

CONCLUSIONES

Las conclusiones de una investigación constituyen el aporte científico del investigador con respecto a los hallazgos obtenidos con el fin de analizar la información correspondiente a los objetivos planteados con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral del docente con su desempeño.

En cuanto al primer objetivo específico dirigido a diagnosticar la satisfacción laboral del docente universitario, los resultados obtenidos permitieron concluir, que los docentes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, están satisfechos laborando dentro de la institución, puesto que los factores existentes inciden positivamente en el comportamiento de los mismos, favoreciendo así las actividades realizadas por los empleados.

Para el objetivo, identificar los factores vinculados a la satisfacción laboral del docente universitario, se determinó que la satisfacción laboral no repercute sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo que éste se lleve a cabo positivamente, favoreciendo el rendimiento general de los estudiantes.

De igual manera la Universidad incrementa los niveles de satisfacción del docente, así como también lleva un control de los indicadores de incidencia negativa que puedan presentar los docentes en cuanto al proceso de aprendizaje.

Por otro lado, se evidenció que los docentes universitarios se encuentran satisfechos en cuanto a los reconocimientos realizados por la institución, puesto que son elogiados por la eficacia y efectividad de los mismos.

Asimismo, los incentivos utilizados por la institución estudiada, de acuerdo con los resultados, son los más alicientes y motivadores, incrementando la satisfacción de los docentes que allí laboran, logrando así el logro de los objetivos propuestos por, alcanzando el éxito de los mismos y a la vez estar motivados a cumplir con sus responsabilidades.

En cuanto a las condiciones laborales, se determinó que éstos constituyen un beneficio para los docentes, puesto que existen condiciones favorables de trabajo, incrementando la interacción, la comunicación y los vínculos sociales entre sus empleados, la cual establece un equilibrio dentro de la institución y por ende una mayor satisfacción laboral.

También se evidenció que las políticas administrativas aplicadas por la Universidad van dirigidas a lograr la interacción emocional y mental del trabajador, la cual permite establecer el control adecuado y obtener la mayor receptividad del personal, manteniendo la comunicación de sus miembros y por lo tanto el establecimiento de un clima armónico en el ámbito laboral de la institución.

En otro orden de ideas, se determinó que existe una contradicción entre los encuestados, en cuanto a la supervisión llevada a cabo dentro de la institución, puesto que no está acorde con los cambios educativos en la

actualidad, efectuándose de una manera rígida, pero considerada la más adecuada para los docentes que allí laboran. En líneas generales, respecto a la dimensión factores vinculantes, se encontró debilidades en cuanto a los salarios y el tipo de supervisión utilizada, pero los demás indicadores fueron positivos, favoreciendo de ésta manera la satisfacción laboral del docente universitario.

Para el objetivo detectar los indicadores para evaluar el desempeño laboral del docente universitario, en cuanto a la eficacia del proceso, el cual se lleva a cabo a través de varios actores, como supervisores y los mismos alumnos. Se determinó, que los docentes dan su máximo esfuerzo para el desarrollo óptimo del proceso educativo, y el cumplimiento cabal de los objetivos propuestos. De la misma manera, de acuerdo con los resultados se determinó que los docentes cumplen con los planes destinados a desarrollar en la institución, teniendo a favor que cuentan o disponen de los recursos necesarios, utilizados para optimizar el proceso educativo y por lo tanto la eficacia del mismo.

En cuanto a la Meritocracia, reencontró que la institución además de resaltar el trabajo realizado por el docente respeta el principio democrático que tienen los docentes para optar a un cargo o ascender a otro de mayor categoría, los cuales toman en cuenta los requisitos necesarios para obtenerlo.

Por otra parte, la productividad académica, es evaluada a través de métodos adecuados, permitiendo utilizar correctivos y mejorar así la calidad de la educación del docente universitario.

En síntesis se concluye que para la dimensión indicadores de evaluación del desempeño laboral, se evidenció que son los más adecuados permitiendo realizar una revisión pertinente del rendimiento del docente y por lo tanto la eficacia del proceso educativo, como consecuencia del desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt es satisfactorio constituyendo una fortaleza para el alcance de los objetivos pautados por la institución.

