

**Universidad nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICERRECTORADO

DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL ZZBARINAS

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021.**

AUTOR: Andryxs Jesús Leal Graterol

TUTOR: MSc. Cesar Guerrero

BARINAS, ENERO 2023.



Editar con WPS Office

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Dirección de Estudios Avanzados
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA,
VPDS AÑO 2021.**

**Requisito parcial para optar al grado de
Magister Scientiarum**

AUTOR: Andryxs, J. Leal G.

C.I: V-21.159.693

TUTORA: MSc. Cesar Guerreo

C.I: V- 17.766.835

BARINAS, ENERO 2023.



Editar con WPS Office



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
 La universidad que siembra



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 9.00 am del 20 de Marzo del 2023, reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: Prof. MSc. Cesar Guerrero, (Tutor - Coordinador UNELLEZ), Prof. MSc. Edgar Prado, (Jurado Suplente UNELLEZ), Prof. MSc Carmen Gallardo (Jurado Principal Externo UCSHChF), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 17.766.835, 10.784.322, 11.395.469, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/02/51 DE FECHA: 06/03/2023, ACTA No 02 ORDINARIA, N°51, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: "NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021." presentado por el maestrante ANDRYXS JESÚS LEAL GRATEROL, titular de la cédula de identidad N°- V-21.159.693, con el cual aspira obtener el Grado Académico Magister Scientiarum en Administración mención Gerencia y Planificación Institucional; quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes normativas para la elaboración de Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" – UNELLEZ 2021, ADMITIR el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 11 de Abril del 2023 a las 10:00 a.m.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado, firmán:

Prof. MSc. Cesar Guerrero.
 C. I. N° 17.766.835
 (Tutor - Coordinador UNELLEZ)

Prof. MSc. Edgar Prado
 C. I. N° 10.784.322
 (Jurado Suplente UNELLEZ)



Prof. MSc. Carmen Gallardo
 C. I. N° 11.395.469
 (Jurado Suplente Externo UCSHChF)

"La Ciencia y la Tecnología al Servicio de la Liberación Permanente de la Humanización del Hombre"
 DIRECCION: AV. 23 DE ENERO, FRENTE A REDOMA DE PUNTO FRESCO, CALZADA PRINCIPAL MODULOS BARINAS II, BARINAS EDO. BARINAS
 CORREO: hgv@unellez.edu.ve







ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 10.00 am del 11 de Abril del 2023 reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: **Prof. MSc. Cesar Guerrero, (Tutor - Coordinador UNELLEZ), Prof. MSc. Edgar Prado, (Jurado Suplente UNELLEZ), Prof. MSc Carmen Gallardo (Jurado Principal Externo UCSHChF),** titulares de las Cédulas de Identidad N°: 17.766.835, 10.784.322, 11.395.469, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/02/51 DE FECHA: 06/03/2023, ACTA No 02 ORDINARIA, N°51, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado "NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021." presentado por el maestrante **ANDRYXS JESÚS LEAL GRATEROL,** titular de la cédula de identidad N° V-21.159.693, con el cual aspira obtener el Grado Académico; **Magister Scientiarum en Administración** mención **Gerencia y Planificación Institucional;** procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó Aprobado el Trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:


Prof. MSc. Edgar Prado
C. I. N° 10.784.322
(Jurado Suplente UNELLEZ)


Prof. MSc. Cesar Guerrero,
C. I. N° 17.766.835
(Tutor y Coordinador UNELLEZ)


Prof. MSc. Carmen Gallardo
C. I. N° 11.395.469
(Jurado Suplente Externo UCSHChF)

"La Ciencia y la Tecnología al Servicio de la Liberación Permanente de la Humanización del Hombre"
DIRECCION: AV. 23 DE ENERO, FRENTE A REDOMA DE PUNTO FRESCO, RNAL. MODULOS BARINAS II, BARINAS EDO. BARINAS
CORREO: Presav.vpds@gmail.com



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CARTA DE ACEPTACION DEL TUTOR

Quien suscribe, Cesar Javier Guerrero Briceño, titular de la cedula de identidad N° V-17.766.835; hago constar por medio de la presente que acepto asesorar, en calidad de TUTOR durante el periodo de planificación, desarrollo, presentación y evaluación del TRABAJO DE GRADO al maestrante Andryxs Jesus Leal Graterol, titular de la cedula de identidad N° V- 21.159.693; cursante de la Maestría en Administración Mención Gerencia y Planificación Institucional; quien está desarrollando el trabajo de grado que tiene por título: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021.**

En la ciudad de Barinas, a los 13 días del mes de Agosto del 2022



MSc. Cesar Javier Guerrero Briceño
C.I. N° V- 17.766.835



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo **CESAR JAVIER GUERRERO BRICEÑO**, cédula de identidad N° 17.766.835, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, Titulado **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021**, presentado por el ciudadano **ANDRYXS JESUS LEAL GRATEROL**, titular de la cedula de identidad N° V- 21.159.693, para optar al título de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL** por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los 10 días del mes de Diciembre del 2022



Firma de Aprobación del tutor



DEDICATORIA

A mi familia, mi madre y mi esposa, por su comprensión y apoyo incondicional.
¡Gracias por regalarme tiempo para crecer profesionalmente!



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales, por ampliar mis horizontes como investigador, docente y sociólogo de la República Bolivariana de Venezuela.

Al Grupo de Investigación Ciudad y Pensamiento Político Latinoamericano CIPPLA, que me ha permitido desarrollar las potencialidades intelectuales del ejercicio docente.

A los Profesores Jhogrexí Medina, Francisco Hernández y otros tantos, gran equipo de educadores comprometidos con la formación integral de sus estudiantes.

A mi madre María Auxiliadora Graterol, mi padre Jesús María Leal y mi abuela Evarista Graterol por favorecer siempre la capacitación como profesional y su gran apoyo en el logro de esta meta.

Al tutor de la investigación MSc. Cesar Guerrero, quien guió esta investigación con sus conocimientos y paciencia.





