, Ítem 26

En cuanto a la supervisión, 22% de los encuestados opina que “nunca” o “casi nunca” se supervisa su rendimiento laboral, como lo muestra el Grafico N° 8. Además el 73% de los encuestados opina que “siempre” su comunicación es fluida y constante con los jefes, influyendo de manera positiva dicha interacción en la satisfacción de los docentes.

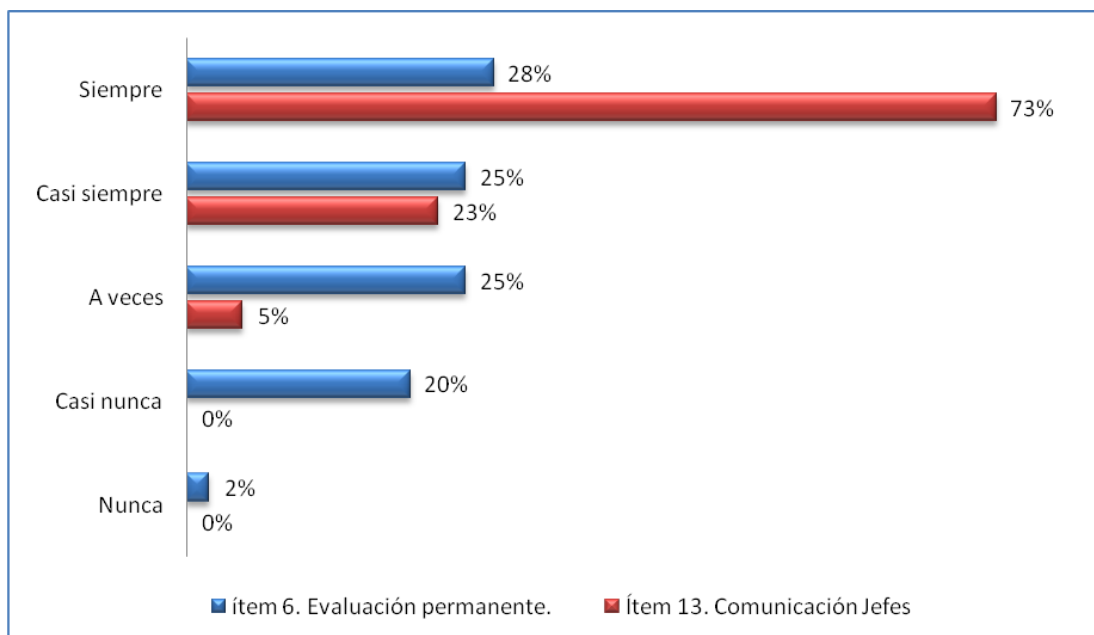


GRAFICO N° 8. Resultados asociados a los factores extrínsecos.

Indicador: Supervisión, Ítems 6 y 13

El Grafico N° 9 muestra que la mayoría, 79% de los encuestados, opina que la remuneración percibida no está acorde con las funciones que desempeña, a pesar de que 83% señala que “a veces” y “nunca” se reconoce su experiencia a través de las compensaciones económicas que perciben. Ello se traduce en un grado de insatisfacción considerable por parte de los docentes, por lo que existe una discrepancia entre una necesidad primordial relacionada con los ingresos percibidos en contraste con las funciones que fungen.

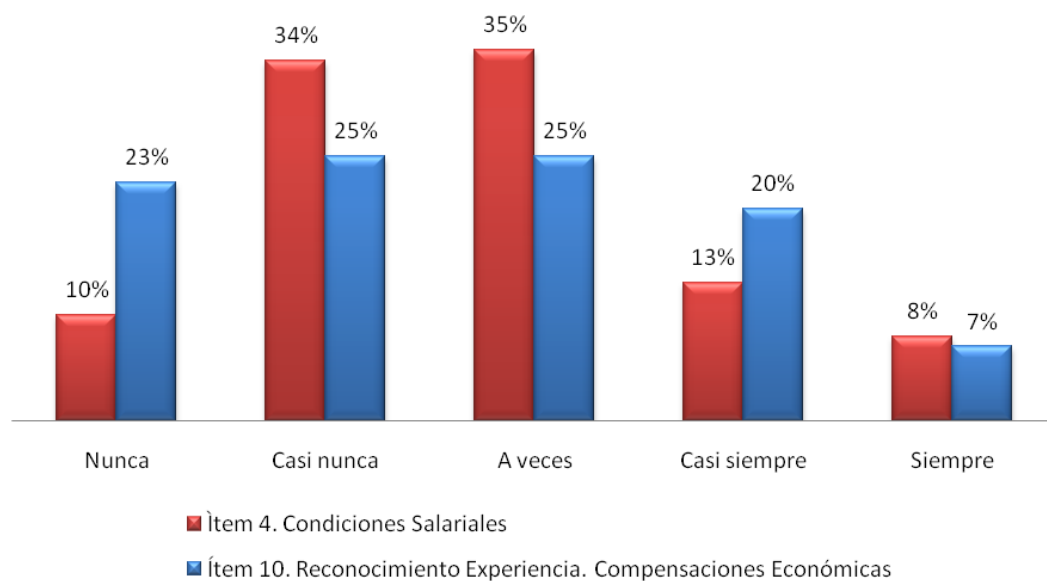


GRAFICO N° 9. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: salarios, Ítems 4 y 10

En el Grafico N° 10 se observa que la tendencia es la misma para los aspectos considerados en las condiciones de trabajo: ambiente laboral, condiciones ambientales, espacio físico, infraestructura y servicios que ofrece la Universidad para la ejecución de las labores. El ambiente laboral es el aspecto mejor posicionado, la mayoría de los encuestados, 48% opina que “siempre” y 38% “casi siempre” lo hace sentir a gusto con sus labores. Le sigue la infraestructura institucional, puesto que para 30% “siempre” y 43% “casi siempre” se encuentran a gusto con la infraestructura de la institución. Este factor extrínseco es positivo ya que su insatisfacción disminuirá significativamente de acuerdo a Herzberg (1966).

