

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Análisis de los datos

Para Bavaresco (1996, p. 121) el análisis de los datos se corresponde a la explicación cualitativa y cuantitativa de los resultados obtenidos por el investigador, siendo estos favorables o no a la teoría expuesta requieren de su discusión a fin de desarrollar una exposición de motivos referidos a los resultados.

A juicio de Sabino (1996, p. 111) el análisis de datos es un proceso por medio del cual se evidencian los registros estadísticos y cualidades de la data obtenida. Para la interpretación de los datos aportados por las unidades de estudio, se aplicaron estadísticas descriptivas, específicamente medidas de tendencia central como la media, moda, y mediana y medidas de dispersión como la desviación estándar, las cuales se elaboraron por indicadores, dimensiones, variables; también el coeficiente correlacional de Pearson para las correlaciones entre las variables. En todo caso, se utilizó para el manejo de los datos, el paquete estadístico SPSS 10,0 para Windows y el Componente Excel de Microsoft Office..

Asimismo, de acuerdo al baremo preestablecido, tomando en consideración la categoría de eficiencia del desempeño y la satisfacción laboral (alta, media alta, media baja y baja), de acuerdo con las alternativas de respuestas (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), constatándose el comportamiento de la variable, dimensiones e indicadores, por lo tanto se presentan los resultados para la media, moda, mediana y desviación estándar representada en tablas y gráficos para su mejor comprensión y luego establecer la relación existente entre las variables satisfacción y desempeño laboral.

A su vez se presenta, la correspondencia o discrepancia con los aportes teóricos consultados en la investigación.

Dimensión: Diagnóstico situacional

Indicador: Factores intrínsecos

Tabla 1

Indicador: Factores intrínsecos

Medidas	Valor	Baremo de categorización	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,07	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,75	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

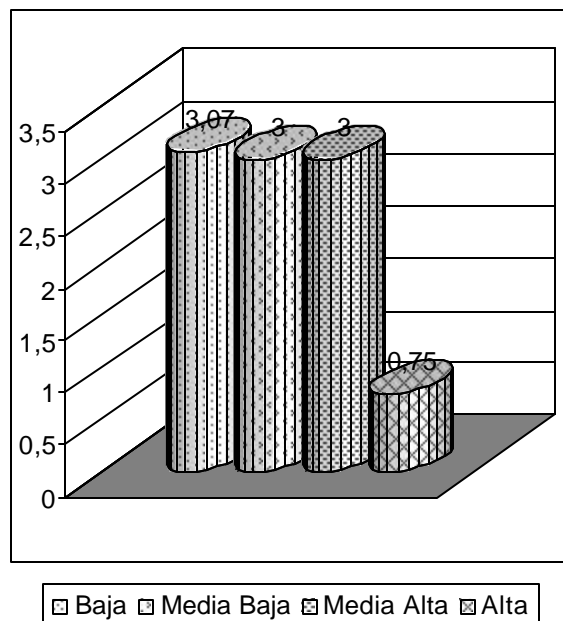


Gráfico 1

Indicador: Factores intrínsecos

En la tabla y gráfico 1, se presenta la distribución de los valores para el indicador factores intrínsecos, que mide la política universitaria, la política de sueldos y salarios, así como también el paquete socioeconómico laboral del profesor universitario, se obtuvo una media de los puntajes de 3,07 considerada media alta, con resultados para la moda, 3,00 (media alta), mediana, 3,00 (media alta) y desviación estándar, 0,75 lo cual mostró una dispersión media de los datos. Esto indica que es importante el reconocimiento de estos factores, como las políticas universitarias, puesto que se fortalece el logro de la satisfacción personal del docente universitario y por ende la automotivación de los mismos para cumplir con los trabajos que se les asigne.

Por otro lado los encuestados consideran los sueldos y salarios como una debilidad institucional, ya que la ubican en la categoría media alta,

siendo esto una amenaza para la institución, puesto que contribuye a disminuir el nivel de motivación laboral del docente universitario y por supuesto la satisfacción laboral de los mismos.

Esto es coincidente con Herzberg (1959), puesto que se consideran como requerimientos donde descansa en la necesidad de reconocimiento y en la conducción individual hacia la autorrealización. Asimismo, señala que, los factores intrínsecos, se mencionan, entre otros, el reconocimiento, los incentivos económicos y no económicos, la realización de tareas desafiantes, ocupar cargos interesantes, significativos y lograr la solución a los problemas planteados son indicadores que producen satisfacción intrínseca en el trabajo.

En cuanto al factor económico hubo una contradicción con lo planteado con el autor, ya que los encuestados consideran una debilidad los sueldos y salarios establecidos por la institución, el cual debe ser justo al trabajo desempeñado por el trabajador.

Según Calas (1998), señala que tienen que ser suficientemente justas y simples como para que los empleados tengan expectativas firmes para que los mismos sigan su desempeño (p.25), de lo contrario habrá más posibilidades de que se origine una baja en sus niveles de satisfacción y desempeño.

Dimensión: Diagnóstico situacional

Indicador: Factores extrínsecos

Tabla 2
Indicador: Factores extrínsecos

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,08	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,79	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

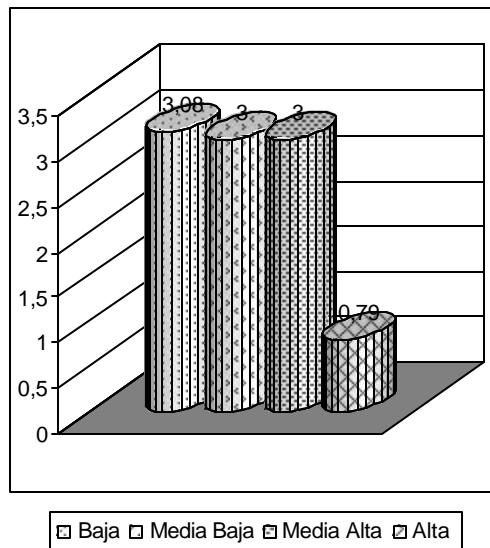


Gráfico 2

Indicador: Factores extrínsecos

La información aportada para el indicador factores extrínsecos, tabla y gráfico 2, que mide las condiciones del ambiente de trabajo, las condiciones socioeconómicas y la ausencia de políticas en la institución, se observó una

media de los puntajes de 3,08 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,79, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

De los resultados se evidencia que el nivel de categoría arrojado, media alta, es favorable, lo cual indica que las condiciones del ambiente de trabajo son adecuadas y por lo tanto repercuten positivamente en el trabajador, mientras éste realiza su trabajo. Asimismo, la relevancia que la institución le da a estos factores, como el salario, los seguros, las vacaciones, permiten la satisfacción primaria de las necesidades del profesor universitario y por ende el incremento de satisfacción de los mismos.

También se considera que la ausencia de las políticas de méritos y reconocimiento en las instituciones es una debilidad puesto que no fortalecen la satisfacción laboral de los trabajadores.

Lo antes planteado, tiene coincidencia con el aspecto señalado por Herzberg (1959), el contexto del trabajo lo define el ambiente laboral que rodea al empleado mientras trabaja dirigido a satisfacer las necesidades primarias y cita entre estos factores a las condiciones físicas de trabajo, salario, políticas administrativas y empresariales, seguridad en el cargo, relaciones interpersonales con supervisores, colegas y subordinados.