ÍNDICE GENERAL

	P.P
CARTA DE ACEPTACIÓN.....	
CARTA DE APROBACIÓN.....	
DEDICATORIA.....	lii
AGRADECIMIENTOS.....	lv
INDICE DE CUADROS.....	Vii
INDICE DE GRAFICOS.....	Viii
RESUMEN.....	lv
ABSTRAC.....	X
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO I:	
EL PROBLEMA.....	15
Planteamiento del Problema.....	15
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Justificación.....	20
CAPITULO II:	
MARCO TEÓRICO – REFERENCIAL.....	22
Antecedentes.....	22
Bases Teóricas.....	26
Bases Legales.....	33
Definición de Términos Básicos.....	35
CAPITULO III:	
MARCO METODOLÓGICO.....	40
Naturaleza de la investigación.....	40
Método de investigación.....	41
Diseño de Investigación.....	42
Población y Muestra.....	43
Técnica de Investigación.....	44
Validez y confiabilidad.....	45
CAPITULO IV:	
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	51
CAPITULO V:	
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN.....	74



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
Anexo A: Instrumento.....	84
Anexo B: Validación del instrumento.....	85

INDICE DE CUADROS



	PP.
Métodos de evaluación de la satisfacción laboral.....	29
Operacionalización de las Variables.....	39
Interpretación de la Confiabilidad.....	47
Resumen de procesamiento de casos.....	47
Estadísticas de fiabilidad.....	48
Estímulos monetarios.....	53
Estímulos por productividad.....	55
Estímulos no monetarios.....	56
Servicios de salud.....	58
Salario acorde a su trabajo.....	59
Financiamiento para la actividad investigativa.....	61
Equipos, mobiliarios y materiales de trabajo.....	63
Espacios disponibles para el trabajo.....	64
Seguridad e higiene de los espacios de trabajo.....	66
Huelgas y protestas desarrolladas.....	68
Acciones gremiales.....	69
Respuestas formales o informales.....	71

INDICE DE GRAFICA



	PP.
Estímulos monetarios.....	54
Estímulos por productividad.....	55
Estímulos no monetarios.....	57
Servicios de salud.....	58
Salario acorde a su trabajo.....	60
Financiamiento para la actividad investigativa.....	62
Equipos, mobiliarios y materiales de trabajo.....	63
Espacios disponibles para el trabajo.....	65
Seguridad e higiene de los espacios de trabajo.....	67
Huelgas y protestas desarrolladas.....	68
Acciones gremiales.....	70
Respuestas formales o informales.....	72

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales



“Ezequiel Zamora”



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social Estado Barinas
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.

AUTOR: Andryxs, J. Leal G.
C.I: V-21.159.693
TUTOR: MSc. Cesar Guerrero

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo Analizar el nivel de satisfacción laboral del personal docente en la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Municipio Barinas, Estado Barinas año 2021. Primero se realizó una revisión conceptual de la satisfacción laboral, sus modelos y teorías, así como algunos instrumentos utilizados para su medición. Se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral a un grupo de 114 docentes, del Programa Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (población y muestra total). El diseño utilizado fue no experimental, de tipo transeccional y de campo y los datos fueron analizados a través del software SPSS 18.0. Los resultados indican que de acuerdo con factores evaluados la muestra presenta insatisfacción e indiferencia para el factor satisfacción con la supervisión y la participación, condiciones laborales, representación gremial del sindicato y también, para el factor que evaluaba el salario y las prestaciones, mientras que para las factores que evaluaban el ambiente físico de trabajo, la cantidad y la calidad producida de acuerdo al trabajo, los resultados muestran respuestas inversamente proporcionales de acuerdo al sector político de la universidad.

Palabras claves: satisfacción, laboral, docentes, motivación, UNELLEZ. Universidad, motivación.

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales



Editar con WPS Office

“Ezequiel Zamora”



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social Estado Barinas
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.

AUTOR: Andryxs, J. Leal G.
C.I: V-21.159.693
TUTOR: MSc. Cesar Guerrero

ABSTRAC

The objective of this research was to analyze the level of job satisfaction of the teaching staff at the Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Barinas Municipality, Barinas State, year 2021. First, a conceptual review of job satisfaction, its models and theories, was carried out. as well as some instruments used for its measurement. The job satisfaction questionnaire was applied to a group of 114 teachers from the Economic and Social Sciences Program of the Ezequiel Zamora National Experimental University of the Western Plains (population and total sample). The design used was non-experimental, transectional and field type and the data were analyzed through SPSS 18.0 software. The results indicate that according to the factors evaluated, the sample presents dissatisfaction and indifference for the factor satisfaction with supervision and participation, working conditions, union union representation and also for the factor that evaluated salary and benefits, while for The factors that evaluated the physical work environment, the quantity and the quality produced according to the work, the results show inversely proportional responses according to the political sector of the university.

Keywords: satisfaction, work, teachers, motivation, UNELLEZ. University, motivation.

INTRODUCCIÓN



La satisfacción laboral es uno de los indicadores más estudiados actualmente, debido al interés en conocer la actitud general de las personas hacia su vida laboral, a razón de que, el mismo es un aspecto que puede influir tanto sobre la cantidad y calidad del trabajo que los individuos desarrollan, como sobre otras variables laborales tales como el ausentismo, la propensión a abandonar la organización, las altas tasas de rotación, niveles de productividad, y crecimiento de la institución.

De otro lado, siguiendo con la valiosa información que diferentes expertos han aportado para comprender a fondo el tema de satisfacción, Frankl (1991) considera que la primera fuerza motivante del hombre es la lucha por encontrarle un sentido a su propia vida. Según el autor, la persona consigue la felicidad personal al encontrar este sentido, lo cual ocurre en la entrega a los demás. La labor docente tiene altas dosis de entrega. Si un aspecto importante en la vida de las personas es sentirse útil y realizada en su trabajo, la satisfacción laboral estará muy vinculada con la búsqueda del sentido de la propia vida y por ende con la búsqueda de la felicidad.

Sin embargo, según Castillo (2015), felicidad y satisfacción no son lo mismo. De modo que, la felicidad es infinita y se requiere de la inteligencia y la voluntad para entender la misión que tienen las personas en la vida, que conducirá a la felicidad, por otro lado, la satisfacción, que a diferencia de la felicidad tiene límites, se da en diferentes niveles, que pueden ir desde lo meramente sensible, llegando a otros más altos como el servir a los demás, lo cual linda con la felicidad.