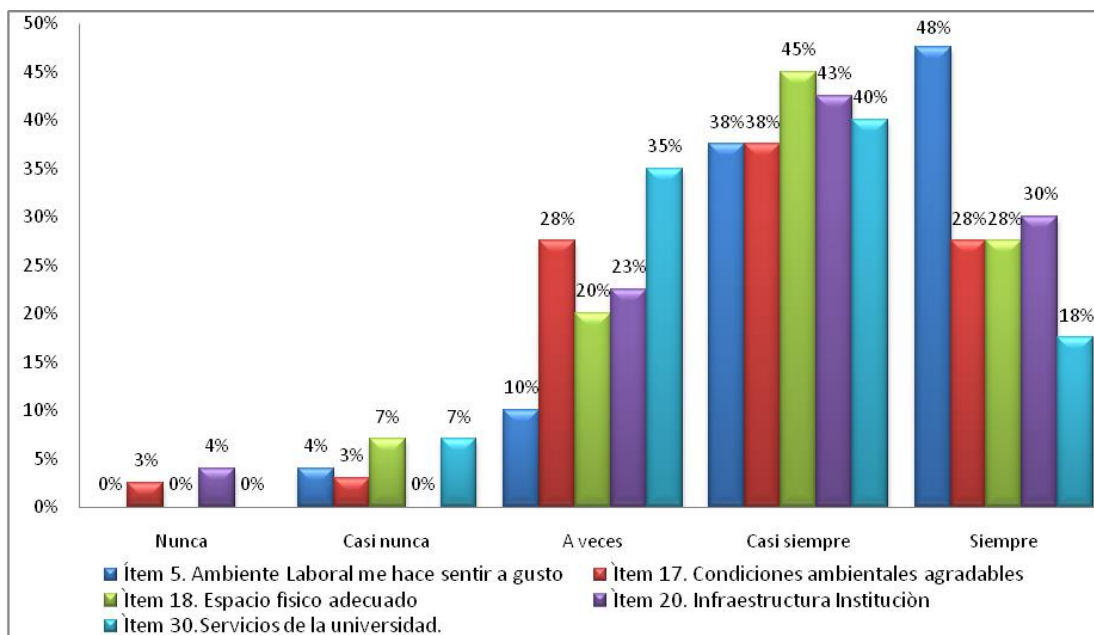


GRAFICO N° 10. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones del Trabajo, Ítems 5, 17, 18, 20 y 30

Del Gráfico N° 11 se infiere que la mayoría, 48% de los encuestados opina que “siempre” y 33% “casi siempre” cuenta con el apoyo administrativo para sortear cualquier contingencia de índole académica.

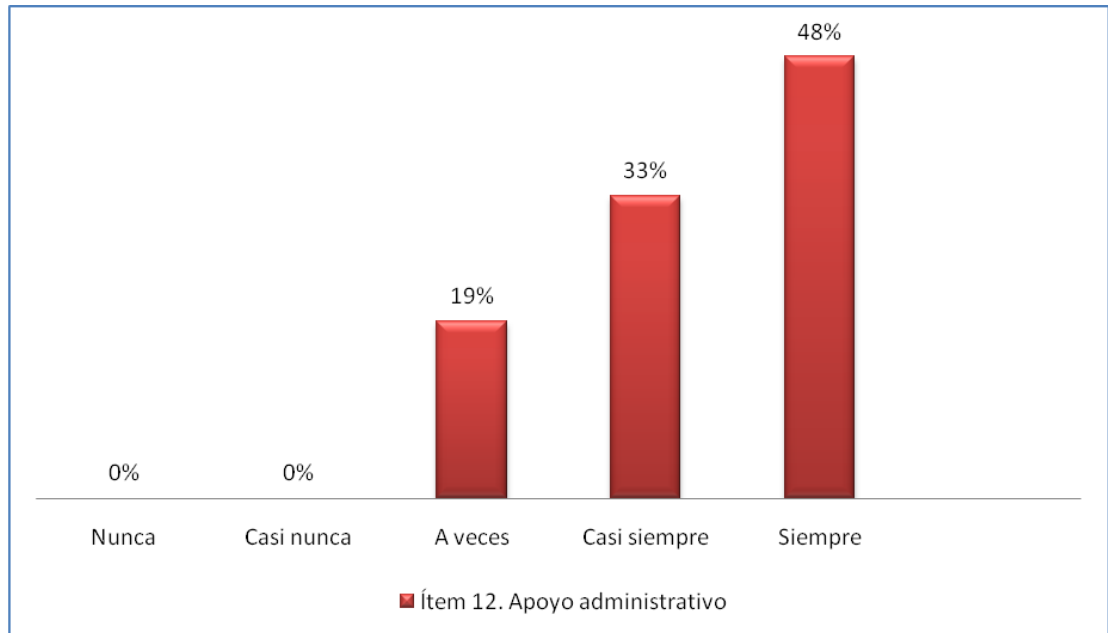


GRAFICO N° 11. Resultados asociados a los factores extrínsecos.

Indicador: Condiciones del Trabajo, Ítems 12.

Algunos docentes de CTS están insatisfechos con los aspectos asociados a la seguridad laboral dentro de la institución en la UNET, de acuerdo con los resultados encontrados en el Gráfico N° 12, para 16%, (8% “nunca” y 8% “casi nunca”) la institución cumple con la normativa con respecto a seguridad ocupacional y laboral, lo que contrasta con 18% de los encuestados que opinan que la UNET “siempre” y 43% “casi siempre” cumple con estos requerimientos.

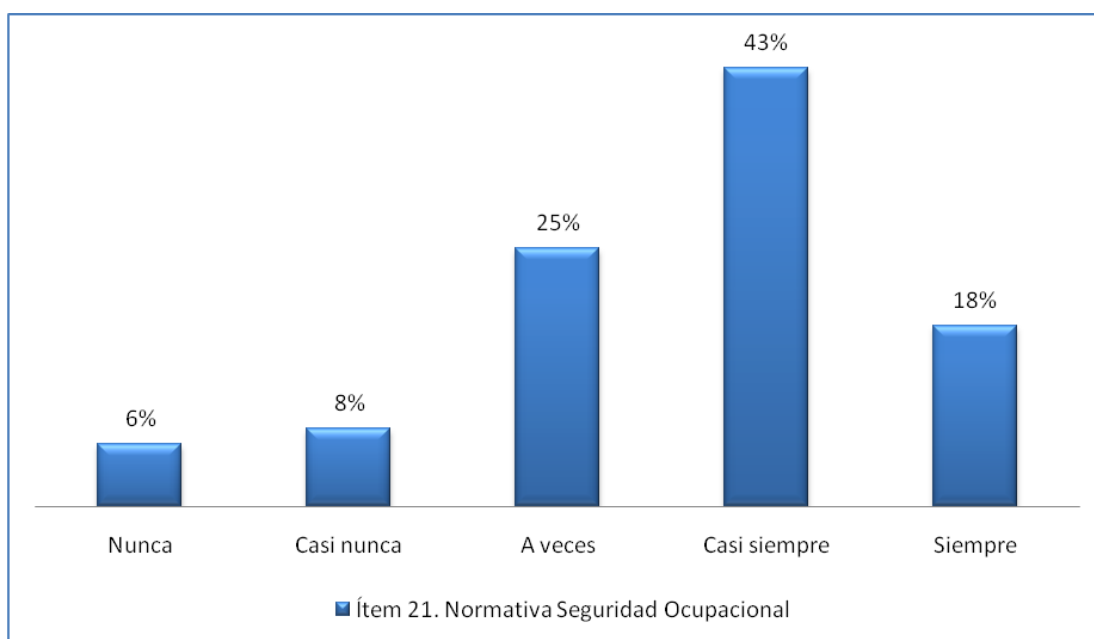


GRAFICO N° 12. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones de trabajo. Ítem 21

Con respecto a las condiciones de trabajo asociadas a los Recursos Tecnológicos se evaluaron tres aspectos, disponibilidad de recursos tecnológicos, la vanguardia tecnológica que tiene la UNET y los recursos disponibles para la investigación asociados a las TIC (ver Gráfico 13). De estos, el mejor posicionado de acuerdo con la opinión de los docentes encuestados, con 48% “casi siempre” y 30% “siempre”, es la vanguardia tecnológica, le sigue la disponibilidad de recursos tecnológicos para cumplir con sus funciones, con 33% y 30% en la misma apreciación por los encuestados. Por último, un 5% opina que “nunca” y 12% “casi nunca” la Universidad le suministra los recursos tecnológicos para investigar. Estos resultados se pueden considerar como una fortaleza para la satisfacción laboral.