Para finalizar, se estableció teórica y estadísticamente la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral docente de acuerdo al cuarto objetivo, cuyo resultado fue de 0.85 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 lo cual se concluye que la conducta está influenciada por las características individuales, así como variables ambientales que explican en gran parte de la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Al finalizar la siguiente investigación se presenta las siguientes recomendaciones:

Realizar un diseño de políticas y programas con normas operativas y procesos funcionales para el logro de las funciones del docente universitario, a fin de establecer el sentido de pertenencia con institución.

Fomentar el sentido del compromiso de todos y cada uno de los profesores universitarios, a fin de aplicar estrategias viables para lograr la satisfacción y el desempeño laboral de los mismos.

Mantener una búsqueda constante de información en cuanto a la aplicación de estrategias, de incentivos para la realización adecuada de sus labores, así como el interés en el desempeño del trabajo que realizan.

Realizar una supervisión pormenorizada de las expectativas del docente universitario, siendo éstas difíciles de cubrir o que presuponen retos para los mismos, en tal sentido que puede observarse su capacidad de respuesta ante estas situaciones.

Mantener un constante monitoreo sobre el nivel de dominio que mantienen los docentes en las actividades que realizan, ello con la finalidad de conocer sus capacidades intelectuales en la ejecución de sus labores y reconocerles los méritos de acuerdo a su efectividad.

Establecer una línea de supervisión flexible y acordes con los cambios educativos y así facilitar el proceso educativo y por lo tanto incrementar la calidad del docente universitario.

Se establece la necesidad de políticas proclives al desempeño eficaz donde permite determinar que los docentes demuestren su compromiso con la universidad cumpliendo con las metas que se le han asignado y esto se logra por medio de la motivación, oportunidades y recompensas por la realización de las tareas asignadas lográndose un mayor rendimiento en las mismas.

Finalmente debe mantenerse una constante supervisión en la utilización adecuada de los recursos de que dispone la universidad para crear partidas presupuestarias destinadas a cubrir expectativas en el docente.

De acuerdo al primer objetivo establecido dirigido a diagnosticar la satisfacción laboral de los docentes universitarios, dicha variable se ubicó en la categoría media alta, con una dispersión media. Asimismo, en cuanto a las dimensiones de esta variable: diagnóstico situacional, se obtuvo en la categoría media alta, con una dispersión media de los datos. Igualmente para sus indicadores factores internos y externos.

En cuanto al segundo objetivo orientado a identificar los factores vinculados a la satisfacción laboral del docente universitario adscrito a la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, el resultado de esta dimensión, factores vinculantes, se consideró media alta, con una dispersión media de los datos, al igual que en sus indicadores: metodología del proceso de enseñanza / aprendizaje, proceso de evaluación educativa, control del proceso educativo, reconocimiento del mérito, tipos de incentivo, motivación al logro, condiciones laborales, políticas administrativas, canales de comunicación y líneas de supervisión

En relación al tercer objetivo dirigido a detectar los indicadores para evaluar el desempeño laboral de los docentes de la mencionada Universidad, los resultados obtenidos en esta variable, se ubicó en la categoría media

alta, con una dispersión media. 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. Se obtuvo para la meritocracia un resultado medio alto y una dispersión media de los datos.

Así mismo en la productividad académica el resultado se ubica en la categoría media alta, con una dispersión media de los datos.

En la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt no se evidencia políticas ni programas para dar incentivos y satisfacer al personal docente universitario; sin embargo se encontró un desempeño eficiente que cubre con las expectativas deseadas.

Se pudo observar una adecuada disposición del personal docente en el desempeño de sus funciones con manejo eficiente de situaciones estresantes, ya que presentan reacciones comunes ante situaciones imprevistas, aún cuando la pérdida de su capacidad de actuación, cambio de hábitos y actitudes, cambios en el entorno que suelen estar presentes en la ejecución de sus labores.

Existe integración entre los docentes de la universidad, lo cual se traduce en un compromiso personal con respecto a las expectativas y requerimientos conforme a su desempeño para ejecutar sus funciones.

En referencia al personal docente, el mismo encamina su desempeño en pro de los requerimientos y necesidades de la universidad, ello con el fin de permanecer dentro de los cánones de servicio exigido.