Finalmente, Aristóteles nos remite al fin último de la persona que es la felicidad. Es un hecho que toda persona la persigue, pero esta no significa lo mismo para todos, es decir, no todas las personas la hayamos de la misma manera. Nuevamente nos encontramos frente a una realidad individual. Unas personas encontrarán la felicidad mayormente en la familia, otras en el servicio, otras en el trabajo y así sucesivamente. En consecuencia, si el trabajo es un posible ámbito de autorrealización, vale la pena dedicar tiempo y esfuerzo a



investigar los aspectos que producen satisfacción laboral, como punto de partida hacia el logro de un fin más duradero como la felicidad.

Sin embargo, en términos generales existe consenso en considerar la satisfacción laboral como una actitud compuesta por elementos afectivos, cognitivos y conductuales, que tiene una persona hacia su trabajo (Ríos & Godoy, 2018). Partiendo de lo antes señalado, el objetivo de esta investigación es conocer los niveles de satisfacción laboral del personal docente en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales.

El presente estudio inicia con una revisión conceptual de la satisfacción laboral, sus modelos y teorías, así como algunos instrumentos utilizados para su medición; además de presentar una revisión de diferentes investigaciones realizadas en el tema, cuyos resultados proporcionan un panorama de la temática. En este mismo orden de ideas, la recolección de datos se realizó con la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral, el cual permitió identificar los niveles de satisfacción en los diferentes factores evaluados: la satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, en la remuneración y prestaciones, satisfacción en el ambiente físico laboral, en la cantidad de trabajo producido y en la calidad del hecho educativo.

De modo que, la anterior información se presenta en el capítulo de resultados y posteriormente se realiza el análisis de estos datos a la luz de las características de la población en estudio que participaron, encontrándose de acuerdo a los factores evaluados niveles altos de insatisfacción e indiferencia en las respuestas de la muestra para el factor, satisfacción laboral del personal docente; además se halló niveles de insatisfacción en referencia al factor que evaluaba el salario y las prestaciones, mientras que para los factores que evaluaban el ambiente físico de trabajo, la cantidad y la calidad producida de acuerdo al trabajo, los resultados muestran respuestas inversamente proporcionales de acuerdo al sector universitario.

A modo de resumen, se presenta en el primer capítulo de la investigación,



el problema y su caracterización. De igual forma, esto se complementa con información importante relacionada con la justificación de la investigación, los objetivos y la hipótesis. Finalmente, en el siguiente capítulo, se incluyen antecedentes de estudio, que van enmarcando el trabajo y dando pautas respecto a la bibliografía y los posibles instrumentos de recolección de información que se utilizarán.

El segundo capítulo se basa principalmente en el marco teórico, que da soporte a la investigación y la orienta. En él se operacionalizan los conceptos que acompañarán a todo el estudio y que servirán para la realización del análisis; en este sentido, en el marco teórico se parte de una concepción antropológica del tema de estudio, para luego pasar a definir la satisfacción laboral, su implicancia en la docencia, así como la definición de cada una de las variables de estudio.

La metodología de la investigación abarca todo el tercer capítulo. Es importante por cuanto la planificación y la sistematización cumplen un papel trascendental si se busca rigor científico. En este capítulo se explica el tipo de investigación, así como quiénes son los sujetos de investigación y cómo es el diseño, proporcionando un detalle pormenorizado de las fases del mismo. A fin de tener una comprensión del objeto de estudio, se definen las variables para luego pasar a explicar las técnicas e instrumentos de recolección de la información empleados, así como el procedimiento de organización y análisis de los resultados.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación. Un aspecto que ayuda a su comprensión, es la información referente al contexto y los sujetos de investigación, así como el uso correcto de herramientas de lectura de resultados cuantitativos, como tablas y gráficos, que van de acuerdo a los objetivos de estudio. Más adelante se exponen estas herramientas, acompañadas de su interpretación y análisis a la luz de la revisión bibliográfica relacionada con los temas en cuestión.

Finalmente, a modo de cierre, el quinto capítulo abarca las conclusiones y



recomendaciones de la investigación, lo cual representa el aporte de la investigadora a la comunidad educativa.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema



Estudiar los problemas que enfrenta hoy la universidad pública, desde lo global hasta lo local, es un compromiso inevitable para los/as académicos/as que en ella hacen vida. Dicho de este modo, lo anterior puede parecer algo de sentido común, sin embargo, cuando se piensa desde una perspectiva crítica se puede vislumbrar que existen problemas de vital importancia en muchas universidades públicas. Además de ello, existen otras lógicas más profundas, como la existencia de una agenda global neoliberal que tiene como principal objetivo la desaparición de la universidad pública como espacio para pensar y cuestionar la sociedad, sobre todo en los llamados países periféricos. (De Sousa 2005).

En el marco de la división global del trabajo, el ámbito de la educación universitaria ha sido uno de los focos más importantes, puesto que el conocimiento científico que en ellas se produce puede convertirse en poderosas armas al servicio de disputas geopolíticas. De este modo, se encuentra en la actualidad una especie de cartografía donde las universidades de los países centrales en unos casos, y en otros, centros privados de investigación representan la vanguardia en cuanto a producción de conocimientos, mientras que las universidades de los países periféricos son relegadas al papel de repetidoras de estos conocimientos. Sin embargo, desde las propias universidades de los países periféricos, especialmente las de América Latina, han surgido poderosas corrientes del pensamiento crítico que luchan por revertir esta lógica colonial, que las condena al síndrome de Transmisoras Literales de Letras Muertas TLLM (Zemelman 2005)

Por consiguiente, la escasa e irrelevante actividad investigativa es común en la universidad pública Latinoamericana donde los mayores esfuerzos se dan para llevar a cabo la actividad docente; de modo que, en la mayoría de los países de la región, el financiamiento público a la investigación científica universitaria es bajo en relación con Europa y Estados Unidos. Sin embargo, a lo interno del continente el caso venezolano presenta inquietantes signos de deterioro que en



los últimos años se han agravado producto de la crisis que atraviesa el país.

Dicha problemática ha sido objeto de estudio en las ciencias sociales latinoamericanas, toda vez que una tendencia de las universidades de esta región del planeta (fundamentalmente en Venezuela) es su marcada dinámica hacia la actividad docente, lo cual, podría dejar a la universidad funcionando sobre uno solo de sus ejes y finalmente ante el riesgo de no responder a los crecientes problemas sociales y económicos del país.