Tomando en consideración los resultados de los indicadores antes estudiados y para tener una apreciación global de la dimensión Diagnóstico situacional, se realizó el siguiente análisis de los resultados:

Tabla 3
Dimensión: Diagnóstico situacional

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,07	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,76	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

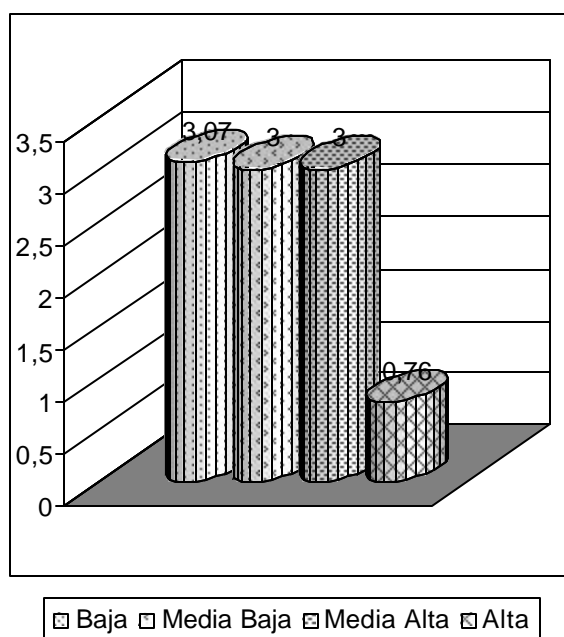


Gráfico 3

Dimensión: Diagnóstico Situacional

De acuerdo con la información recabada para la dimensión Diagnóstico situacional, tabla y gráfico 3, en lo que respecta a los indicadores factores intrínsecos y extrínsecos, se presenta la distribución, en cuanto a la dimensión diagnóstico situacional, se obtuvo una media de los puntajes de 3,07 lo cual se consideró media alta, con resultados de la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,76, mostrando una dispersión media de los datos.

En general, los resultados de esta dimensión dejan claro la correspondencia que se evidenció entre las opiniones recabada en los indicadores, lo cual se ubica en la categoría media alta, lo que representa una fortaleza en términos de los factores incidentes en el desempeño laboral del docente universitario, permitiendo observar que después de realizar el diagnóstico situacional éstos inciden positivamente en el comportamiento de los mismos.

Asimismo, en concordancia con los resultados, el diagnóstico tiene su relevancia puesto que permite explorar la situación y la incidencia positiva o negativa de los factores sobre la satisfacción laboral de los docentes, de acuerdo con Korman (1999) cuando señala el diagnóstico es el proceso mediante el cual se estudia, analiza, escruta el pasado y presente de una situación, y conjuntamente uno de los aspectos de la progénesis administrativa.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Metodología del proceso de enseñanza/aprendizaje

Tabla 4
Indicador: Metodología del proceso de Enseñanza/aprendizaje

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	2,96	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,88	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

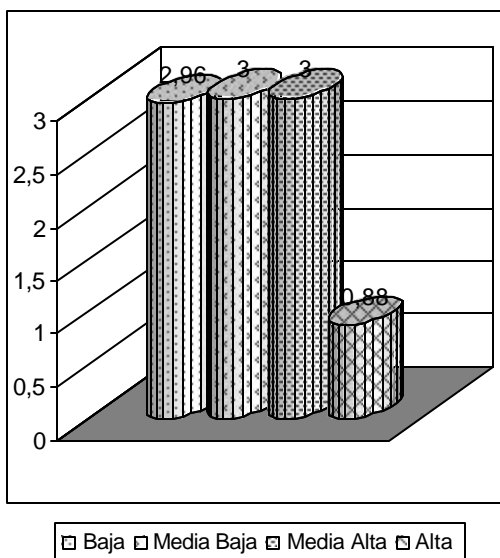


Gráfico 4

Indicador: Indicador: Metodología del proceso de enseñanza/aprendizaje

En la tabla y gráfico 4, se presentan los valores de medidas, para el indicador metodología del proceso de enseñanza / aprendizaje que mide la efectividad del proceso de enseñanza/aprendizaje y el rendimiento de los alumnos en correspondencia con la satisfacción laboral del docente universitario, en la cual se obtuvo una media de los puntajes de 2,96 considerada media alta con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,88, lo cual mostró una dispersión media de los datos. Los resultados obtenidos favorecen el desarrollo del proceso de enseñanza/aprendizaje, puesto que en correspondencia con la categoría obtenida, la satisfacción laboral del docente no está repercutiendo sobre dicho proceso ni tampoco sobre el rendimiento general de los estudiantes, siendo un aspecto positivo para la institución.

Los resultados favorecen el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, la satisfacción del docente inciden en el mismo, en este caso se determinó que de una manera positiva, este planteamiento tiene correspondencia con lo establecido por Sánchez (1996, p.38), cuando señala que el docente realizado profesionalmente satisfecho en su trabajo es capaz de diseñar y desarrollar una gran variedad de situaciones de aprendizaje y estrategias metodológicas que respondan eficazmente a las características del alumno, a los propósitos y objetivos del nivel, modalidad o área de su ejercicio.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Niveles de satisfacción

Tabla 5
Indicador: Niveles de satisfacción

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,78	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

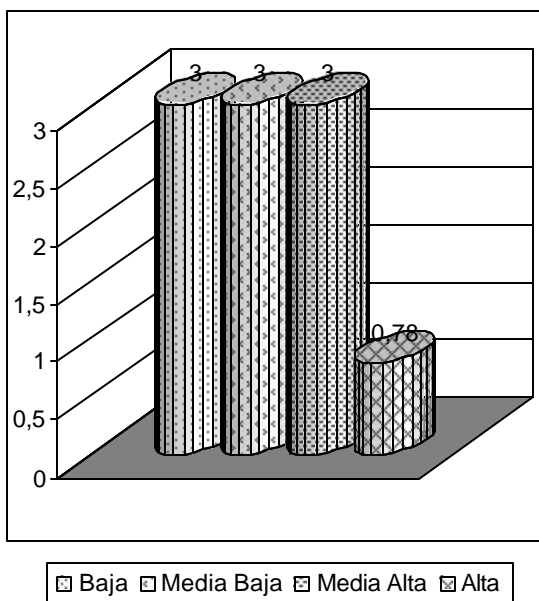


Gráfico 5

Indicador: Niveles de satisfacción

En la tabla el gráfico 5, se presentan los valores obtenidos para indicador niveles de satisfacción, que mide la caracterización de los niveles y

su contribución a la satisfacción laboral y la reformulación de las políticas institucionales, resultando para la media de los puntajes de 3,00 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,78, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Tales resultados reportan que es positivo, por cuanto los informantes ubicaron sus respuestas en la alternativa de acuerdo perteneciente a la categoría media alta, por lo que todos opinan que se deben reestructurar las políticas empleadas por la institución y los niveles de satisfacción de los mismos, tomando en consideración las actividades realizadas por cada uno de los docentes y las expectativas de los mismos y de la institución de su personal.

Esto es coincidente con lo establecido por Robbins (1997:103), cuando argumenta el que tenga un alto grado de satisfacción mostrará actitudes positivas hacia el trabajo, mientras el insatisfecho exhibirá actitudes negativas. Cuando se habla de actitudes de los empleados casi siempre uno se refiere a la satisfacción laboral.