En la universidad no se evidencian indicadores de motivación al logro perfilados hacia los docentes, restándole valor al establecimiento de políticas y programas de incentivos de manera expresa para la eficaz realización de sus tareas.

Así mismo, los equipos de trabajo no operan de acuerdo a un enfoque adecuado a los requerimientos organizacionales, es decir, los mismos consideran que no existe motivación para la efectividad en las tareas ejecutadas.

Igualmente las tareas son ejecutadas por los equipos de trabajo sin obedecer a un enfoque específico, por tanto, la ejecución de las tareas se

desempeñan colocando de manifiesto su capacidad intelectual aun cuando su interés no sea de manera adecuada.

El docente evidencia experiencia en el dominio de sus tareas y así mismo predisposición a hacer las cosas bien.

De acuerdo al primer objetivo establecido dirigido a diagnosticar la satisfacción laboral de los docentes universitarios, dicha variable se ubicó en la categoría media alta, con una dispersión media. Asimismo, en cuanto a las dimensiones de esta variable: diagnóstico situacional, se obtuvo en la categoría media alta, con una dispersión media de los datos. Igualmente para sus indicadores factores internos y externos.

En cuanto al segundo objetivo orientado a identificar los factores vinculados a la satisfacción laboral del docente universitario adscrito a la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt, el resultado de esta dimensión, factores vinculantes, se consideró media alta, con una dispersión media de los datos, al igual que en sus indicadores: metodología del proceso de enseñanza / aprendizaje, proceso de evaluación educativa, control del proceso educativo, reconocimiento del mérito, tipos de incentivo, motivación al logro, condiciones laborales, políticas administrativas, canales de comunicación y líneas de supervisión.

En relación al tercer objetivo dirigido a detectar los indicadores para evaluar el desempeño laboral de los docentes de la mencionada Universidad, los resultados obtenidos en esta variable, se ubicó en la categoría media alta, con una dispersión media. 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. Se obtuvo para la meritocracia un resultado medio alto y una dispersión media de los datos.

Así mismo en la productividad académica el resultado se ubica en la categoría media alta, con una dispersión media de los datos.

Se estableció teórica y estadísticamente la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral docente de acuerdo al cuarto objetivo, cuyo resultado fue de 0.85 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 lo cual se concluye que la conducta está influenciada por las características individuales, así como variables ambientales que explican en gran parte de la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguillon, F. (2003). **La acción gerencial y el desempeño de los docentes en el Instituto de Tecnología de Maracaibo (IUTM)**. Tesis de grado. Maracaibo. Venezuela.
- Allan, J. (1996). **Como ser Mejor Motivando al Personal**. Editorial Panorama. México.
- Avila, F. (1996). **Diagnostico de la Educación Latinoamericana**. Editorial Universo Venezuela. Maracaibo.
- Bain, L (1995). **Administración y organización**. Editorial Prentice Hall. Cuarta edición. México.
- Bisquera, R. (1998). **Métodos de investigación Educativa**. Editorial ceac. Barcelona.
- Blanco, C. (1997). **Como Seleccionar nuestro Personal**. Segunda Edición. Editorial INDEX. España.
- Blum, M. y Naylor, J. (1996). **Psicología Industrial**. México D.F.
- Bustos, F. (2001). **Influencia de la Convención Colectiva en la Satisfacción Laboral de los Docentes de los Institutos Universitarios de Tecnología Públicos del Estado Zulia**. Tesis de grado. Cabimas. Venezuela
- Byars, L., Rue, W. (1983). **Administración de Recursos Humanos**. Primera Edición. Nueva Editorial Interamericana. México.
- Calas, V. (1998). **Psicología Organizacional**. Octava Edición. Thomson Editores. México.
- Castillo, C. (2000). **El Supervisor como Agente Motivador y su relación con la satisfacción Laboral de los Docentes**. Tesis de grado. Universidad Rafael María Baralt. Caracas. Venezuela.
- Cordeno, J. (2002) **Motivación al Personal**. Primera Edición. Editorial Norma. Bogota Colombia.
- Chávez, N. (2001). **Introducción a la Investigación Educativa**. Tercera Edición. Maracaibo. Venezuela.