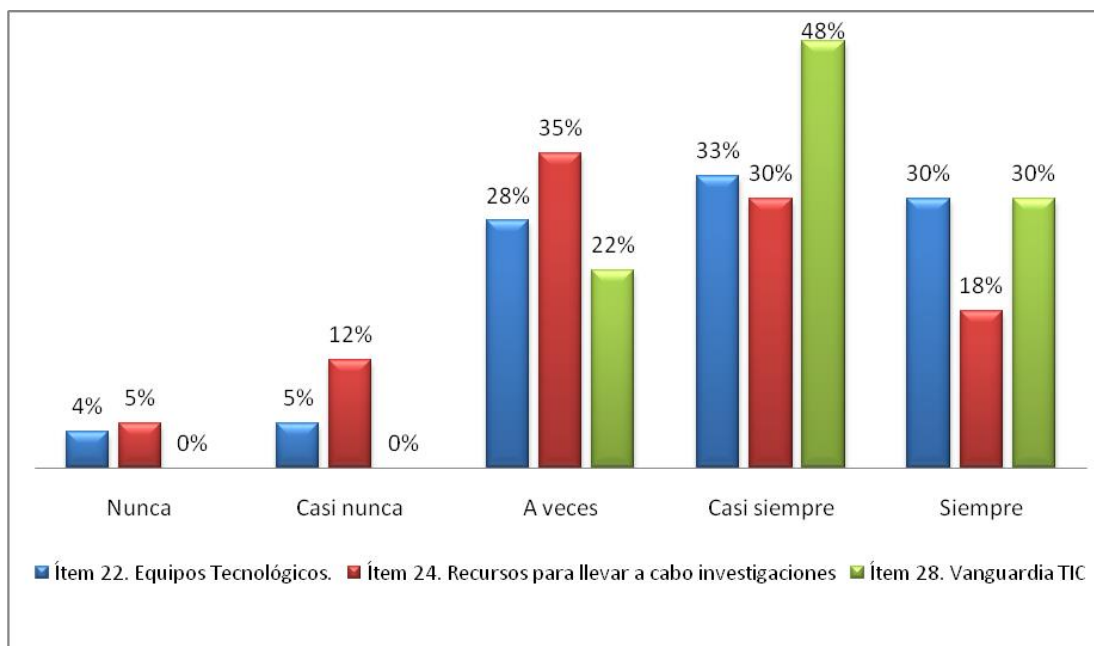


GRAFICO N° 13. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Condiciones de trabajo, Ítem 22, 24 y 28

Del Gráfico 14 se infiere que la mayoría de los docentes, “siempre” (38%) y “casi siempre” (38%) cuentan con los recursos tecnológicos para impartir sus clases, y 30% “siempre” y 48% “casi siempre” consideran que sus expectativas están cubiertas con respecto a disposición de material didáctico y bibliográfico, lo cual se considera como fortalezas en cuanto a cumplimiento de funciones y satisfacción laboral de los docentes, y se consideran los componentes tecnológicos como uno de los aspectos que más influye en la modalidad semipresencial apoyada con TIC.

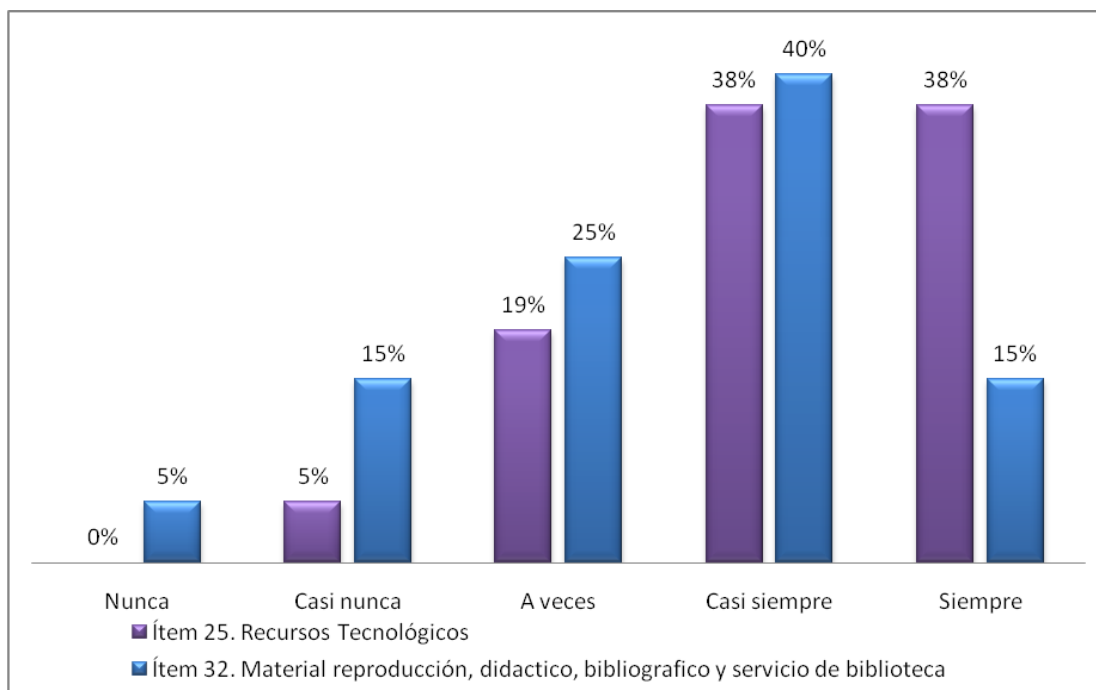


GRAFICO N° 14. Resultados asociados a los factores extrínsecos.
Indicador: Condiciones de Trabajo, Ítems 25 y 32

Sobre el indicador grupo de trabajo, se infiere del Gráfico N° 15 que la tendencia de respuestas es similar en los tres ítems, que las relaciones interpersonales son “siempre” (65%) y “casi siempre” (28%) óptimas con los compañeros de trabajo para la mayoría de los encuestados. Por su parte, las relaciones con el equipo de trabajo para 50% y 28% de los encuestados, “siempre” y “casi siempre” respectivamente, le ayuda al desarrollo de sus actividades. Y para sólo el 23% “a veces” las actividades se enfocan en trabajo en equipo. Se deduce que en general, este factor higiénico es favorable para la satisfacción laboral de los trabajadores de cualquier institución (Korman, 1978), puesto que en la medida que las relaciones entre personas sean favorables, ellos se sentirán satisfechos. En resumen, la mayoría de los docentes de CTS (75% aproximadamente) están satisfechos con las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo al interior de la institución.