En ese sentido la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ, objeto de estudio de la presente investigación, creada por el Estado venezolano a mediados de la década del setenta del siglo pasado, fue novedosa para la época pues su concepto estaba –y sigue estando- basado en el desarrollo de las potencialidades productivas de la región llanera occidental del país; de este modo, nace con cuatro vicerrectorados ubicados respectivamente en los estados Barinas, Portuguesa, Apure y Cojedes. En su condición de institución de educación superior, su encargo fundacional fue la docencia, la investigación y la extensión.

Asimismo, su nacimiento ocurre durante el primer periodo presidencial de Carlos Andrés Pérez que, como se sabe, estuvo cimentado en el auge petrolero que produjo en la sociedad venezolana la ilusión de progreso (Coronil 2011). De este modo, la UNELLEZ vino a simbolizar durante ese periodo el anhelado progreso para esta región del país. Sin embargo, al tiempo que se fue esfumando esta ilusión de progreso producto de la caída del mercado mundial petrolero, y por el otro lado, debido a la labor subalterna de la actividad científica y de escasa vinculación con la sociedad, la UNELLEZ con sede en Barinas fue desapareciendo del imaginario colectivo como una institución que otrora fue símbolo de ascenso social (Hernández et al 2017). Es lo que en términos de (Dagnino 2007) se expresa de la siguiente manera: “[...] la universidad pública no representa como en el pasado, una alternativa o posibilidad de ascenso social para la clase de menores ingresos, el ascenso social ya no ocurre vía la universidad.” (p. 374).



Sin embargo, este desplazamiento de la universidad como posibilidad de ascenso social, no ocurre solamente por el hecho de su escasa actividad investigativa y de vinculación socio comunitaria; desde hace varios años, con la acentuación progresiva de la crisis económica y política del país, la universidad ha venido presentando signos de deterioro que llegan al punto de hacer muy difícil el cumplimiento cabal y exitoso del trabajo docente. Con lo anterior nos estamos refiriendo a la satisfacción laboral de los trabajadores docentes, la cual definiremos más adelante. Para aproximarnos al problema es necesario establecer algunas referencias que sustenten nuestra argumentación.

De este modo, el marco legal actual nos brinda dichas referencias, la primera de ellas es el salario como parte fundamental del trabajo. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en su artículo 91: “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.” Del mismo modo aparece reflejado en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo. Se entiende entonces la importancia del salario en la satisfacción laboral.

En segundo lugar y también como parte fundamental del trabajo y la satisfacción laboral, tenemos las condiciones y medio ambiente de trabajo, respecto a las cuales se refiere la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT en su artículo 53: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.”

En tercer lugar y no menos importante, tenemos como elemento influyente en la satisfacción laboral, la capacidad de los gerentes y/o patronos de gestionar eficaz y eficientemente los conflictos laborales. En los últimos años, los principales conflictos laborales en la UNELLEZ han tenido como principales motivos el salario y las precarias, inseguras e insalubres condiciones de trabajo,



ante lo cual se presume una deficiente gestión de dichos conflictos por parte de las autoridades, pues estos reclamos tienden a mantenerse y en algunos casos a incrementar. La relevancia de este aspecto reside en el hecho de que un ambiente de conflictividad laboral permanente impacta de forma negativa en el rendimiento general de los trabajadores, en este caso del sector docente.

Los tres elementos que hemos descrito son los parámetros con los cuales aspiramos medir el nivel de satisfacción laboral del personal docente del VPDS-UNELLEZ durante el año 2020. En conjunto, nos permitirán identificar la importancia del bienestar laboral de los trabajadores de cara al cumplimiento efectivo de sus labores.

Partiendo de lo antes mencionado, se encuentra el terreno problemático de este trabajo, la satisfacción laboral del personal docente en la UNELLEZ, el cual se pone de manifiesto, entre otros aspectos, en el tema salarial que impacta de modo decisivo en el desempeño de la función docente, especialmente cuando el país se encuentra desde hace algunos años en una profunda crisis económica; dicha situación de crisis ha llevado a los trabajadores docentes a buscar diversas opciones económicas fuera de la universidad, ya que la remuneración por la actividad docente no les garantiza cubrir sus necesidades básicas y las de su grupo familiar. Hay razones para sospechar que existe una influencia negativa directa entre los salarios y el nivel de satisfacción del personal docente.

Por otra parte, el ambiente físico y las condiciones de trabajo que en la actual situación de pandemia del covid-19 se ha trasladado al plano virtual, lo cual implica para el ejercicio de la función docente el acceso a equipos tecnológicos y conexión a internet; equipamiento indispensable para el cumplimiento de tal labor. Finalmente, la gestión de los conflictos laborales que tienden a aumentar producto de los obstáculos para el desarrollo de la educación virtual y cuya resolución, también tiende a ser más compleja.

De acuerdo con esta mirada crítica, es fundamental considerar que no es suficiente la explicación del problema como una simple crisis económica que



experimenta la República Bolivariana de Venezuela; por consiguiente, se presume la existencia de otras lógicas, que son las que se van a precisar con más detalle con el desarrollo de la presente investigación. Es importante destacar que, una de las más peligrosas consecuencias de este problema (las marginales condiciones para el desarrollo de la docencia) es que está llevando a la universidad a un abismo en términos institucionales, de legitimidad y hegemonía, es lo que se conoce como la triple crisis de la universidad pública (De Sousa 2005). También puede acarrear una baja competitividad de su personal docente, lo cual la puede relegar en el campo académico nacional e internacional.

Cabe señalar que, se pueden estudiar muchos aspectos del tema, sin embargo, el interés se centra en mostrar cuantitativamente los niveles de satisfacción laboral del personal docente universitario, de acuerdo a los parámetros que hemos definido. En concreto, medir las condiciones para el desarrollo de la función docente a fin de demostrar que existe una situación de franco deterioro de la Universidad Ezequiel Zamorana que afecta principalmente la actividad docente.

Desde esta perspectiva, se puede formular el problema de investigación a través de las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el nivel de satisfacción salarial de los docentes en el VPDS-UNELLEZ?, ¿Cuál es el nivel de satisfacciones con el ambiente físico y condiciones de trabajo? ¿Cuál es el nivel de satisfacción frente a la gestión de los conflictos laborales?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Analizar el nivel de satisfacción laboral del personal docente en la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Municipio Barinas, Estado Barinas año 2021.