- Chiavenatto, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos**. Quinta Edición. Editorial Mcgraw Hill. Bogotá. Colombia.
- Chroden, H. y Sherman, A. (2001). **Administración Personal**. Editorial Continental. México.
- Davis, K. (1997). **El Comportamiento Humano en el trabajo**. Octava edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Davis, y Newstron, J. (2000). **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Décima Edición. Editorial McGraw Hill. México D.F.
- Dessler, G. (1998). **Administración de personal**. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México.
- Díaz, F., y Hernández, G. (1998). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo**. Editorial McGraw Hill. México. D.F.
- Dolan, S, Schuler, R y Otros. (1999). **La Gestión de los Recursos Humanos**. Segunda Edición. Editorial McGraw Hill. España.
- Dunette, M. (1997). **Selección de Personal**. Editorial C.E.C.S.A. México D.F.
- Espinoza, C. (1996). **Psicología Educativa**. Cuarta edición. Editorial Norma. España.
- Fernández, y Tudcuer. (2002) **La Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Panters**. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Trabajo de Grado. Los Puertos de Altigracia. Estado Zulia. Venezuela.
- Fleishman, E. y Bass, A. **Psicología Industrial y del Personal**. Sexta Edición. Editorial Trillas. México D.F.
- Gallopin, N (1997). **Guías para los supervisores**. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Gibson, I. y Donelly (1994). **Organizaciones**. Nueva Editorial Interamericana. México D.F.
- Harris (1994) **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Limusa.
- Hawk, K. (1998). **Selección de personal**. Editorial Deusto. España.

- Heller, R. (1998). **Como Motivar**. Editorial Grijalbo. Barcelona España.
- Hellriegel, S., Slucum y Woodman, R. (1999). **Comportamiento Organizacional**. Octava Edición. Editorial South Western Collage. México D.F.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York. Editorial Jhon Wiley - I.
- Hilan, y Mc. Cormick. (1999) **Administración de Personal**. Tercera Edición. Editorial Deusto. España.
- Korman, A. (1999). **Psicología de la Industria de las Organizaciones**. Ediciones Marova. Madrid España.
- Kreitner y Kinicki. (1997). **Comportamiento de las Organizaciones**. Tercera Edición. Editorial McGRAW-HILL. México D.F.
- Luzardo (1998). **Desempeño Laboral del Personal del Departamento Seguros Mercantes**. Tesis de grado. Instituto Universitario de Tecnología Maracaibo. Maracaibo. Venezuela.
- Maslow (1954) **Motivation and Personalty**. Editorial HARPER I and ROW. Publisher U.S.A.
- Matute E. (1994) **Guía para la Calificación del Personal**. Cuarta Edición. Edición Ibérico Europea. España.
- Milkowiah G. y Boudrea I. (1998) Editorial Adison Wesle. Ibeoamericana U.S.A.
- Munich, L., y García, J. (1998). **Fundamentos de la administración**. Editorial Trillas. México.
- Natera, L. (1999). **Evaluación del Rendimiento Académico Laboral Docente en el Instituto Universitario Tecnológico de Cabimas**. IUTC. Tesis de Grado. Cabimas. Venezuela.
- Nericci, N. (1997). **Hacia una Pedagogía Moderna**. Editorial Claret. Barcelona España.
- Orellana, R. (2000). **Plan Estratégico para Optimizar el Desempeño docente en su rol de Planificador**. Tesis de grado. Caracas. Venezuela.

- Robbins, S. (1997). **Comportamiento Organizacional**. Quinta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamérica. México D.F.
- Rocca, J. (1996). **Introducción a la Pedagogía**. Editorial Claret. Barcelona.
- Rojas, F. (1997). **Desempeño Docente y Calidad de la Educación en el Ejercicio de la Profesión Docente**. Tesis de Grado. Maracaibo. Venezuela.
- Romero, N. (1998). **Incidencia del Proceso de Selección sobre el Desempeño Laboral del Personal docente Universitario**. Tesis de grado Doctoral. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.
- Sánchez, A. (1996). **La formación del docente para la Educación Básica Venezolana**. Editorial Salesiana. Caracas. Venezuela.
- Sierra, R. (1993). **Tesis doctorales y trabajos de investigación científica**. Editorial Paraninfo, S.A. España.
- Schelfer, G. (1996). **Administración**. Segunda edición. Editorial Prentice may. México.
- Schultz, D. (1994). **Psicología Industrial**. Quinta Edición. Nueva Editorial Interamericana. México.
- Soto, E. (2001) **Comportamiento Organizacional**. Editorial International. Thomson Editors S.A. México.
- Stoner, J. y Freeman, E. (1998). **Administración**. Quinta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamérica. México D. F.
- Tagliaferri, L. (1996). **Supervisión de Recursos Humanos**. Sexta Edición. Editorial Limusa. México.
- Viloria, M. (2003). **El desempeño docente y el pensamiento creativo en el Instituto Universitario de Tecnología Industrial "Rodolfo Loero Arismendi" (IUTIRLA)**. Tesis de grado. Maracaibo. Venezuela.
- Vivas, A. (2000) **Satisfacción Laboral en los Empleadas del Centro Ferretero la Campesina**. Tesis de grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Venezuela.