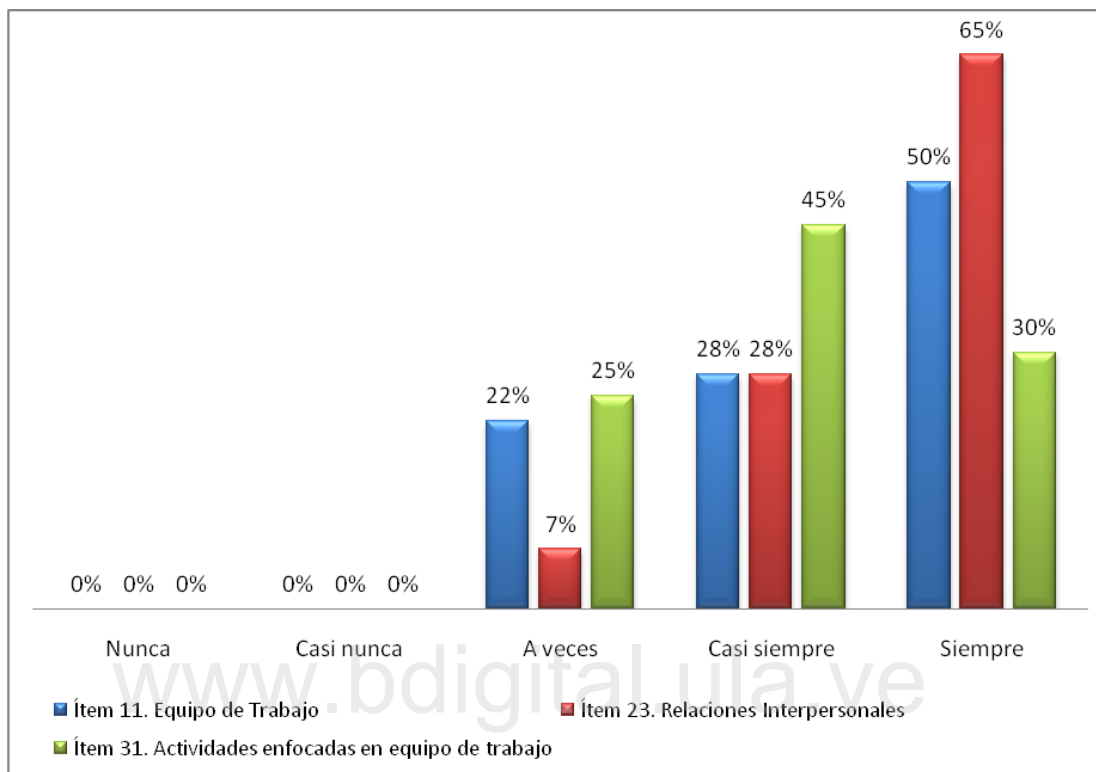


GRAFICO N° 15. Resultados asociados a los factores extrínsecos, Indicador: Grupo de trabajo, Ítems 11, 23 y 31

En cuanto a la satisfacción laboral de los docentes universitarios de CTS - UNET luego de implementado la modalidad semipresencial, se consideró conveniente resumir los hallazgos encontrados para cada uno de los indicadores (ver cuadro N° 5 y 6), en función de la apreciación obtenida en el análisis de resultados sobre la satisfacción o insatisfacción en el caso de los factores intrínsecos, y para los factores extrínsecos se consideró si producen menos o más insatisfacción en los docentes universitarios de CTS.

Cuadro N° 5. Factores Intrínsecos.

INTRÍNECOS	INDICADOR	INSATISFACCIÓN	SATISFACCIÓN
	Logro		√
	Reconocimiento de Méritos	√	
	Promoción		√

Cuadro N° 6 . Factores Extrínsecos.

EXTRÍNECOS	INDICADOR	MENOS INSATISFACCION	MAS INSATISFACCION
	Políticas de la Compañía	√	
	Salario		√
	Condiciones de Trabajo	√	
	Grupo de Trabajo	√	

Estos resultados permiten hacer conclusiones sobre la satisfacción laboral de los docentes universitarios de CTS de la UNET por una parte, se identifican las fortalezas con respecto a los factores intrínsecos con los cuales estos docentes están más a gusto e impactan de forma positiva en sus labores académicas, así como también, los factores que deben ser revisados o prestarles mayor atención por su influencia negativa en la satisfacción de estos docentes. Se toma partido de esta información para hacer las recomendaciones pertinentes y mejorar la satisfacción laboral de los docentes universitarios, pudiendo influir de forma adecuada en el desenvolvimiento de sus funciones y en su rendimiento académico. En el siguiente Capítulo se detallan las conclusiones y recomendaciones producto del trabajo realizado.

CAPITULO V

La presente investigación permitió estudiar la satisfacción laboral de los Docentes Universitarios de CTS de la UNET, una vez implementada una nueva modalidad de estudios en esta institución apoyada en herramientas tecnológicas, como lo es la modalidad semipresencial. Entre las principales conclusiones destacan las siguientes:

En cuanto a la identificación de los factores intrínsecos de los docentes universitarios de CTS de la UNET se determinó que: son factores positivos para ellos, los siguientes: (1) Logro, con respecto a las funciones que realizan y (2) Promoción. En cuanto a la identificación de los factores intrínsecos de los docentes del universitarios de CTS de la UNET se determinó que: son factores positivos para ellos, los siguientes: (1) Logro, con respecto a las funciones que realizan y (2) Promoción. En relación con la promoción fueron variadas las respuestas, al preguntárseles sobre el escalamiento de posición que le ofrece la institución, 30% de los docentes encuestados están desmotivados, 25% piensa que su cargo “siempre” les permite escalar posiciones, y por el contrario, 20% y 10% considera que “casi nunca” o “nunca” respectivamente; en este mismo indicador se les consultó si el cargo que desempeñan les permite mejorar su calidad vida y la fijación de metas a corto y mediano plazo obteniendo respuestas favorables. Con respecto al Reconocimiento de méritos los docentes encuestados no se encuentran totalmente satisfechos pues el 86% opina que no se reconocen las funciones que realizan y 61% que no son recompensadas sus labores.

Respecto a la distinción de los factores extrínsecos, se identificaron como favorables (1) Las Políticas de la Compañía, (2) Supervisión, (3) Las Condiciones de Trabajo, y (3) Grupo de Trabajo. Destaca en el análisis realizado que la mayoría opina que las políticas de la Universidad y del departamento son positivas para el

desempeño de sus cargos así como las relaciones con el equipo de trabajo. Sin embargo, dentro de las condiciones del trabajo, se encontró que el 16% de los encuestados no están satisfechos con la seguridad laboral que le brinda la universidad. El indicador en el que manifestaron mayor insatisfacción fue el relacionado con salarios, ya que el 89% de los profesores encuestados opina que la remuneración percibida no está acorde con las funciones que desempeña.

A partir de estos hallazgos se concluye que existen ciertas fortalezas con respecto a algunos factores intrínsecos con los cuales los docentes universitarios CTS de la UNET están más a gusto, e impactan de forma positiva en su satisfacción laboral como se muestra en el Cuadro 5, estos factores son el logro y la promoción. Es decir, para la mayoría de los docentes de CTS encuestados se esmeran por el logro de sus funciones y la universidad les permite escalar posiciones de acuerdo con el cargo que desempeñan. No sucede lo mismo con el factor reconocimiento de méritos puesto que la mayoría piensa que no son recompensadas las actividades que realizan. Por tanto se deduce que es necesario la implementación de mejoras orientadas a aumentar la satisfacción de los docentes con respecto a este factor y el fortalecimiento de los dos anteriores.