Objetivos Específicos:

Determinar el nivel de satisfacción salarial del personal docente en el VPDS-UNELLEZ año 2021.

Identificar el nivel de satisfacción con el ambiente físico y condiciones de trabajo en el VPDS-UNELLEZ año 2021.

Medir el nivel de satisfacción del personal docente frente a la gestión de los conflictos laborales en el VPDS-UNELLEZ año 2021.

Justificación

Para abordar la situación planteada es necesario hacerlo desde un marco de referencia que oriente el análisis. El problema del nivel de satisfacción del personal docente universitario puede ser estudiado como un simple desajuste en las condiciones materiales para su desarrollo, es decir como asunto técnico administrativo. También puede ser estudiado desde una visión macroeconómica que privilegie la situación de crisis económica, política y social de Venezuela producto de la alta conflictividad; lo cual, ha puesto al estado venezolano en una serie de complicaciones financieras que le impiden cubrir los gastos de funcionamiento de las instituciones públicas. Sin embargo, la presente investigación se orienta por una combinación de lo anteriormente señalado.

Partiendo de lo antes señalado, es importante señalar que, el ser humano a lo largo de su vida experimenta necesidades que lo hacen actuar de diferentes formas buscando la satisfacción de estas; dichas necesidades varían dependiendo de la edad evolutiva de la persona que la experimenta. Así cuando se es adulto se tienen múltiples necesidades para satisfacerse, (estabilidad económica, alimentación, recreación, vivienda, reconocimiento, realización, entre otras) y ante dichas necesidades una de las acciones que efectúa es la búsqueda de empleo que lo ayude a suplirlas. Por tanto, las organizaciones se ven en el reto de brindarles a sus empleados bienestar que repercuta de buena forma en su calidad de vida; mientras en el mismo proceso, la satisfacción de un



individuo con su trabajo repercute en el crecimiento de las instituciones educativas.

En consecuencia, la importancia de dicho trabajo radica en la necesidad de generar en la UNELLEZ las condiciones necesarias para que la universidad pueda estar en sintonía con las demandas sociales de la población. En otras palabras, la situación de la Universidad de los Llanos Occidentales, tiene estrecha relación con la capacidad institucional de la universidad para estar realmente al servicio del proyecto de desarrollo nacional, esto significa que estudiar los problemas que derivan del hecho aparentemente normal de una situación de deterioro entre la docencia, la creación intelectual y vinculación socio comunitaria se convierte en una prioridad de cara a la razón de ser de la universidad.

Por otro lado, es menester dar a conocer el carácter exploratorio de esta investigación, habida cuenta que no existen estudios referidos a la presente temática, por lo que, se considera un aporte valioso para la academia universitaria en la región.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En el presente capítulo se configura el sustento teórico sobre el cual se asienta el estudio, de modo que permita ubicar en el plano de la discusión intelectual los aspectos abordados en el mismo, según Arias (2012): “El marco



teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar.” (p.101). esto significa que es un punto de partida importante para avanzar en la investigación con claridad de algunos elementos que previamente han sido conceptualizados por otros autores.

Antecedentes de Investigación

Los antecedentes dentro del marco teórico de la investigación, constituyen referencias de otras investigaciones cuyas variables abordadas, tengan pertinencia con el objeto de estudio. Por tanto, Arias (2012), expresa que “los antecedentes reflejan los avances del estado actual del conocimiento en el área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106), lo cual permite al investigador aprovechar las teorías existentes sobre la problemática formulada, y de esta manera acceder a referentes de cómo fueron tratadas las variables de estudio y sus resultados en ese tiempo específico.

De esta manera, uno de los aspectos básicos que debe contener el marco teórico son los antecedentes de la investigación que de acuerdo a Claret (2009):

Se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudios realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o en su defecto, en otras organizaciones. Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, entre otros. (p. 20).

En la búsqueda de antecedentes del estudio, se realizó una revisión bibliográfica sobre la incidencia de la comunicación para el desarrollo de la gerencia eficaz, rescatando aspectos importantes y que sustenten esta investigación; entre los cuales se destacan los siguientes:



Días, E. (2015) en un estudio titulado: **Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú**, de la Universidad de Piura Perú, Facultad de Ciencias de La Educación con el propósito de medir el nivel de satisfacción laboral de los profesores de Inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú, se apunto a conocer esta realidad de forma objetiva y comprenderla y explicarla de la manera en que se presenta, sin manipular alguna variable. Esto lo sitúa dentro del paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo y de corte transversal.

De modo que, la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima –Perú cuenta con más de 60 años de vida institucional y con un gran prestigio en cuanto a la calidad del servicio educativo que ofrece. Es un colegio mixto, laico que brinda una educación centrada en la persona. Una de las áreas que cuenta con mejores resultados tanto a nivel interno como externo es el área de inglés, a pesar de no ser un colegio bilingüe.

Dicha investigación, guarda relación con el presente estudio en el sentido de que establece el conocimiento de una situación problemática desde una mirada del docente-investigador quien debe plantear formas de solucionarla; de modo que, hacer explícito el problema, revisar la literatura al respecto y la propia experiencia son aspectos previos a la investigación, relacionados con esta parte del quehacer educativo. Lo cual, puede dar pie a un estudio que más adelante logre conclusiones y recomendaciones que aporten al bien de los estudiantes y a la mejora de la calidad del servicio educativo.

En consecuencia, la satisfacción laboral es un aspecto sumamente importante vinculado con la gestión de personas; dicho trabajo revisado con motivo del presente trabajo de investigación, da cuenta de la relación de esta con el compromiso organizacional, la identificación con las metas de la empresa y el desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Pujol, L. (2016) en una investigación titulada: **Satisfacción**



Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes, de la Universidad Politécnica de Valencia – España; la cual, planteo como objetivos de investigación la evaluación de la satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. Cabe señalar que en dicho estudio se expresa que, los docentes representan el principal activo estratégico de las Universidades. Sus conocimientos y expertise constituyen el core-competence de este fenotipo organizacional.

Es precisamente a través del desempeño de las actividades académicas (investigación, enseñanza, extensión) que éstos contribuyen a la efectividad en el funcionamiento de las Universidades, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico; debido a la incidencia probada de la satisfacción laboral sobre la salud ocupacional y otras variables de performance de gran interés para la gestión, resulta relevante su medición y estudio sistemático en las Universidades.