Zerilli, A. (1995) **Valoración del Personal**. Editorial Deuto. España

_____ (1973). Constitución de la Republica de Venezuela. Gaceta Oficial 1585 (Extraordinario).

_____ (1999). Constitución de la Republica de Venezuela. Gaceta Oficial 36860 (Extraordinario).

_____ (1970). Ley de Universidades. Gaceta Oficial N° 1429. (Extraordinario).

_____ (1980). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela. N° 2635. (Extraordinario).

_____ (1986). Reglamento de la Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N° 3713. (Extraordinario).

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA
MENCIÓN: GERENCIA EDUCATIVA**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO
DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Instrumento dirigido a los docentes

Autora: Soc. María Alvarado de Delgado
Tutora: Dra. Nieves Josefina Romero

Maracaibo, Julio de 2004

INSTRUCCIONES

1. Lea detenidamente el cuestionario antes de responder las preguntas.
2. El cuestionario esta conformado por un conjunto de preguntas, cada una tiene un total de cuatro (04) alternativas, selecciona una sola y marque según su opinión una "X" en la que se ajuste a su consideración:
3. Las alternativas son las siguientes:

(TA) Totalmente de acuerdo

(DA) De acuerdo

(DSA) Desacuerdo

(TDSA) Totalmente desacuerdo

Gracias por su colaboración

Instrumento dirigido al docente

N°	ITEMS	Alternativas			
		TA	DA	DSA	TDAS
1	La política universitaria administrativa fortalece el logro de la satisfacción laboral del docente.				
2	La política de sueldos y salarios es una debilidad institucional para alcanzar la satisfacción del docente.				
3	El paquete socioeconómico laboral del docente universitario contribuye a contrarrestar las debilidades institucionales.				
4	Las condiciones del ambiente de trabajo son adecuadas para laborar satisfactoriamente en la institución.				
5	Las Instituciones universitarias evalúan las condiciones socioeconómicas que favorecen el logro de la satisfacción laboral.				
6	La ausencia de políticas de reconocimiento y mérito es una debilidad institucional.				
7	El proceso de enseñanza-aprendizaje lo lleva a cabo con efectividad debido a su satisfacción laboral.				
8	Ha contribuido su satisfacción laboral ha disminuir su rendimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
9	Las universidades se caracterizan por contribuir a elevar sus niveles de satisfacción laboral del docente.				
10	Las políticas institucionales satisfacen sus expectativas laborales.				
11	Las universidades requieren una reformulación inmediata de sus políticas laborales socioeconómicas.				
12	Las universidades se caracterizan por evaluar los factores vinculantes a la satisfacción laboral.				

N°	ITEMS	Alternativas			
13	Se controla en la universidad los indicadores de incidencia negativa en la satisfacción laboral.				
14	En la Universidad se reconoce el cumplimiento satisfactorio del trabajo.				
15	Se reconocen los méritos académicos en la universidad.				
16	Se le reconoce públicamente su desempeño en la universidad.				
17	Existe en la universidad un programa de incentivos.				
18	Los incentivos monetarios son los más importantes para usted.				
19	La planeación de su carrera docente es suficiente incentivo.				
20	En la universidad continuamente se le motiva a alcanzar sus metas.				
21	En la universidad se acostumbra a reconocerle sus logros.				
22	En la universidad se emplean políticas de motivación laboral.				
23	En la universidad las condiciones laborales son propicias para influenciar favorablemente en su satisfacción laboral.				
24	En la universidad contribuye el gerente educativo a generar condiciones laborales favorables				
25	En la universidad contribuye el docente a generar condiciones laborales favorables.				