Ahora bien, en cuanto a los factores extrínsecos, tal y como se observa en el cuadro 6, el salario es el factor que está generando mayor insatisfacción, razón por la cual merece prestarle mayor atención para que coadyuve a disminuir la insatisfacción así como lo están haciendo las políticas de la Universidad, las condiciones de trabajo y los grupos de trabajo.

En resumen, los factores sobre los cuales habrá de trabajar arduamente la Universidad para incrementar la satisfacción laboral de los docentes de CTS están el reconocimiento de mérito y el salario.

En función de este análisis es posible la generación de acciones para mejorar la satisfacción de los docentes de CTS, por lo cual a continuación se presentan las recomendaciones producto de los hallazgos encontrados.

www.bdigital.ula.ve

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones se hacen en dos sentidos, primero sobre la contrastación teórica con los resultados obtenidos y segundo sobre la prospectiva de investigaciones futuras. Del análisis de resultados se recomienda tomar partido de los aspectos positivos para minimizar los adversos a la satisfacción del docente, por lo que se recomiendan a continuación algunas acciones a ser consideradas por las autoridades de CTS y de la UNET:

1. De los factores intrínsecos, del indicador reconocimiento de mérito, el aspecto más desfavorable para la satisfacción fueron la remuneración percibida por sus funciones y las relacionadas con sus labores extraordinarias, por lo que se recomienda establecer incentivos laborales (beneficios, gratificaciones) para los docentes universitarios por las labores extraordinarias que realizan los docentes por la modalidad semipresencial. Estos incentivos pueden ser consensuados entre las autoridades y los docentes, a través del establecimiento de normativas contextualizadas con la modalidad semipresencial o modificación de las existentes a través del trabajo en grupo, puesto que este fue uno de los factores extrínsecos mejor valorado por lo cual se pudiera considerar la creación de espacios de discusión sobre remuneraciones e incentivos por jornadas extraordinarias.
2. Del factor extrínseco, condiciones físicas de trabajo se estudió el aspecto relacionado con seguridad laboral y del análisis realizado se recomienda la revisión de este tema porque el mismo pudiera influir de forma desfavorable en la satisfacción de los docentes de CTS. Se recomienda realizar jornadas sobre seguridad e higiene laboral donde concurren todos los entes involucrados
3. Con respecto al factor extrínseco supervisión un número importante de profesores encuestados (22%) no está de acuerdo en cómo se supervisa su

rendimiento laboral, por lo que se recomienda propiciar espacios de reflexión conjunta entre los docentes sobre su trabajo y rendimiento laboral en la búsqueda de mejorar su práctica educativa y su satisfacción en el trabajo, de forma que se incorporen acciones en el área administrativa para el proceso evaluativo de los docentes.

4. En relación con el factor extrínseco salarios, aspecto más desfavorable para la motivación de los docentes de CTS, de acuerdo con los resultados encontrados, se recomienda a las autoridades su discusión e información de la situación universitaria nacional, en la búsqueda de minimizar su estado de insatisfacción.
5. Es necesario promocionar internamente el desempeño y experticia por parte de los docentes universitarios en esta modalidad de estudio inédita para otros departamentos académicos, lo cual está directamente relacionado con la promoción.

Con respecto a los trabajos futuros producto de este estudio se recomienda:

1. Proponer investigaciones relacionadas con el rendimiento académico y comparaciones entre modalidad presencial y semipresencial.
2. Buscar relaciones entre la satisfacción laboral y el rendimiento académico.
3. Incorporar en estudio de satisfacción otro tipo de instrumentos de recolección de información de índole más cualitativa como entrevistas a profundidad con el fin de enriquecer y contrastar los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Universidad Central de Venezuela. Disponible: <https://books.google.co.ve/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>. [Consulta: 2015, noviembre 22].
- Astor, M. (2008). “Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana”. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Valencia.
- Bartolomé, A. (2004). Blended Learning. Conceptos Básicos. Pixel-Bit Revista. Revista de Medios y Educación. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36802301>. [Consulta: 2015, noviembre 18].
- Benítez, S. (2012). Mi Tesis en 100 Días: Una guía didáctica e instructiva para el universitario. <https://books.google.co.ve/books?id=rVJMAAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>. [Consulta: 2015, noviembre 20].
- Cabero, J. (2007). Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación. España. McGraw Hill, Interamericana de España.
- Canales, M., (2006). Metodologías de la investigación social. Editorial. LOM. Santiago de Chile.
- Capelleras, J.L. y Veciana, J.M. (2001). Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria un análisis empírico. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Cárdenas, I (2002). Programa de motivación al logro que permita fortalecer el comportamiento organizacional en las enfermeras del Hospital Fundahosta. Trabajo de maestría en Orientación de la Conducta. UPEL Táchira.

Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas – Madrid. https://books.google.co.ve/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=relaciones+entre+el+clima+organizacional+y+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+chiang&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. [Consulta: 2015, noviembre 20].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Disponible: <http://www.mp.gob.ve/LEYES/constitucion/constitucion1.html> [Consulta: 2015, mayo 22].

Convención colectiva Docentes Universitarios (2013-2014). [Consulta: 2015, junio 25].

Cruz, J. y Romero, G. (2006). Motivación y comportamiento laboral. Universidad Católica Andrés Bello.

Díaz, M. (1990). Estudio De la Satisfacción laboral profesional en educadores de Párvulos. Tesis para optar el título de Maestría en Ciencias de la Educación. Santiago, Chile. [Consulta: 2015, junio 25].

Escamilla, J. (2007). Hacia un aprendizaje flexible sin fronteras y limitaciones tradicionales. Editorial: Limusa. México.

Fernández S., (2002) Estadística descriptiva. Editorial ESIC. Madrid. España.

García Montalvo, J., Peiró, J.M. y Soro Bonmatí, A. (2003). Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996 - 2002. Bancaja Ivie - Valencia.

- García M. (2012) “Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España”. Disponible: <http://www.scielo.org.mx>. [Consulta: 2015, junio 25].
- Gisbert, M. y Cela, J. (2010). Entornos Tecnológicos avanzados como apoyo al proceso de enseñanza – aprendizaje en la universidad, en Claves para la Investigación en innovación y calidad educativas. En Roig, R y Fiorucci, M. (Coords). La integración de la Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Interculturalidad Editorial Marfil S.A. España.
- Gómez M., (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Edit. Brujas. Córdoba, Argentina.
- Guédez, L. (1998). Nuevas Direcciones en Economía del Desarrollo. Londres y Nueva York, Routledge. Disponible: http://convite.cenditel.gob.ve/files/2015/01/Articulo_RevistaCLIC_n8_4.pdf. [Consulta: 2012, septiembre 24].
- Hellriegel John, (1998). Comportamiento organizacional. México, McGraw Hill.
- Hertzberg F (1966). Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados? Versión electrónica, Harvard Business Review. [Consulta: 2012, septiembre 24].
- Hurtado de B., Jacqueline (2000). Metodología de la Investigación Holística. Edición. Caracas. Venezuela.
- Ledesma R., Molina G. y Valero P., (2002). Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos
- Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial N° 3.850 de fecha 18 de julio de 1986. Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopccymat.pdf. [Consulta: 2015, junio 25].