Asimismo, coinciden los resultados con el autor puesto que la satisfacción en el trabajo variará de acuerdo al grado de satisfacción e insatisfacción, que el individuo sienta en su quehacer diario, permitiendo interactuar con los compañeros y supervisores, acatar las reglas y políticas de la empresa, cumplir con los estándares de rendimiento establecidos, trabajar con condiciones físicas no ideales, entre otras.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Control del proceso educativo

Tabla 6
Indicador: Control del proceso educativo

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	2,96	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,65	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

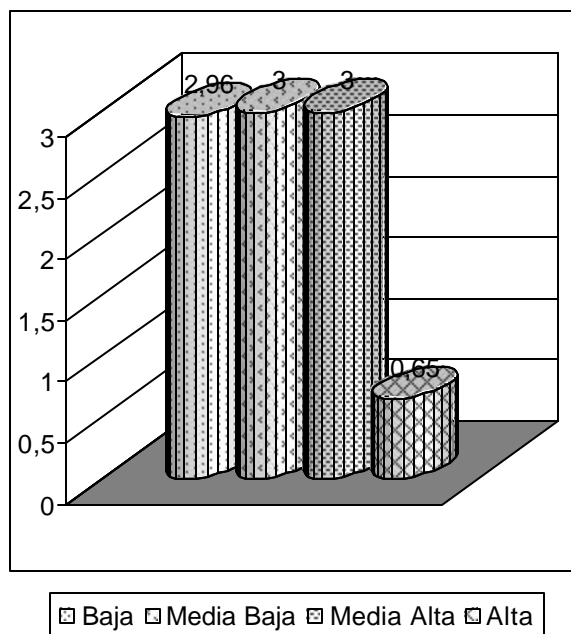


Gráfico 6

Indicador: Control del proceso educativo

Para el comportamiento del indicador control del proceso educativo que mide el control de la universidad por los indicadores de incidencia

negativa, tabla y gráfico 6, en el cual se presentan los valores de medida, obteniendo una media de los puntajes de 2,96 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,65, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

De los resultados se deduce que se ubica en la categoría media alta, lo que implica que la universidad si controla satisfactoriamente los indicadores de incidencia negativa que puedan presentar los docentes universitarios, favoreciendo el proceso de aprendizaje.

Lo anteriormente expuesto tiene correspondencia con lo planteado por Villasmil (1999), cuando considera que el control es el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, aplicando si es necesario medidas correctivas de manera que se ejecute lo planeado, siendo una medida necesaria para obtener la seguridad del cumplimiento cabal de los objetivos tomados en cuenta durante la planificación.

De igual manera hay correspondencia con lo señalado por Terry (1998), dicho proceso es de vital importancia, puesto que establece medidas para corregir las actividades, de tal forma que se cumpla el proceso de una manera exitosa. Es importante señalar que el control existe en función de los objetivos, no es un fin, sino un medio, y a través de él se evalúa el logro, la satisfacción laboral en función del trabajo realizado, su efectividad permite la ejecución de los planes y programas del proceso, de allí la necesidad de su aplicación para el desarrollo del fenómeno.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Reconocimiento del mérito

Tabla 7
Indicador: Reconocimiento del mérito

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,07	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,73	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

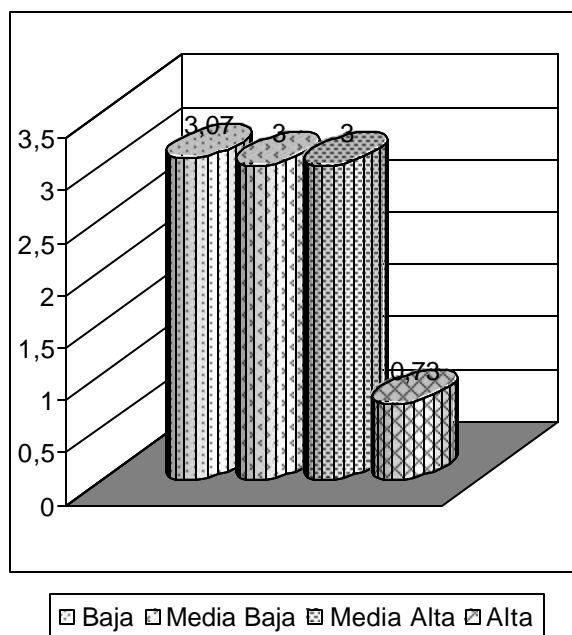


Gráfico 7

Indicador: Reconocimiento del mérito

En la tabla y gráfico 7, representan los valores para el indicador reconocimiento del mérito, que mide el reconocimiento satisfactorio del trabajo cumplido así como también el reconocimiento de los méritos académicos, obteniendo una media de los puntajes de 3,07 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,73, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Se encontró que los informantes ubican a este indicador en la categoría media alta, siendo éste favorable para los docentes universitarios, puesto estos factores son motivadores, a través de los cuales se elogian, se corrigen o se reprende a un trabajador para así conseguir la eficacia del mismo y la efectividad dentro de la institución.

Desde ese punto de vista, los resultados coinciden con lo inferido por Castillo (2000, p. 32), el reconocimiento, son las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador.

De la misma tiene su correspondencia con lo establecido por Herzberg, los reconocimientos empleados por la institución, puesto que de una u otra manera general son definidas con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y economía, lo que ha llevado a un vacío para la creatividad y solución de problemas, que el trabajo deba enfrentar.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Tipos de incentivos

Tabla 8
Indicador: Tipos de incentivos

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,03	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,83	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

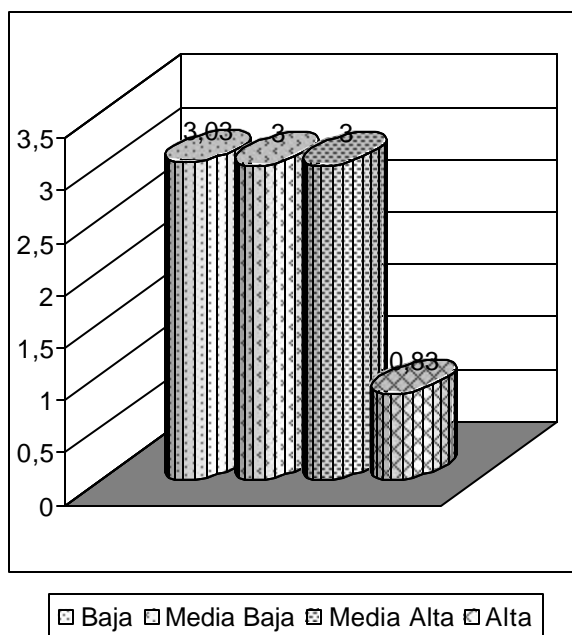


Gráfico 8

Indicador: Tipos de incentivo

En cuanto a los datos ofrecidos para el indicador tipos de incentivos, tabla y gráfico 8, que mide el reconocimiento público del desempeño del docente, programas de incentivos, incentivos monetarios y por último la motivación para alcanzar las metas, en la cual se presentan los valores obtenidos para los tipos de incentivo una media de los puntajes de 3,03 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,83, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

En relación con los resultados se encontró, que los informantes ubican este indicador en la categoría media alta, lo que indica que la Universidad utiliza incentivos alicientes y motivadores proporcionándole al trabajador mayor satisfacción y por lo tanto el logro de los objetivos trazados por la institución.

Esto es coincidente con March y Simón (1996, p.104), cuando señalan que los incentivos son alicientes o pagos hechos por la organización a sus participantes y posee un correspondiente valor de utilidad que es inminentemente subjetivo y varía de individuo en individuo.