N°	ITEMS	Alternativas			
		TA	DA	DSA	TDAS
26	Dispone la universidad educativa de políticas administrativas para contribuir a la satisfacción docente.				
27	La directiva educativa acostumbra a comunicar las decisiones al personal docente.				
28	Cuenta la universidad con un clima de confianza que favorezca la comunicación.				
29	Es usted receptivo en cuanto a las comunicaciones verbales o escritas que se le giran.				
30	La supervisión universitaria del docente es rígida.				
31	Cuenta la universidad con un modelo de supervisión efectivo.				
32	Considera usted que en la actualidad rinde al proceso educativo su máximo esfuerzo.				
33	Su desempeño laboral actual considera que es un indicativo por medio del cual se puede justificar el rendimiento estudiantil.				
34	Alcanza usted todos los planes educativos propuestos.				
35	Dispone usted de los recursos necesarios para ser eficaz en sus labores docentes.				
36	La universidad otorga méritos al personal.				
37	Otorga méritos la universidad cuando el personal manifiesta un desempeño eficaz.				
38	Inciden en su actual productividad docente los métodos de evaluación del desempeño empleadas.				

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA
MENCIÓN: GERENCIA EDUCATIVA**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO
DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Instrumento de validación de expertos

Autora: Soc. María Alvarado de Delgado
Tutora: Dra. Nieves Josefina Romero

Maracaibo, Julio de 2004

Maracaibo, Julio de 2004

Respetado Profesor

Por medio de la presente me dirijo a Uds. con el propósito de solicitar su valiosa colaboración con la revisión y posterior validación de los instrumentos que permitirán recoger información necesaria sobre las variables objeto de investigación proporcionando los elementos necesarios para determinar el **Satisfacción y Desempeño Laboral del Docente Universitario**, proyecto que nos permitirá optar al grado de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación, Mención: Gerencia Educativa.

En tal sentido es necesaria su opinión con respecto en el área, mecanismo a través del cual se procederá a la validación del instrumento; los aspectos a considerar son los siguientes:

- Pertinencia de los objetivos
- Pertinencia de las variables
- Pertinencia con el indicador
- Pertinencia de los ítems
- Pertinencia en la redacción

Identificación del Experto

1. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: _____

Título de Pre-Grado: _____

Título de Post-Grado: _____

Cargo que Ocupa: _____

Antigüedad en el Cargo: _____

Experiencia en el Área: _____

2. Objetivos de la investigación

2.1. Objetivo general

Determinar la relación de la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

2.2. Objetivos específicos

Diagnosticar la satisfacción laboral del docente en la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

Identificar los factores vinculados a la satisfacción laboral del docente adscrito a la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

Detectar los indicadores para evaluar el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

Establecer teórica y estadísticamente la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

3. Sistema de Variable

Se define como el sistema de variables a las definiciones teóricas operativas del fenómeno o hecho investigado indicando su relación con las dimensiones e indicadores.

Variable: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Se define como una respuesta activa dada por el trabajador a su puesto. (Davis y Newstron, 2000).

Definición Operativa: Establece el diagnóstico situacional y el conjunto de factores vinculantes que como dimensiones de estudio generan los indicadores de incidencia.

Variable: Desempeño Laboral.

Definición Conceptual: Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo. (Dolan, 1999).

Definición Operativa: Establecer los indicadores de evaluación que reseñan la dimensión de estudio para sus correspondientes elementos de incidencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	TA	DA	DSA	TDSA	EVALUACIÓN									
									PERTINENCIA OBJETIVO		PERTINENCIA VARIABLES		PERTINENCIA DIMENSIÓN		PERTINENCIA INDICADOR		REDACCIÓN	
									P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP
			Meritocracia	36. La universidad otorga méritos al personal.														
				37. Otorga méritos la universidad cuando el personal manifiesta un desempeño eficaz.														
			Productividad académica	38. Inciden en su actual productividad docente los métodos de evaluación del desempeño empleadas.														
Establecer teórica y estadísticamente la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral del docente.			Relación Estadística de las Variables	Indices														