- López, E (2000). Estrategias de configuración conductual. Preniveles de excelencia en la operatividad motivacional del rol docente. Trabajo de maestría no publicado C.I.P.S.S.V. Táchira. Venezuela.
- Mabokang and Driekie (2006). The effect of change and transformation on acema staff and job satisfaction: A case of a South African University. Higher Education. Disponible: <http://biblo.una.eduve/docu.7/bases/marc/texto/t37012.pdf> [Consulta: 2015, noviembre 25].
- Marín, A. (2002). Sociología de las Organizaciones. Editorial Fragua. ISBN 978-84-7074-586-7
- Mendoza, M. (1998). El perfil de valores motivacionales y la motivación al trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Barquisimeto. Venezuela.
- Mir, C. (2001). Motivación y satisfacción Laboral. Trabajo de ascenso de la Universidad Nacional Abierta. Caracas. Venezuela.
- Navarro (2010). Satisfacción Laboral de los Docentes del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al Clima Organizacional, bajo un enfoque prospectivo. Tesis Maestría. Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado”. Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.
- Newstron, J., & Davis J. (1993) Organizational behavior. Human behavior at work, Londres. McGraw-Hill,
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Universidad de Talca, Chile. Revista. Panam Salud Pública. Disponible: file:///C:/Users/Personal/

Downloads/19--ARTI--Palomo--301-307%20(1).pdf [Consulta: 2015, noviembre 29].

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Editorial: Hispanoamérica, S.A. México.

Rodríguez M., M. (2002). Hacia una nueva orientación universitaria. Barcelona: Universidad de Barcelona. España.

Salinas, J. (2004). Hacia un modelo de educación flexible: Elementos y reflexiones. En Martínez F. y Prendes, M. (Eds.). Nuevas Tecnologías y educación. Madrid.

Sanabria I., Gisbert, M., & Tellez, N. (2015). Un Modelo para el Diseño de Actividades de Formación Blended Learning. Disponible: <http://repositorio.cuaed.unam.mx:8080/jspui/handle/123456789/3681>. [Consulta: 2015, noviembre 15].

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. UPEL Táchira. (2006). Manual de trabajo de grado de especialización y maestrías y tesis doctorales.

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

www.bdigitalula.ve

ANEXOS

ANEXO A

Cuestionario

Variable a ser medida: Satisfacción y Modalidad Semipresencial.

Dinámica del instrumento: se trata de un escalamiento tipo Likert para la recolección de los datos cuantitativos, donde se mide la percepción que se tiene de la satisfacción y Modalidad Semipresencial, a través de un conjunto de ítems o frases (preguntas u observaciones) “que expresan sólo una relación lógica”, y califican a la variable a ser medida, presentadas en forma de afirmaciones, alternativas o juicios, ante los cuales **se pide al participante elegir conscientemente y marcar con una “X” sólo uno de los cinco puntos o categorías de la siguiente:**

ITEMS		CATEGORIAS				
Nº	La Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios CTS – UNET una vez implementada la Modalidad Semipresencial	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.	Las políticas internas de la organización interfieren el cumplimiento de mis funciones.	1	2	3	4	5
2.	Considero que la remuneración percibida es acorde a las funciones que desempeño.	1	2	3	4	5
3.	Recibo algún tipo de gratificación por actividades extraordinarias que ejecuto.	1	2	3	4	5
4.	Las condiciones salariales influyen en la motivación para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
5.	El ambiente laboral donde trabajo me hace sentir a gusto.	1	2	3	4	5
6.	Mi rendimiento laboral es evaluado permanentemente.	1	2	3	4	5
7.	La universidad me brinda programas de capacitación de manera continua.	1	2	3	4	5
8.	El cargo que actualmente desempeño me permite escalar posición dentro de la organización.	1	2	3	4	5
9.	El cargo como docente me da estatus ante la sociedad donde me desenvuelvo.	1	2	3	4	5
10.	El reconocimiento de mi experiencia y mis obligaciones, son comprobadas al momento de las compensaciones económicas.	1	2	3	4	5
11.	Las relaciones con mi equipo de trabajo me ayudan para el desarrollo de mis actividades académicas.	1	2	3	4	5
12.	Cuento con apoyo administrativo para solventar cualquier contingencia.	1	2	3	4	5
13.	Mi trato y comunicación con los jefes es fluida y constante.	1	2	3	4	5

14.	El esfuerzo constante para mi mejoramiento de la calidad de vida, me exige una mejora continua en el trabajo.	1	2	3	4	5
15.	Mi cargo me permite fijarme metas a mediano y largo plazo con mis aspiraciones profesionales.	1	2	3	4	5
16.	Me esmero porque mis actividades rutinarias queden bien realizadas.	1	2	3	4	5
17.	Las condiciones ambientales de trabajo son agradables	1	2	3	4	5
18.	El espacio físico para el desempeño de mis actividades laborales es el adecuado.	1	2	3	4	5
19.	Estoy de acuerdo con el reconocimiento que me dan mis superiores por mi trabajo.	1	2	3	4	5
20.	Me encuentro a gusto con la infraestructura de la institución.	1	2	3	4	5
21.	Considero que se cumplen las normativas en la infraestructura en cuanto a seguridad ocupacional y laboral.	1	2	3	4	5
22.	Los equipos tecnológicos en mi área son los más adecuados para cumplir con mis funciones.	1	2	3	4	5
23.	Mantengo óptimas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
24.	Está de acuerdo con los recursos que me provee la universidad para llevar a cabo investigaciones.	1	2	3	4	5
25.	El recurso tecnológico usado para impartir las clases es el adecuado.	1	2	3	4	5
26.	La cantidad de alumnos asignado es adecuado.	1	2	3	4	5
27.	Cuento con el apoyo necesario para llevar a cabo la labor de extensión.	1	2	3	4	5
28.	Considero que la universidad en la que desempeño mi función está a la vanguardia del uso de las TIC en la educación	1	2	3	4	5
29.	Estoy de acuerdo con la oferta de programas de capacitación permanente ofrecidos por la universidad a los docentes.	1	2	3	4	5
30.	Considero que los servicios ofrecidos por la universidad son los adecuados.	1	2	3	4	5
31.	Las actividades realizadas en el departamento se enfocan en el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
32.	Considero que el suministro para reproducción de material didáctico y bibliográfico así como el servicio de biblioteca ofrecido por la universidad cubre mis expectativas.	1	2	3	4	5

ANEXO B -1
CONSTANCIAS DE VALIDACION



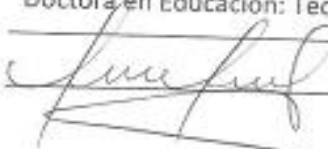
Universidad de los Andes- Táchira
Facultad de Ciencias económicas y Sociales
Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial

CARTA DE VALIDACION DEL EXPERTO

Quien suscribe **IRMA ZORAIDA SANABRIA CÁRDENAS**, portadora de la cédula de identidad numero V.- **9.215.230**, de profesión **Doctora en Educación**,

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación, el instrumento para la recolección de información sobre el trabajo de grado titulado: **La Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios CTS – UNET una vez implementada la Modalidad Semipresencial**.