Por lo tanto se enriquece el cargo y las diferentes posiciones ocupadas productos de los ascensos merecidos, los cuales implican disfrutar del trabajo y de las responsabilidades asignadas. De la misma manera, Harris, menciona que estos incentivos son verdaderos motivadores y

permiten incrementar la satisfacción de las necesidades de prestigio y reconocimiento así como también de la satisfacción laboral de los docentes.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Motivación al logro

Tabla 9
Indicador: Motivación al logro

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	2,98	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,75	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

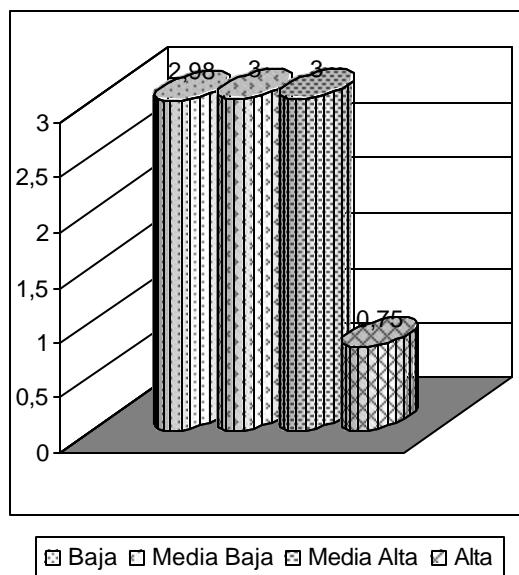


Gráfico 9

Indicador: Motivación al logro

En la tabla y gráfico 9, se presentan los valores obtenidos para el indicador motivación al logro, que mide el reconocimientos de los logros alcanzados por el docente universitarios en la institución, obteniendo una media de los puntajes de 2,98 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,75, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Se encontró que los encuestados ubicaron al indicador en la categoría media alta, lo cual corresponde una fortaleza para que el docente alcance el éxito y estén siempre motivados a sobresalir y a cumplir con sus responsabilidades.

De los resultados se infiere que existe correspondencia con Davis y Newstrom (2000, p.128), cuando señalan la motivación del logro es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas. Un individuo con este impulso desea cumplir objetivos y ascender en la escala del éxito.

Asimismo, Soto (2001, p.18), manifiesta que el sentimiento de logro se satisface a través de la asignación de responsabilidades, ascensos y las diferentes posiciones ocupadas. Por lo tanto, los individuos orientados al logro prefieren trabajos donde se les ofrezca responsabilidad personal, se le de retroalimentación especificar volver a su desempeño pasado y donde tengan riesgos moderados y por lo tanto hacerlo bien

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Condiciones laborales

Tabla 10
Indicador: Condiciones laborales

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,09	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,79	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

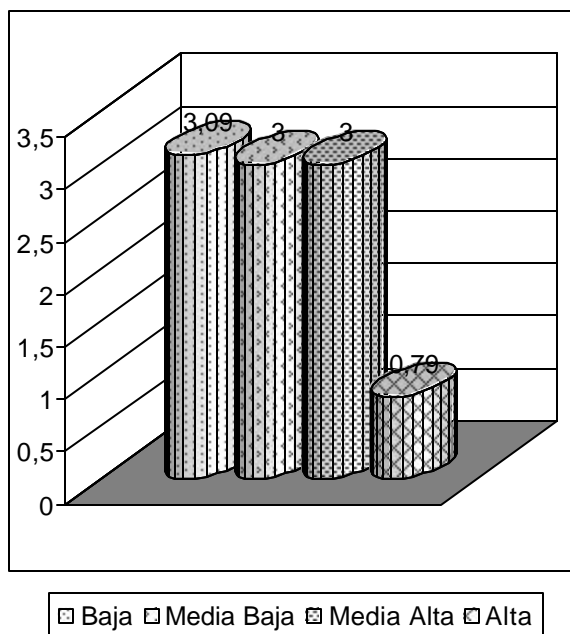


Gráfico 10

Indicador: Condiciones laborales

De acuerdo con los resultados obtenidos para el indicador Condiciones laborales, que mide políticas motivacionales, influencia de las condiciones laborales y la contribución del docente a generar condiciones favorables de trabajo, tabla y gráfico 10, en cual se obtuvieron los valores de media con los puntajes de 3,09 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,79, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Al respecto, los resultados evidencian que los encuestados ubicaron al indicador condiciones laborales en la categoría media alta, constituyendo un beneficio para los docentes universitarios y por ende a la institución, por cuanto son factores determinantes para el rendimiento de los empleados. Asimismo, los empleados satisfacen las necesidades de interacción y vínculos sociales obteniendo un equilibrio dentro de la organización, permitiéndole a los docentes crear condiciones favorables de trabajo.

Esto se corresponde con lo establecido con Herzberg, las condiciones físicas de trabajo se refieren al nivel de agrado o desagrado, respecto a las condiciones de iluminación, ventilación, ruido, distribución del espacio, mobiliario que caracterizan el lugar de trabajo, en algunos casos pueden resultar riesgosos o determinantes y poder así disminuir la satisfacción laboral del personal.

Asimismo, Finkelman citado por González (1987, p. 87), en casos extremos algunas condiciones como el ruido pueden afectar esencialmente a las tareas complejas y que exigen movimientos muy precisos o a los que supone una alta capacidad perceptiva.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Políticas administrativas

Tabla 11
Indicador: Políticas administrativas

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,79	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

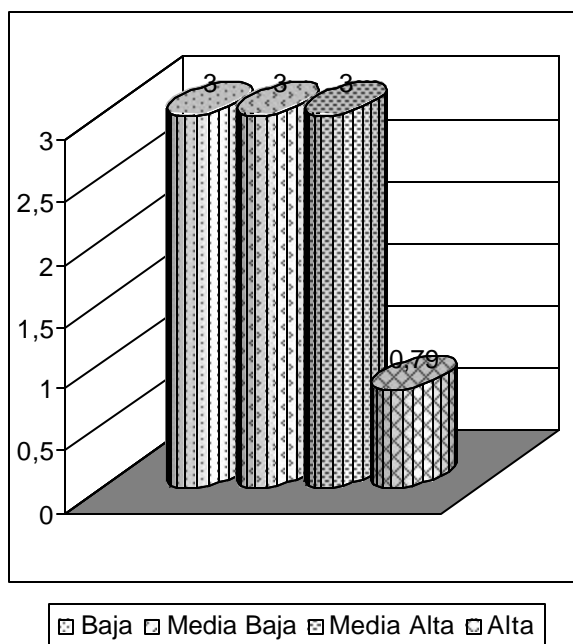


Gráfico 11

Indicador: Políticas administrativas

De acuerdo a las opiniones recabadas para el indicador políticas administrativas, que mide la disponibilidad de políticas administrativas en la institución para contribuir a la satisfacción laboral, comunicación de la directiva a los docentes sobre las decisiones tomadas, clima de confianza que favorece la comunicación y la receptividad de los docentes en cuanto a las comunicaciones verbales o escritas que se le giran, tabla y gráfico 11, obteniendo los siguientes valores de medida: con una media de los puntajes de 3,00 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,79, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Es evidente la correspondencia entre los datos aportados por los informantes sobre las políticas administrativas, presentándose éste en una categoría media alta, siendo favorable por cuanto van dirigidas a lograr la integración emocional y mental del trabajador para el alcance de los objetivos de la institución. De igual manera se evidencia que las políticas administrativas tomadas en cuenta por la institución permiten establecer controles de tal forma que exista la receptividad personal entre sus miembros, la comunicación verbal y un clima armónico para laboral satisfactoriamente.