De modo que, en este estudio, se efectúa un relevamiento del nivel de satisfacción (global y por atributos) de una muestra representativa de docentes de una Universidad pública argentina, indagándose en las facetas para las cuales se registran puntajes promedio menores. A su vez, y través del empleo de técnicas estadísticas de análisis multi-variado (análisis factorial, análisis de regresión múltiple), se estudia la incidencia simultánea de un set de variables socio demográficas y relativas a las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.

De esta investigación se obtiene que niveles menores se registren en cuestiones atinentes a los mecanismos de acceso a cargos docentes, percepción de justicia dentro del sistema y perspectivas de movilidad ascendente. Las principales variables predictivas que parecieran explicar de manera significativa la satisfacción laboral de los docentes son su edad y la jerarquía de su cargo.

En consecuencia, el presente estudio guarda relación directa con la



investigación, ya que, son varios los estudios empíricos que han confirmado la existencia de bucles virtuosos entre este fenómeno y otras variables, que se tratan de actitudes (involucramiento con el trabajo, compromiso organizacional, lealtad organizacional) o de resultados (desempeño, ausentismo, rotación, accidentes de trabajo). Sin embargo, y con el transcurrir de los años, la satisfacción laboral dejó de ser importante sólo por su probado impacto sobre la performance; evidenciándose en dicha investigación, y ya desde una perspectiva más centrada en la salud ocupacional, comenzó a ser abordada como un fenómeno en sí mismo valioso por su incidencia sobre el bienestar y la calidad de vida de los empleados.

Finalmente, se tiene a investigación de **Cuicapuca, F (2017)**, en un estudio titulado: **Satisfacción de estudiantes frente al servicio de formación profesional en la Facultad de Educación- UNCP**, en la Universidad Nacional del Centro del Perú; dicha investigación está enmarcada en la investigación básica, para su desarrollo se empleó el método descriptivo con un diseño descriptivo - comparativo. El problema general abordado fue ¿Existirán diferencias en la satisfacción de los estudiantes frente al servicio de formación profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, según carrera profesional?

De modo que, el objetivo general fue determinar si existen diferencias en la satisfacción de los estudiantes frente al servicio de formación profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, según carrera profesional. La hipótesis general fue: existen diferencias significativas en la satisfacción de los estudiantes frente al servicio de formación profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú según carrera profesional.

En consecuencia, con la presente investigación se determinó la existencia de diferencias significativas en la satisfacción de estudiantes frente al servicio de formación profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional



del Centro del Perú según carrera profesional, en las dimensiones de enseñanza – aprendizaje, investigación y proyección social y extensión universitaria; para el cual se aplicó un cuestionario de satisfacción de estudiantes de 71 ítems, de escala tipo Likert, la población estuvo constituido por todos los estudiantes matriculados en el semestre académico 2016 – I de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú de la ciudad de Huancayo los datos fueron procesados a través de la estadística porcentual y la prueba Chi Cuadrada (X²).

En términos generales y según los resultados obtenidos, el estudio funge como complemento a la perspectiva investigativa que se aborda en el presente, donde se demostró que la mayoría de estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú manifiestan estar satisfechos frente al servicio de formación profesional en sus dimensiones de Enseñanza-aprendizaje, investigación y proyección social y extensión universitaria; donde se validó la hipótesis de investigación y se concluyó que existe una diferencia significativa en la satisfacción de los estudiantes frente al servicio de formación profesional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Bases teóricas

En este sentido, Arias (2012) expresa: “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado.” p.107. En este punto del trabajo es donde se esbozan los aspectos teóricos centrales que sustentan la investigación, a partir de los aportes de diversos autores y el propio del investigador. Es necesario dejar claros los conceptos puesto que los mismos se convertirán en las variables a ser estudiadas; de tal manera que, el planteamiento teórico principal que sustenta la presente investigación es:



Boaventura De Sousa sobre la universidad en el siglo XXI

La universidad del siglo XXI, explica que la universidad pública a nivel global sufre tres grandes crisis: de legitimidad por cuanto no cumple con su razón social de aportar conocimiento científico para mejorar la vida en general, de hegemonía por cuanto ha dejado de ser el centro por excelencia de creación intelectual y existen hoy otros centros que le disputan el poder del conocimiento y por ultimo una crisis institucional que pasa fundamentalmente por el recorte del presupuesto público universitario lo cual viene a agudizar las otras dos crisis.

Por consiguiente, dicho autor explica que en los países de la llamada periferia, tal situación se hace más dramática porque su papel histórico en la producción de conocimiento fue un papel subalterno y/o secundario. Esta teoría es de vital utilidad en este trabajo por cuanto lo direcciona epistemológicamente en una búsqueda concreta que pretende develar que la UNELLEZ no escapa a esta agenda global que amenaza con extinguir la universidad pública en favor del mercado universitario privado.

Crítica de la razón académica docentista, de Hernández, Medina y Leal (2017)

Otra de las principales bases teóricas que fundamentan la presente investigación, donde se esbozan categorías claves como docentismo, racialización académica entre otros, los cuales permiten entender que la universidad Ezequiel Zamora ha operado como una maquinaria docentista, es decir, que todo el aparataje institucional tiene como su centro de gravedad la actividad docente, lo que acarrea que la actividad investigativa y de extensión queden relegadas o minimizadas a pesar de que reglamentariamente las tres comparten el mismo nivel de importancia. Esta discordancia entre el ser y el deber ser, es la que anima la realización de esta investigación puesto que la misma busca aportar datos numéricos que demuestren esta racialización académica, pero en el campo de la satisfacción docente.

Manfred Max Neef y el desarrollo a escala humana (1998)



Cuando abordamos algún problema referido a las necesidades materiales y subjetivas que presentan los seres humanos en algún espacio y tiempo determinado, tenemos necesariamente que acudir al economista Manfred Max Neef quien nos adentra en un singular enfoque del desarrollo, que él define como un desarrollo basado en las personas y no en las cosas (1998)

Este autor, nos plantea que parte de los dilemas frecuentes en cuanto a la satisfacción de las necesidades humanas es que suelen confundirse las necesidades con los satisfactores y los bienes económicos. Según su postura, las necesidades humanas son las mismas y no varían por causa de tiempo, espacio o tipo de cultura; sus argumentos nos invitan a pensar las necesidades humanas no solo como carencia sino como potencialidad, de modo que al asumir esta idea podríamos abordar las necesidades en su sentido de potencialidad transformadora.