Dichos instrumentos cumplen con los requisitos y méritos suficientes para ser aplicados en la investigación y ser sometidos a la presentación pública.

Lugar de Trabajo	:	Universidad Nacional Experimental del Táchira
Cargo	:	Docente
Título Universitario Post Grado	:	Doctora en Educación: Tecnología Educativa
Firma	:	

ANEXO B -2
TABLA DE VALIDEZ ÍTEM

N° Ítem	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		PERTINENCIA CON LOS INDICADORES		REDACCIÓN ADECUADA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.	X		X		X	X
2.	X		X		X	X
3.	X		X		X	X
4.	X		X		X	X
5.	X		X			X
6.	X		X			X
7.	X		X			X
8.	X		X			X
9.	X		X			X
10.	X		X		X	X
11.	X		X		X	
12.	X		X		X	
13.	X		X		X	
14.	X		X		X	
15.	X		X		X	
16.	X		X		X	X
17.	X		X		X	X
18.	X		X		X	X
19.	X		X		X	X
20.	X		X			X
21.	X		X			X
22.	X		X			X
23.	X		X			X
24.	X		X			X
25.	X		X			X
26.	X		X			X
27.	X		X			X
28.	X		X			
29.	X		X		X	
30.	X		X		X	
31.	X		X		X	X
32.	X		X		X	X

Observaciones Verificar redacción, ítems

FIRMA



ANEXO B -3

CONSTANCIAS DE VALIDACION



Universidad de los Andes- Táchira
Facultad de Ciencias económicas y Sociales
Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial

CARTA DE VALIDACION DEL EXPERTO

Quien suscribe ZORAIDA RAQUEL SANCHEZ PLAZA, portadora de la cédula de identidad numero V.- 13.709.003 de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION.

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación, el instrumento para la recolección de información sobre el trabajo de grado titulado: La Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios CTS – UNET una vez implementada la Modalidad Semipresencial.

Dichos instrumentos cumplen con los requisitos y méritos suficientes para ser aplicados en la investigación y ser sometidos a la presentación pública.

Lugar de Trabajo	:	Universidad Nacional Experimental del Táchira
Cargo	:	Docente
Título Universitario Post Grado	:	Especialista en Planificación Gerencial
Firma	:	

ANEXO B - 4

TABLA DE VALIDEZ ÍTEM

N°	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		PERTINENCIA CON LOS INDICADORES		REDACCIÓN ADECUADA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.	X		X			X
2.	X		X			X
3.	X		X			X
4.	X		X			X
5.	X		X		X	
6.	X		X			X
7.	X		X			X
8.	X		X			X
9.	X		X		X	
10.	X		X		X	
11.	X		X			X
12.	X		X		X	
13.	X		X		X	
14.	X		X		X	
15.	X		X		X	
16.	X		X		X	
17.	X		X		X	
18.	X		X			X
19.	X		X			X
20.	X		X			X
21.	X		X			X
22.	X		X		X	
23.	X		X			X
24.	X		X		X	
25.	X		X		X	
26.	X		X			X
27.	X		X			X
28.	X		X			X
29.	X		X			X
30.	X		X			X
31.	X		X			X
32.	X		X			X

Observaciones

Se sugiere: A) Escala likert sea de cinco niveles: 1 totalmente de acuerdo.
2: De acuerdo, 3: Neutral, 4: En desacuerdo, 5: Totalmente de acuerdo. B)
Cambiar redacción ítem aseveraciones a primera persona.

FIRMA

Lorena Lúndy

ANEXO B -5

CONSTANCIAS DE VALIDACION



Universidad de los Andes- Táchira
Facultad de Ciencias económicas y Sociales
Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial

CARTA DE VALIDACION DEL EXPERTO

Quien suscribe **IVETT KARINA KOOL**, portadora de la cédula de identidad numero V.- **13.709.003** de profesión **INGENIERO**.

Por medio de la presente hago constar, que he revisado con fines de validación, el instrumento para la recolección de información sobre el trabajo de grado titulado: **La Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios CTS – UNET una vez implementada la Modalidad Semipresencial.**

Dichos instrumentos cumplen con los requisitos y méritos suficientes para ser aplicados en la investigación y ser sometidos a la presentación pública.

Lugar de Trabajo	:	Universidad Nacional Experimental del Táchira
Cargo	:	Docente
Título Universitario Post Grado	:	Especialista en Sistemas de Información.
Firma	:	<u>Ivett Kool</u>

ANEXO B -6
Tabla de validez Ítems

N°	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		PERTINENCIA CON LOS INDICADORES		REDACCIÓN ADECUADA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.	X				X	
2.	X				X	
3.	X				X	
4.	X				X	
5.	X		X		X	
6.	X		X			X
7.	X		X			X
8.	X		X		X	
9.	X		X		X	
10.	X		X		X	
11.	X		X		X	
12.	X		X		X	
13.	X		X		X	
14.	X		X		X	
15.	X		X		X	
16.	X		X		X	
17.	X		X		X	
18.	X		X		X	
19.	X		X			X
20.	X		X		X	
21.	X		X		X	
22.	X		X			X
23.	X		X			X
24.	X		X			X
25.	X		X			X
26.	X		X			X
27.	X		X			X
28.	X		X		X	
29.	X		X		X	
30.	X		X		X	
31.	X		X		X	
32.	X		X		X	

Observaciones

Importante incorporar preguntas sobre la tecnología en cuanto al uso de la Plataforma.

FIRMA Ivett Kod

ANEXO C1

Solicitud para aplicar cuestionario a los Docentes Universitarios CTS –UNET

San Cristóbal, 06 de mayo 2015

Señores:
Universidad Nacional Experimental del Táchira.
Msc. Leslie Y. Cano – Jefe Departamento Carreras Técnicas Semipresenciales
Ciudad.-

Estimada Profesora Leslie, reciba un cordial saludo.

Me dirijo a usted en la oportunidad de informarle que actualmente estoy desarrollando mi Trabajo Especial de grado titulado *La Satisfacción Laboral de los Docentes del Departamento CTS – UNET una vez implementada la Modalidad Semipresencial* correspondiente a la maestría en Administración mención Gerencia de la Universidad de Los Andes Núcleo Táchira. Es por ello que solicito de su valiosa colaboración y apoyo para aplicar un cuestionario a los Docentes adscritos en este departamento CTS –UNET. Esta actividad debe realizarse lo más pronto posible por lo que agradezco informar y solicitar la colaboración de los Docentes a su cargo. Cabe señalar que el producto de esta investigación le será informada oportunamente lo que pudiera incidir positivamente en la gestión del departamento.

Agradeciendo la atención a la presente colaboración para la ejecución y éxito del mismo queda de usted.

Atentamente,



LCDA. CLAUDIA T HAMARY HERNANDEZ MONCADA
C.I. 13.467.010

Correo electrónico: cmoncada@unet.edu.ve; claudiahernandezit@gmail.com

ANEXO C2

PANTALLA GOOGLE DRIVE



The image shows a screenshot of a Google Forms document. The browser address bar at the top displays the URL: <https://docs.google.com/forms/d/1WXzNA9LNLXraiPlh5zzGS2bGgatBPBJTQaWF0-FMvRk/edit#>. The form title is "Análisis de la Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño". The form content includes the following text:

República Bolivariana de Venezuela
Universidad de Los Andes - Nucleo Táchira
San Cristóbal, Estado Táchira

Estimado(a) Profesor(a):

El presente cuestionario forma parte de una investigación que busca el Análisis de la Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño de los Docentes Universitarios de Carreras Semipresenciales. A fin de completar el instrumento, lea cuidadosamente cada una de las partes en las cuales se estructura el cuestionario.