Esto se corresponde con lo señalado Vivas (2000), cuando señala que las políticas administrativas de la empresa poseen cierta relevancia para la

satisfacción laboral, ya que “son las guías generales de acción por lo cual se regirán los trabajadores, que de ser reglas antidemocráticas, coercitivas, causaran malestar en ellos, y por tanto, disminuirá su satisfacción en el desempeño del trabajo”.

De la misma manera, Herzberg y sus colaboradores, encontraron que entre los factores más importantes relacionados con el contexto del trabajo estaban las políticas y administración de la compañía, son controles establecidos en algunas empresas.

Dimensión: Factores vinculantes

Indicador: Líneas de supervisión

Tabla 12

Indicador: Líneas de supervisión

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,15	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,68	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

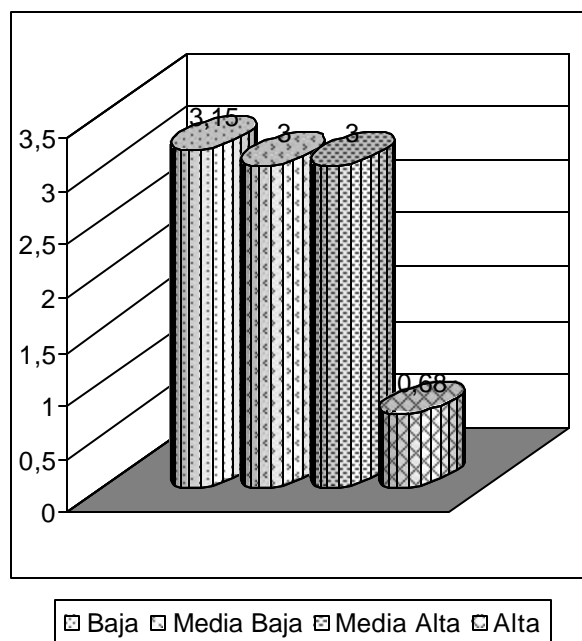


Gráfico 12

Indicador: Líneas de supervisión

En la tabla y gráfico 12, se presentan los valores para el indicador líneas de supervisión, que mide las características de la supervisión universitaria y modelo de supervisión efectivo, donde se obtuvo una media de los puntajes de 3,15 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,68, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Es importante destacar que existe correspondencia entre la información dada por los encuestados, al ubicar las respuesta en una categoría media alta, evidenciando que la supervisión que se lleva a cabo en la institución es rígida no siendo ésta la más apropiada y que la institución

debe velar por que se supervise democráticamente y de una manera flexible, acorde con las necesidades de la institución y las características de los docentes que allí laboran. Por otro lado a pesar, que la supervisión utilizada no es la más adecuada los encuestados admiten que es un modelo efectivo puesto lo ubicaron en la categoría media alta.

Los resultados obtenidos, se contradicen con lo establecido por Rocca (1998), señala que anteriormente se pensaba que el tipo de supervisión rígida funcionaba mejor cuando se necesitaba de inmediato las habilidades especiales del gerente; hoy se ha demostrado que la supervisión democrática se adapta mejor cuando no hay prisa para tomar una decisión y cuando el gerente no es el único que tiene cierta experiencia o pericia.

Por otro lado, Galloprin (1997, p.71) señala, un estilo de supervisión basado en la coerción y el despido puede originar en el individuo sentimientos de apatía, rencor, impotencia; y el estilo que utiliza la compensación y retribución. Asegurando así el óptimo desarrollo del proceso y por ende la mayor satisfacción de su trabajo.

Para obtener un resultado general de los factores vinculantes, representa el siguiente resultado:

Tabla 13
Dimensión: Factores vinculantes

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	2,99	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,82	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

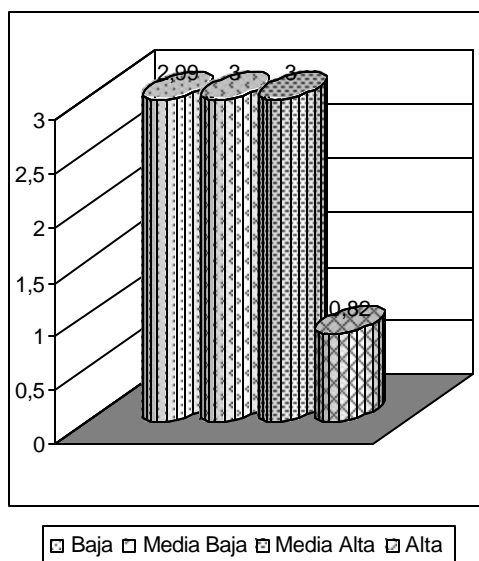


Gráfico 13

Dimensión: Factores vinculantes

De acuerdo con la información recabada para la dimensión Factores vinculantes, tabla y gráfico 13, que mide los indicadores: metodología del proceso de enseñanza/aprendizaje, niveles de satisfacción, control del proceso educativo, reconocimiento de méritos, tipos de incentivos, motivación al logro, condiciones laborales, políticas administrativas y líneas

de supervisión, para la cual se obtuvieron los siguientes valores, media de los puntajes de 3,04 lo cual se consideró media alta, con resultados de la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,76, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Para esta dimensión se encontraron diferencias marcadas con respecto a las opiniones emitidas, puesto que se determinó que existen debilidades con respecto a los salarios y al tipo de supervisión utilizada dentro de la institución, por lo que requieren ser mejoradas para lograr el óptimo desarrollo del proceso educativo y la satisfacción laboral del personal docente que allí laboran.

Por otro lado la mayoría de los indicadores para la dimensión factores vinculantes fueron satisfactorios, comportamiento medido a través de los datos arrojados por los informantes, determinando que tanto las condiciones de trabajo, los méritos que destaca la institución, los tipos de incentivos, las políticas implementadas y la motivación existente en la institución en una categoría media alta significativa, favoreciendo de esta manera la satisfacción laboral del docente universitario.

Tomando en consideración los datos y análisis respectivos, se generaliza el comportamiento para la variable satisfacción labora a través de los siguientes resultados:

Tabla 14
Variable: satisfacción laboral

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,05	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,77	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

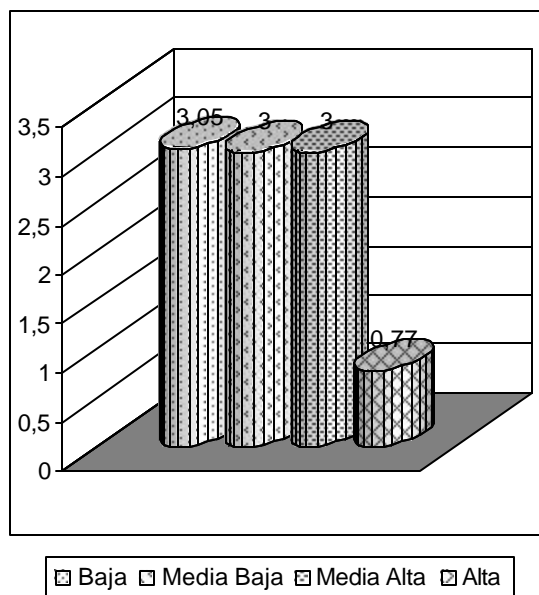


Gráfico 14
Variable: satisfacción laboral.

En la tabla y gráfico 14, se presentan los valores para la variable satisfacción laboral, que mide la dimensión Diagnóstico situacional y factores

vinculantes, en la cual se obtuvo una media de 3,05 ubicada en la categoría media alta, con moda y mediana de 3,00 en la categoría media alta la desviación estándar de 0,77 indicó una distribución de datos con una dispersión media.