Fuente: ALVARADO (2004)

(TA) Totalmente de Acuerdo

(DA) De Acuerdo

(DSA) Desacuerdo

(TDSA) Totalmente Desacuerdo

JUICIO DEL EXPERTO

Según su opinión

1. Los parámetros de observación están acorde con los objetivos

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

Observaciones:

2. Los parámetros de observación miden la dimensión

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

Observaciones:

3. Considera usted que los parámetros miden los indicadores

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

Observaciones:

4. Considera usted que los parámetros miden las variables

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

Observaciones:

5. Considera usted válido el instrumento

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

Observaciones:

Firma del Experto _____

CONFIABILIDAD. COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH
 VARIABLES: "Desempeño Laboral" y "Satisfacción Laboral"

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Sujetos														
1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3
2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
3	1	2	4	4	4	3	3	4	3	1	3	2	1	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
8	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
9	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3
12	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4
13	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3
15	3	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4
16	1	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
19	1	2	4	4	4	3	3	4	3	1	3	2	1	3
20	3	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4
<i>Sumatoria</i>	53	48	78	77	76	72	74	74	76	50	68	64	44	65
<i>Media</i>	2,65	2,4	3,9	3,85	3,8	3,6	3,7	3,7	3,8	2,5	3,4	3,2	2,2	3,25
<i>Varianza</i>	0,77	0,67	0,09	0,13	0,17	0,25	0,22	0,33	0,17	1	0,36	0,91	0,69	0,3
<i>D. E.</i>	0,88	0,82	0,31	0,37	0,41	0,5	0,47	0,57	0,41	1	0,6	0,95	0,83	0,55

15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2
4	4	4	4	2	4	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2
4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2
3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2
3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3
3	4	3	4	4	4	3	2	2	1	3	4	2	1	4	1
4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	3
4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	1
4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	2	1	4	1
4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2
3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	1
4	4	4	4	3	4	4	1	2	1	4	4	1	1	4	2
3	3	3	3	3	4	4	1	2	4	3	4	2	2	4	3
4	4	1	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2
4	4	4	4	2	4	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2
4	4	4	4	3	4	4	1	2	1	4	4	1	1	4	2

72	74	58	77	66	78	65	40	53	59	72	77	49	44	76	44
3,6	3,7	2,9	3,85	3,3	3,9	3,25	2	2,65	2,95	3,6	3,85	2,45	2,2	3,8	2,2
0,25	0,22	1,04	0,13	0,54	0,09	0,93	0,74	0,66	1,31	0,25	0,13	1	1,43	0,17	0,8
0,5	0,47	1,02	0,37	0,73	0,31	0,97	0,86	0,81	1,15	0,5	0,37	1	1,2	0,41	0,89

31	32	33	34	35	36	37	38	39	Total
3	3	3	3	4	3	3	3	4	123
4	3	3	4	4	3	2	2	4	130
2	3	3	4	3	2	4	2	4	111
2	3	3	3	3	4	4	4	4	115
2	3	3	4	4	4	2	4	4	144
3	1	3	3	3	3	2	4	4	125
4	3	4	4	4	3	3	3	4	134
4	3	3	3	3	3	3	4	4	119
1	3	4	3	3	3	3	4	4	118
4	2	4	4	3	2	3	3	3	131
4	3	3	4	3	2	4	3	4	125
4	4	2	3	3	1	2	2	4	119
4	3	4	4	4	4	4	4	4	140
4	3	2	3	3	3	3	4	4	121
1	4	2	4	4	4	3	4	4	123
4	3	2	3	4	2	4	2	4	120
3	2	3	4	3	4	1	4	4	137
4	3	4	4	4	4	4	4	4	140
2	3	3	4	3	2	4	2	4	111
1	4	2	4	4	4	3	4	4	123
60	59	60	72	69	60	61	66	79	2509
3	2,95	3	3,6	3,45	3	3,05	3,3	3,95	125
1,37	0,47	0,53	0,25	0,26	0,84	0,79	0,75	0,05	92,6
1,17	0,69	0,73	0,5	0,51	0,92	0,89	0,86	0,22	9,62

Sumatoria
de las
variazas

21,1

*Coficiente
Alpha*

0,8722789