Por otra parte explica los satisfactores como las acciones o recursos que permiten realizar las necesidades, es decir, cubrirlas según las pautas socialmente establecidas. A su vez, están los bienes económicos, que son los medios a través de los cuales se ejecuta un satisfactor en función de una necesidad dada. La efectividad de cada satisfactor va a depender del grado de desarrollo tecnológico alcanzado para la producción de bienes económicos en cada contexto específico. Finalmente, las ideas de este autor nos hacen ampliar la mirada para ubicar nuestro problema de investigación en un horizonte teórico amplio y enriquecedor.

Satisfacción Laboral

La presente área, debe ser ubicada en un contexto antropológico que sienta las bases para su comprensión y posterior investigación; sin embargo, a partir de lo que le atribuye a Boecio: Sustancia individual de naturaleza racional (Martí 2009). Es precisamente en este rasgo de individualidad que se puede entender que las personas no sienten lo mismo, que lo que podría ser aceptado como satisfactorio para una no lo es para otra, y no solamente en el ámbito laboral,



sino en todo el entorno que les rodea. Por ello, el concepto de satisfacción tiene una carga altamente subjetiva y deberá comprenderse en la medida en que se conozca a la persona y su entorno.

Cuadro 1. Métodos de evaluación de la satisfacción laboral.

Métodos. Índice general de la satisfacción laboral. De Brayfield A. Rothe H. (1951)

Directos	Índice descriptivo del trabajo J.D.I. de Smith, Kendall y Hulin.
Indirectos	El método de los incidentes críticos Modelos aditivos o sustractivos de la Satisfacción Laboral Instrumento Porter.

Fuente: Waldina (2006).

Partiendo de lo antes señalado, se encuentran diversos autores que han estudiado el fenómeno de la satisfacción laboral, se puede citar a Locke (1976), como ejemplo, quien la considera como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.26). En este mismo orden de ideas, se tiene a, Cavalcante (2004) quien explica que la definición de satisfacción laboral puede comprenderse desde dos perspectivas, y que los conceptos propuestos en los diferentes estudios realizados al respecto, pueden categorizarse en una u otra presentadas a continuación:

- Entender la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo. La definición de Locke se enmarca en este enfoque.

- Entender la satisfacción laboral como una actitud generalizada con relación al trabajo. Esta actitud atiende a tres componentes: Los componentes cognitivos (relacionados con la evaluación del trabajador de los aspectos que involucra su

trabajo), los componentes afectivos (los sentimientos y las emociones) y los componentes de comportamiento (las predisposiciones que orientan la acción del trabajador).

Dichos elementos, plantean un elemento interno del sujeto propio de las ciencias humanas; sin embargo, en esta ocasión la importancia del presente estudio radica en la perspectiva como fenómeno social, en el que interviene el contexto laboral como elemento de relevancia. De modo que, el factor externo es altamente subjetivo por cuanto es la percepción que tiene la persona respecto al bienestar que le brinda su trabajo. A tales efectos, la postura más pertinente en esta ocasión es la de Lawler (1973), quien destaca que la satisfacción laboral surge de la relación entre las expectativas del trabajador y las recompensas que recibe por su trabajo.

En este mismo orden de ideas, esta recompensa no necesariamente es monetaria, ya que existen otros tipos de compensaciones (ascensos, felicitaciones, entre otros); en caso de que esta relación se dé en sentido inverso, el trabajador experimentará insatisfacción.

El hecho de considerar compensaciones psicológicas, sociales y económicas en el concepto de satisfacción, amplía la definición de Lawler en el sentido que indica específicamente de qué tipo pueden ser las compensaciones que la persona puede considerar al momento de analizar la manera como se siente frente al trabajo que realiza; asimismo, esta explicación complementa el aspecto explicado por Cavalcante, con relación a las particularidades del trabajo.

De acuerdo a lo expresado por Muñoz, sería apropiado considerar no solo estas como aportantes de satisfacción, sino, además diversos aspectos del trabajo con los cuales la persona se siente a gusto, tales como el tipo de trabajo, los colegas, el ambiente físico, el lugar donde queda el centro de trabajo, entre otros, que no llegan a ser compensaciones, sino más bien características propias de la labor realizada.



De modo que, en base a los datos obtenidos gracias al aporte de estos autores, a modo de conclusión se puede conceptualizar la satisfacción laboral con una definición que servirá para comprenderla y posteriormente analizar los datos que se obtengan en la presente investigación, de esta manera: La satisfacción laboral es un estado interno de bienestar que experimenta una persona ante determinados factores de su trabajo, los cuales están de acuerdo con las expectativas que tiene en diversos ámbitos.

Teoría de los Sistemas

La teoría de sistemas ofrece un esquema conceptual que permite, al mismo tiempo, el análisis y la síntesis de la organización en un ambiente complejo y dinámico. Las partes ó áreas de la organización se consideran subsistemas interrelacionados dentro de un supra-sistema. Estas interrelaciones provocan una integración sinérgica del sistema de manera que el todo es mayor que la suma de sus partes; o, al menos, diferente. Por otro lado, una organización es un sistema abierto que interactúa dinámicamente con el ambiente.

Por tanto, un sistema consta de cuatro elementos esenciales:

a) Entradas o insumos: todo sistema recibe entradas o insumos del ambiente externo. Mediante las entradas (inputs), el sistema importa los recursos e insumos necesarios para su operación y consolidación.

b) Proceso u operación: es el núcleo del sistema, en donde las entradas se procesan o transforman en salidas o resultados. Por lo general está compuesto de subsistemas (áreas o partes) especializados en el proceso de cada tipo de recurso o insumo importado por el sistema.

c) Salidas o resultados: constituyen el resultado de la operación del sistema. Mediante las salidas (outputs) o resultados, el sistema exporta de nuevo al ambiente el producto de su operación.

d) Realimentación: significa la acción que ejercen las salidas sobre las entradas para mantener en equilibrio el funcionamiento del sistema. La



realimentación (feedback) constituye, por tanto, una acción de retorno. La realimentación es positiva cuando la salida (por ser mayor) estimula y amplía la entrada para incrementar la operación del sistema. La realimentación es negativa cuando la salida (por ser menor) inhibe o reduce la entrada para disminuir la operación del sistema. De esta manera, la realimentación mantiene al sistema en funcionamiento dentro de ciertos límites. Cuando el sistema no alcanza tales límites, ocurre la realimentación positiva; cuando el sistema los sobrepasa, sucede la realimentación negativa. Todo sistema existe y opera en un ambiente.