De acuerdo con los resultados generales obtenidos para esta variable, se deduce que la satisfacción laboral del personal docente que labora en la institución objeto de estudio está ubicado en una categoría media alta, siendo éste un valor relevante para el estudio, el cual indica que las diversas actividades por los empleados están favorecidas por los factores incidentes del trabajo, las características individuales y colectivas. Asimismo se determinó que los docentes de la institución objeto de estudio cubren sus necesidades, al mismo tiempo que son reconocidos y motivados por sus superiores.

Esto se corresponde con lo establecido Gibson, Ivancevich y otros (1994, p. 102) argumenta que la satisfacción laboral significa la complacencia por haber experimentado diversas actividades y recompensas, o sea, refleja el grado de satisfacción de necesidades que el trabajador deriva del trabajo o experimenta de él. Por lo tanto los resultados arrojados indican que los docentes manifiestan tienen un nivel de satisfacción media alta con su trabajo y diversos aspectos relacionados con él.

Así mismo, Milkovich y Boudreau (1998, p. 119) conceptualizan la satisfacción como una reacción emocional positiva o placentera a las experiencias de trabajo de una persona, la cual es positiva en los docentes investigados. Es decir que manifiestan opiniones favorables que reflejan sentimientos de agrado con respecto a la labor que desempeñan. En cuanto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral, el diagnóstico situacional, se ubicó en la categoría media alta, con una dispersión media de los datos. Igualmente para sus indicadores factores internos y externos.

Igualmente, para sus indicadores los factores intrínsecos y extrínsecos. En este sentido, los factores que motivan o satisfactores, están relacionados con las necesidades muy elevadas de jerarquía de Maslow, son intrínsecos o del propio contenido del trabajo e incluyen la índole del mismo.

Sobrevienen durante su realización, cosa que lo hace gratificador en sí y de por sí; motivan al empleado a dar su mayor rendimiento y donde la satisfacción laboral esta más frecuentemente asociada con el logro, el reconocimiento, las características del puesto, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso.

Por lo tanto, están todos relacionados con los resultados asociados al contenido de la tarea realizada y cada uno de ellos apegados con gran esfuerzo y buen rendimiento, aspectos con los que se identifican estos docentes.

Dimensión: Indicadores de evaluación

Indicador: Rendimiento del docente

Tabla 15

Indicador: Rendimiento del docente

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	2,85	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,87	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

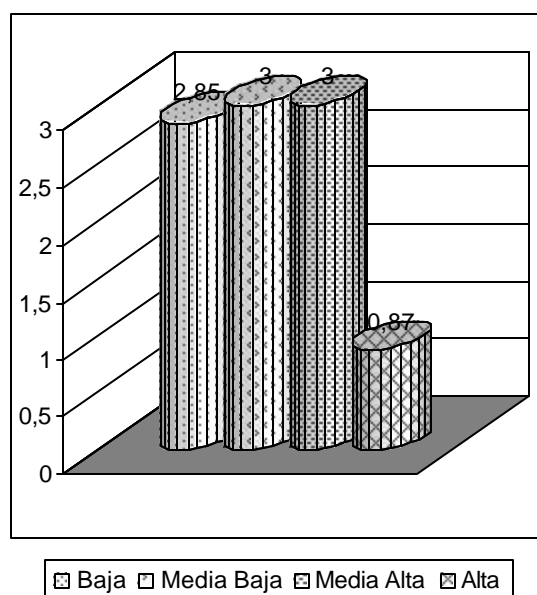


Gráfico 15

Indicador: Rendimiento del docente

En la tabla y gráfico 15, se presentan las medidas obtenidas para el indicador rendimiento del docente, que mide el esfuerzo del docente en cuanto al proceso educativo y la relación entre la satisfacción laboral actual del docente el rendimiento estudiantil, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados, una media de los puntajes de 2,85 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,87, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Tomando en consideración los resultados obtenidos para el indicador rendimiento del docente es favorable por cuanto los informantes lo ubicaron en una categoría media alta, lo que significa que los docentes dan su máximo esfuerzo para el desarrollo óptimo del proceso educativo, y afirman que su desempeño laboral incide en el rendimiento estudiantil, positiva o negativamente dependiendo del caso.

Esto es coincidente con Zerilli cuando afirma que las organizaciones educativas deben, por una parte disponer de métodos de evaluación del rendimiento del docente para obtener resultados y así poder establecer si el rendimiento es óptimo o no. Asimismo, señala que el rendimiento se mide en función de los conocimientos que tengan sobre la asignatura que imparte, por la didáctica que utilice o por el número de estudiantes aprobados y/o aplazados.

Dimensión: Indicadores de evaluación

Indicador: Eficacia del proceso

Tabla 16

Indicador: Eficacia del proceso

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	2,85	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,87	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

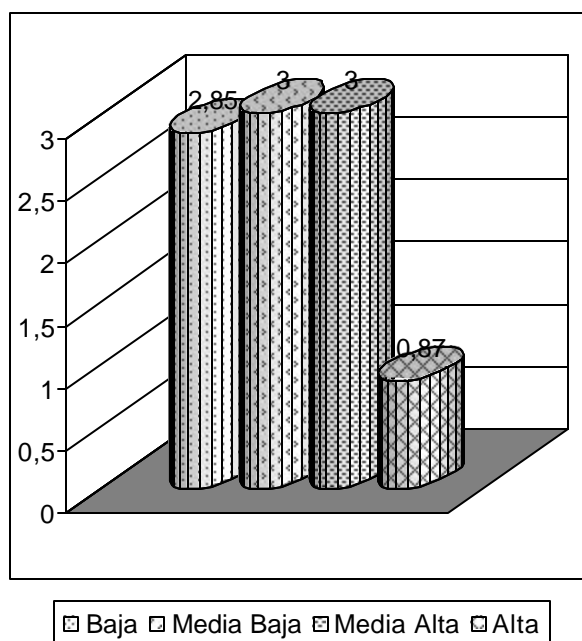


Gráfico 16

Indicador: Eficacia del proceso

Atendiendo a los resultados obtenidos para el indicador eficacia del proceso, tabla y gráfico 15, que mide el alcance de los planes educativos propuestos y los recursos necesarios para la eficacia de la labor docente, obteniendo una media de los puntajes de 3,02 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,72, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Tomando en consideración el análisis de los resultados, se observa una fortaleza para el desarrollo del proceso educativo, puesto que los docentes cumplen con los planes destinados para impartir y lograr así una relación armoniosa con los estudiantes, de igual manera, de acuerdo con los datos arrojado por los informantes, cuentan o disponen de los recursos necesarios, permitiéndoles utilizar las herramientas indispensables para optimizar el proceso educativo y por lo tanto incrementar su eficacia.

Existe correspondencia con los resultados obtenidos y lo señalado por Espinoza (1996, p.47), la eficacia del proceso educativo se mide en función de que el docente logre una relación armoniosa con sus alumnos aunque el dominio de la materia que imparta no este representada al máximo grado.

Por otro lado Rocca (1998), manifiesta que los elementos para que se lleve a cabo dicho proceso son el educando y el educador.