- Primera parte concierne a datos generales de las asignaturas adscritas al departamento que actualmente está impartiendo.
- Segunda parte, se le solicita que califique en función de la frecuencia los planteamientos descritos.

La información suministrada por usted es de carácter anónimo y confidencial, y contribuirá para el Análisis de la Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño de los Docentes Universitarios de carreras semipresenciales. Responda de manera completa cada ítem, cualquier inquietud consultar al investigador, contactar por esta vía correo electrónico claudiahernandezt@gmail.com.

Atentamente,

Lcda. Claudia T. Hernández M.

Muchas Gracias.

ANEXO C3

IMAGEN CUESTIONARIO GOOGLE DRIVE

tps://docs.google.com/forms/d/1WxzNA9LNLXraiPIh5zzG52bGgatBPBJTQaWf0-FMvRk/edit#

Buscar

Análisis de la Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño de los Docentes Universitarios de Carreras Semipresenciales



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

PARTE I

Complete los siguientes datos relacionados con su edad, asignatura, profesion e-mail.

1. Edad.
Seleccione el rango donde se ubica su edad.

- ☐ Menos ó igual a 30 años
- ☐ 31 - 39 años
- ☐ 40 - 49 años
- ☐ 49 - 59 años
- ☐ 60 ó mas años

ANEXO C4

IMAGEN CUESTIONARIO GOOGLE DRIVE

The image shows a Google Forms interface. At the top, the URL is <https://docs.google.com/forms/d/1WXzNA9LNLXraiPIh5zzG52bGgatBPBJTQaWFO-FMvRk/edit#>. The form is titled "La Empresa". Below the title, it says "PARTE II" and "El cuestionario consta de una serie de ítems. Conformado por cinco (05) alternativas, seleccione la opción de su preferencia." It then lists five options: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre. The first question is "1. Me siento a gusto en las labores que realizo en la unet". The second question is "2. Me siento integrado con las funciones que realizo dentro de la institución". Both questions have five radio button options: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, and Siempre.

https://docs.google.com/forms/d/1WXzNA9LNLXraiPIh5zzG52bGgatBPBJTQaWFO-FMvRk/edit#

Página 2 de 2

PARTE II

El cuestionario consta de una serie de ítems. Conformado por cinco (05) alternativas, seleccione la opción de su preferencia.

Cada opción representa lo siguiente:

1. Nunca.
2. Casi Nunca.
3. A Veces.
4. Casi Siempre.
5. Siempre.

La Empresa

1. Me siento a gusto en las labores que realizo en la unet*

☐ Nunca

☐ Casi nunca

☐ A veces

☐ Casi siempre

☐ Siempre

2. Me siento integrado con las funciones que realizo dentro de la institución*

☐ Nunca

☐ Casi nunca

☐ A veces

☐ Casi siempre

☐ Siempre

ANEXO D1

PANTALLA RESPUESTAS CUESTIONARIO GOOGLE DRIVE

Reader

ito Herramientas Ventana Ayuda

73,6% Buscar

3. Me encuentro a gusto	4. Considero que se cu	5. Los equipos tecnológi	6. El recurso tecnológico	7. Considero que la UN	1. Las relaciones con mi
A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre
A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces

ESIS CLAUDIA HER... IMG_20150628_1238... 4 Microsoft Office... respuesta_formulari... respuesta_formulari... ES

ANEXO D2

CODIFICACIÓN CUESTIONARIO SPSS

*spss_clau_OJO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	Remuneración	Gratificación	Extr	condicionessalar	ambientelaboral	rendimientolabor	programasdecap	ascenso	estatus	experienciaprofe	equipodetrabajo	apoyoadministra	comunicaciónjef	calidadde
		a	ia	iales		al	acitación			sional		tivo	es	de
1	2	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4
2	1	2	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4
3	1	2	2	4	3	4	1	3	3	1	4	4	4	2
4	1	1	1	5	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5
5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5
6	1	1	3	4	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4
7	3	1	2	4	2	5	3	4	3	3	5	5	5	5
8	2	1	3	4	3	2	3	4	2	2	5	3	4	4
9	2	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4
10	2	1	5	5	1	5	3	2	1	1	5	5	5	4
11	2	2	5	5	4	5	5	3	2	2	5	5	5	5
12	1	1	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	5	5
13	4	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5
14	1	1	4	2	2	5	2	3	2	4	4	4	5	4
15	1	1	3	4	2	5	5	3	2	5	5	5	5	5
16	2	1	2	5	5	5	2	5	3	3	5	5	5	5
17	1	1	5	3	4	4	3	3	1	3	3	5	3	3
18	3	1	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	4	4
19	3	1	4	4	5	4	2	3	3	3	5	4	3	5
20	2	1	4	4	3	3	5	5	2	3	5	3	3	5
21	2	1	3	5	5	4	1	5	3	5	5	4	5	5
22	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ANEXO D3

CARACTERIZACIÓN DE LOS ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

*spss_cau_OJO.sav [Conjunto de datos1] - IBM SPSS Statistics Editor of datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Políticas	Númerico	12	0	Políticas	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
2	Remuneración	Númerico	12	0	Remuneracion	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
3	Gratificac...	Númerico	12	0	Gratificacion E...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
4	condiciones...	Númerico	12	0	condiciones sal...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
5	ambientela...	Númerico	12	0	ambiente laboral	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
6	rendimientol...	Númerico	12	0	rendimiento lab...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
7	programasd...	Númerico	12	0	programas de c...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
8	ascenso	Númerico	12	0	Ascenso	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
9	estatus	Númerico	12	0	Estatus	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
10	experiencia...	Númerico	12	0	experiencia prof...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
11	equipodetra...	Númerico	12	0	equipo de trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
12	apoyoadmin...	Númerico	12	0	apoyo adminis...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
13	comunicaci...	Númerico	12	0	comunicación j...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
14	calidaddevida	Númerico	12	0	calidad de vida	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
15	aspiracione...	Númerico	12	0	aspiraciones pr...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
16	actividadesr...	Númerico	12	0	actividades ruti...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
17	condiciones...	Númerico	12	0	condiciones am...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
18	espacifisico	Númerico	12	0	espacio físico	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
19	reconocimie...	Númerico	12	0	reconocimiento...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
20	infraestructura	Númerico	12	0	infraestructura	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
21	seguridadoc...	Númerico	12	0	seguridad ocup...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
22	equipostecn...	Númerico	12	0	equipos tecnoló...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
23	relacionesin...	Númerico	12	0	relaciones inter...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
24	recursosinv...	Númerico	12	0	recursos investi...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
25	recursosinv...	Númerico	12	0	recursos investi...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ANEXO E

ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Análisis de fiabilidad

Escala: Todas las variables.

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	12

Escala: Variable Modalidad Semipresencial.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20