Dimensión: Indicadores de evaluación

Indicador: Meritocracia

Tabla 17

Indicador: Meritocracia

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,84	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

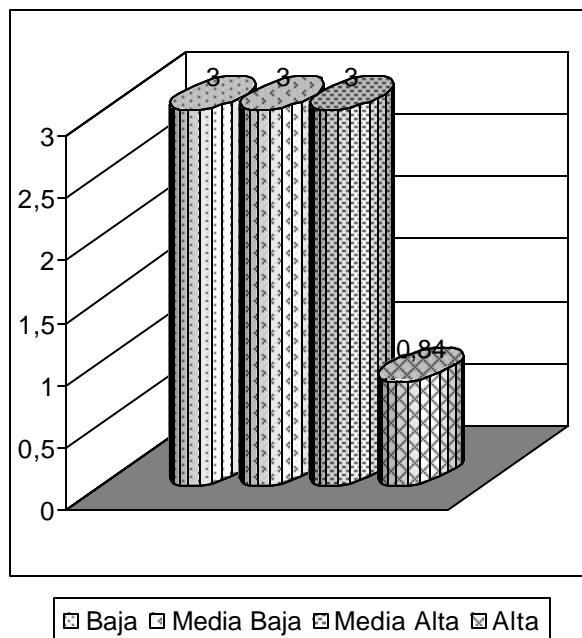


Gráfico 17

Indicador: Meritocracia

Los resultados obtenidos para el indicador Meritocracia, que mide los méritos que otorga la institución al personal y el reconocimiento de los méritos de acuerdo con el desempeño de los docentes, tabla y gráfico 16, con una media de los puntajes de 3,00 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,84, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

En relación a los resultados obtenidos, se encontró que los encuestados ubicaron sus respuestas en una categoría media alta, lo que indica un beneficio para el personal docente, por cuanto la institución además de resaltar el trabajo realizado por su personal a través del otorgamiento de méritos, también toma en cuenta el desempeño eficaz de los mismos y los premian aumentando así la motivación al trabajador y de toda la colectividad, para de esa manera alcanzar los objetivos propuestos, por la institución.

Lo anterior se corresponde con Hawk (1998, p.13), indica, el sistema de méritos está ligado al espíritu democrático de una nación porque reconoce el derecho de todos los ciudadanos a aspirar a cargos públicos sin distinción de clases sociales, ideas políticas, raza, religión.

Por otro lado, también se corresponde puesto que se toman en cuenta los requisitos señalados para que los docentes universitarios obtengan cargos o ascensos a través de méritos establecidos por la Ley de Universidades (1970), en su artículo 85, entre los cuales se mencionan:

condiciones morales, cívicas, preparación, experiencia y años deservicio entre otros.

Dimensión: Indicadores de evaluación

Indicador: Productividad académica

Tabla 18
Indicador: Productividad Académica

Medidas	Valor	Baremo de interpretación	
		Apreciación cualitativa predominante	Categoría
Media	3,14	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Moda	4,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Mediana	3,00	De Acuerdo (DA)	Media Alta
Desviación Estándar	0,85	De Acuerdo (DA)	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

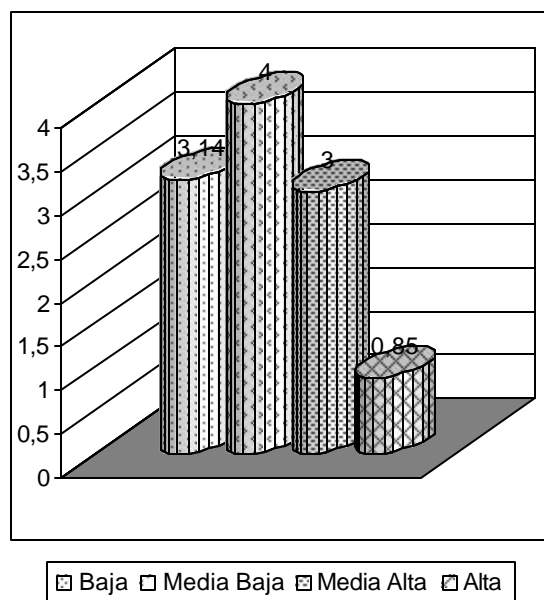


Gráfico 18

Indicador: Productividad académica

En la tabla y gráfico 17, se presentan los valores de medida obtenidos para el indicador productividad académica que mide la incidencia de la actual productividad docente y los métodos de evaluación del desempeño empleadas en la institución, obteniendo una media de los puntajes de 3,14 considerada media alta, con resultados para la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,85, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Después de analizar los resultados obtenidos, se infiere que los métodos aplicados para evaluar el desempeño docente, de acuerdo con los datos arrojados, influyen directamente en la productividad académica ya que, a través de esa evaluación se van aplicando los correctivos pertinentes para así mejorar la calidad de la educación del docente universitario.

Esto tiene su correspondencia con lo planteado por Scheifer (1996, p.79), la cual sostiene entre otros enunciados el desempeño laboral es el producto de un trabajo individual y grupal que está orientado a establecer metas, descubrir y superar obstáculos en un grado de efectividad. Igualmente, la teoría de los factores Restrictivos del crecimiento de la productividad, enunciada por Bain (1995, p.173) quien destaca el incremento de la productividad no puede ocurrir por si solo, sino por la acción de los directivos sobre los obstáculos y administrar los recursos disponibles dedicados a establecer metas, describir y superar el mayor grado de efectividad.

De esta manera después de observar el comportamiento de los indicadores correspondientes para la variable Indicadores de evaluación, se presenta la información generalizada a través de los siguientes resultados:

Tabla 19

Dimensión: Indicadores de evaluación

Medidas	Valor	Baremo de caracterización
		Categoría
Media	2,99	Media Alta
Moda	3,00	Media Alta
Mediana	3,00	Media Alta
Desviación Estándar	0,82	Dispersión media

Fuente . Alvarado (2004).

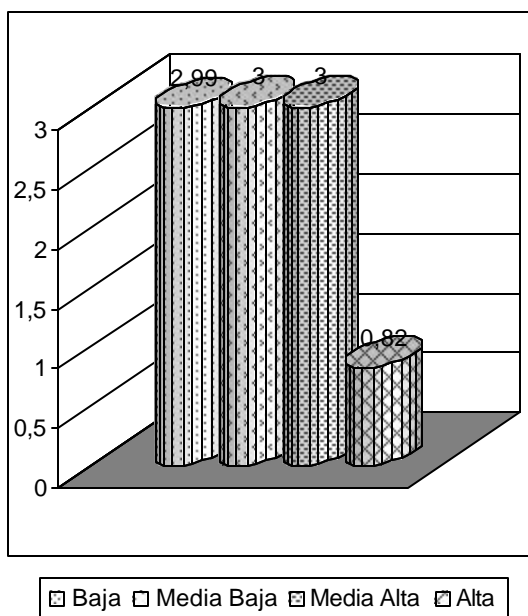


Gráfico 19

Dimensión: Indicadores de evaluación

De acuerdo con los datos suministrados por los encuestados, indicadores de evaluación, que mide los indicadores: rendimiento del personal docente, Eficacia del proceso educativo y la Meritocracia, tabla y gráfico 20, se obtuvieron las siguientes medidas: media de los puntajes de 2,99 lo cual se consideró media alta, con resultados de la moda 3,00 (media alta), mediana 3,00 (media alta) y desviación estándar 0,82, lo cual mostró una dispersión media de los datos.

Para esta dimensión se encontró que todos los indicadores, según los encuestados, están ubicados en una categoría media alta, evidenciándose que los indicadores de evaluación utilizados por la institución, como índices, acciones y estrategias son las más adecuadas, puesto que permiten realizar una evaluación pertinente del rendimiento del docente y por ende la eficacia del proceso educativo desarrollado en dicha institución.

Esto se corresponde con Davis (op. cit., p.526) cuando aduce, la evaluación es necesario para recompensar a los empleados, proporcionarles retroalimentación sobre su trabajo, mantener relaciones justas y adecuadas en el interior de los grupos, dirigir y capacitar a los empleados.

Asimismo, Rocca (1998), manifiesta la evaluación es una parte integrante de todo proceso educativo que tiene básicamente una función de orientación y de control de los procesos de planificación y ejecución, refleja la realidad de la acción del docente se hace necesario establecer algunos indicadores que orienten al supervisor sobre dicha actuación.

Asimismo, se describe el comportamiento general para la variable desempeño laboral del personal docente universitario, mediante los siguientes resultados:

Tabla 20
Variable: desempeño laboral

Medidas	Valor	Baremo de caracterización
		Categoría
Media	2,99	Media Alta
Moda	3,00	Media Alta
Mediana	3,00	Media Alta
Desviación Estándar	0,82	Dispersión media

Fuente. Alvarado (2004).

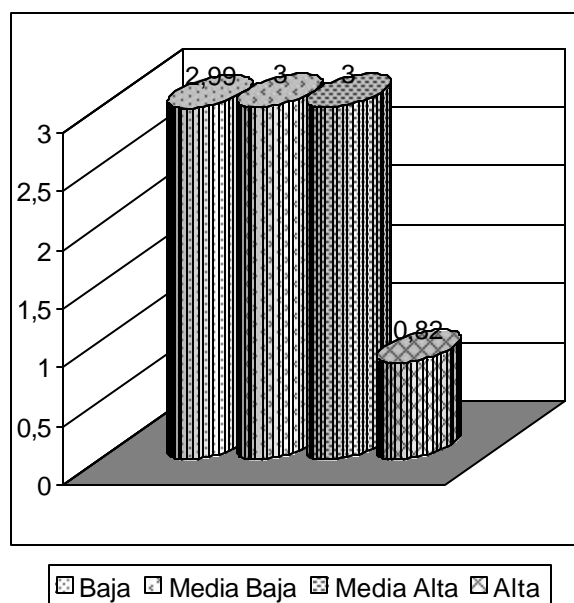


Gráfico 20

Variable: desempeño laboral.

En la tabla y gráfico 2, se presentan los valores de la variable desempeño laboral, que mide la dimensión indicadores de evaluación, en la cual se obtuvo una media de 2,99 ubicada en la categoría media alta, con moda y mediana de 3,00 en la categoría media alta la desviación estándar de 0,82 indicó una distribución de datos con una dispersión media.

Para esta variable, la categoría de respuesta arrojada por los informantes estuvo ubicada en media alta, destacando que para la institución es totalmente satisfactorio por cuanto se evidenció que el desempeño laboral del docente es satisfactorio, siendo éste el pilar fundamental para el alcance de los objetivos planteados.

Los resultados para la variable desempeño laboral se corresponde con lo señalado por su parte, Toro citado por Rojas (1997, p. 58) destaca “la eficiencia es producto del uso racional de los diversos recursos por parte del ser humano que es el único capaz de discurrir acerca de las calidades, cantidades y oportunidades de su aplicación de tales recursos”.

Por otra parte, en cuanto al desempeño del personal docente, Cordido y Estacio, citados por Orellana (2000, p. 60) señalan “la sociedad no puede descuidar la atención a la necesidad de transformarse, la educación constituye el medio para alcanzar ese objetivo”. En consecuencia, le corresponde al docente desempeñar las funciones destinadas a alcanzar los ideales de la sociedad de la cual es parte la institución educativa. Tales objetivos serian difíciles de lograr si no se dispone de un personal profesoral

con los requerimientos exigidos por los instrumentos legales a que se hizo referencia en párrafos anteriores.

Asimismo, el desempeño laboral, es definido como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo (Dolan, 1999). Y que establecen los indicadores de evaluación que reseñan la dimensión de estudio para sus correspondientes elementos de incidencia.

En este sentido, para el logro de la utilización máxima de esos recursos, se requiere de la articulación coherente de las acciones humanas, que no se lograrían sin un desempeño eficaz de las personas. Vinculado a ese contexto, en las instituciones educativas, el desempeño no se refiere a cualquier tipo de acción humana dirigida a alcanzar objetivos, sino aquella puntuada intencionalmente a la obtención de un resultado, en este caso el aprendizaje de los alumnos.

Por lo tanto, el docente tiene que ser un educador en toda su extensión, capaz de asumir responsabilidades, aceptar las diferencias individuales existentes entre los alumnos, reconocer sus debilidades y fortalezas en el logro alcanzado por sus educandos. En cuanto a los indicadores del desempeño laboral, el rendimiento del docente se considera medio alto, y mostró una dispersión media de los datos. Para la eficacia del proceso educativo igualmente se ubicó en la categoría media alta y una dispersión

media de los datos, según la auto evaluación del docente o valoración que hace sobre sí mismo para reflejar su desempeño dentro y fuera del aula.

En ese sentido, la capacidad docente, la metodología de la enseñanza y el cumplimiento de las normas impuestas por la institución educativa, se consideraron media alta para su eficacia laboral. Así mismo, se obtuvo para la meritocracia un resultado medio alto y una dispersión media de los datos. Al igual que en la productividad académica, el resultado se ubica en la categoría media alta, con una dispersión media de los datos, las cuales consideran el retraso en la entrega de notas, informes de evaluación, programas, ente otros, lo cual ayuda en el cumplimiento de las finalidades de la institución, el conocimiento del progreso de los alumnos, aumenta la organización en el ámbito laboral; por lo cual son indicadores factibles de ser medidos en la evaluación de este tipo de personal.

Por lo tanto todas las dimensiones e indicadores estudiados del desempeño laboral están orientadas a lograr la excelencia del docente en el proceso educativo. Para ello se hace necesario implantar las mismas con la finalidad de lograr una simbiosis entre profesor y alumno, permitiendo el rendimiento académico del docente y la educación integral por parte del alumno. En cuanto a la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral, fue de 0.83 que se interpreta como positiva fuerte. Lo cual indica que si están relacionadas, de manera que a mayor satisfacción laboral, mayor será el desempeño, y viceversa.

Por último, se señala la relación estadística de las variables satisfacción laboral y desempeño laboral, cuyos resultados fueron exhaustivamente comentados en este capítulo, se utilizó la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Esta fórmula devuelve el coeficiente de correlación producto o momento r de Pearson, r , un índice adimensional acotado entre -1,0 y 1,0 que refleja el grado de dependencia lineal entre dos conjuntos de datos.

Al correlacionar la satisfacción laboral con el desempeño laboral, se produjeron los siguientes resultados:

Tabla 21.

Relación entre las variables Desempeño Laboral y Satisfacción Laboral

	Desempeño Laboral	Tipo de correlación
Satisfacción Laboral	0,83	Positiva Fuerte

Fuente. Alvarado (2004).

Así pues, la conducta está influenciada por las características individuales, así como variables ambientales que explican en gran parte de la satisfacción laboral. Tomando en cuenta que factores como la profesión u ocupación, el contenido del puesto de trabajo, el tipo de liderazgo, la

interacción con los compañeros y otras variables personales tienen relación con el desempeño (Hillan y Mc Cormick, 1995). De manera que contar con empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados descontentos.