Finalmente se puede decir que, el ambiente es todo lo que envuelve a un sistema; éste proporciona los recursos que necesita el sistema para existir, y es en el ambiente donde el sistema deposita sus resultados; sin embargo, no siempre es el ambiente una fuente de recursos e insumos, muchas veces dicho ambiente también es origen de amenazas y contingencias para el sistema.

Bases Legales

Son las normas, reglamentos o leyes que sustentan el tema de investigación que sirven de base para sustentar jurídicamente la investigación referida a la satisfacción laboral del personal docente del VPDS-UNELLEZ año 2020. Siendo estas: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la UNELLEZ (2017).

En este sentido, el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV, refiere a que "...La educación es un servicio



público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática” (p.84). En acuerdo con el texto constitucional, la educación se debe llevar a cabo en un ambiente participativo, es decir, donde todos y cada uno de los actores se involucren activa y solidariamente en los procesos que se llevan a cabo en el seno de la escuela, sin embargo, para ello es indispensable que sus miembros sepan relacionarse y entenderse, esta es la tarea que deben completar los actores educativos.

Asimismo, la CRBV en su artículo 87 establece que: “todo patrono o patrona garantizara a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.” Del mismo modo, establece en el artículo 89: “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.” Como se deja ver en estos artículos, el Estado es el principal protector y garante de que el trabajo como hecho social y como derecho humano sea cumplido efectivamente y garanticen a los ciudadanos y ciudadanas una vida digna.

Seguidamente tenemos la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la cual establece en su artículo 6: “Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga.” Con lo cual queda clara la legalidad de los conflictos laborales en la administración pública nacional.

Por su parte, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece en su artículo 53: “Los trabajadores y las trabajadoras



tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.” Este derecho cobra especial valor para los trabajadores docentes, cuya labor requiere de especiales condiciones de bienestar que incluye un ambiente saludable para la eficiente producción y socialización de conocimientos.

Finalmente, está el reglamento de los miembros del personal académico de la UNELLEZ, que en su artículo 16 expresa: “El personal académico está constituido por quienes cumplen las funciones de enseñanza curricular y no curricular, creación intelectual e interacción socio comunitaria.” En dicho artículo están delimitadas las funciones del personal docente, las cuales, requieren una serie de condiciones que hacen posible su cumplimiento y en ausencia de las cuales, dicho personal puede presentar cierta insatisfacción laboral.

Definición de términos básicos

Es el uso de conceptos en una investigación, donde se establecen conceptos abstraídos de la realidad y, por tanto, su finalidad es simplificar resumiendo una serie de observaciones que se puedan clasificar bajo diferentes nombres, para poder organizar los datos y así percibir la relación que hay entre ellos.

Adecuación de las condiciones de trabajo: las condiciones ambientales, físicas y psicosociales, en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, debe ser congruente con la naturaleza misma del trabajo.

Comportamiento: es característico de las personas, ya que ésta se considera



como un conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que comparten todos los miembros de la organización y que se enseña a aquellas personas que se van integrando a la organización.

Estimulo de la excelencia: pone énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.

Estimulo del trabajo en equipo: busca el logro de objetivos comunes. Conocer y compartir hacia donde se quiere llegar.

Motivación: Es la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

Motivación positiva. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

Motivación negativa. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Motivación Intrínseca (MI) Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Motivación Intrínseca hacia la realización: En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, mostrando placer y la satisfacción experimentada cuando intenta realizar o crear algo.

Solución de conflictos: diferencias de percepciones e intereses que compiten



sobre una misma realidad, por lo que el grupo debe confrontar estos problemas para resolverlos.

Sistema de Variables

Desde un punto de vista general, se puede acotar que la variable es todo aquello que varía y pueden incluir desde grados de medida hasta nombres. Pueden variar a nivel tanto individual como social. Además, toman valores (generalmente numéricos) dentro de un rango delimitado. Las variables pueden ser cuantitativas referentes a cosas que se pueden medir, contar es decir cuantificar y por otra parte se encuentran las variables cualitativas referidas a las cualidades de las cosas.

En lo que respecta a la operacionalización de las variables, Arias (2012) la refiere como “el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir dimensiones e indicadores” (p. 61). Es decir, que se trabajan las variables que se establecen para llevar a cabo el estudio. Constituyen elementos, factores o términos que pueden asumir diversos valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan. En este caso específico las variables analizadas son: Condiciones y medio ambiente de trabajo (variable independiente) y el nivel de conflictividad (Variable dependiente).

Variables que inciden en la satisfacción laboral

Al analizar los antecedentes que existen respecto a la satisfacción laboral, como se explicó anteriormente, se eligió investigar las variables (categorías/dimensiones) propuestas por Barraza y Ortega, por cuanto son compatibles con la realidad que se vive en el Colegio Santa Margarita y específicamente las que se pretendía investigar. Esto quiere decir que, tanto ellas como los sistemas (indicadores convertidos en ítems) calzan muy bien con la situación real de esta institución educativa y son muy puntuales. Esto significa

que, en el presente estudio, además de considerar el aspecto global de la satisfacción laboral, esta se considera de manera multidimensional, es decir, entendiendo que deriva de un conjunto de factores, en oposición a otorgarle solamente un carácter unidimensional, en el que la satisfacción es vista de manera general (Peiró y Prieto, 1996).

Antes de describir cada una de las dimensiones propuestas por Barraza y Ortega, con el fin de tener un marco de referencia al momento de interpretar los resultados, se presenta a continuación, a modo de ejemplo, la manera cómo otros autores clasificaron y organizaron las variables en sus propios estudios.

Torres (2010) consideró 175 ítems configurados en 6 dimensiones:

- Nivel de satisfacción – insatisfacción en la docencia.
- Nivel de satisfacción – insatisfacción en el desarrollo de su ejercicio profesional.
- Grado de satisfacción – insatisfacción en las relaciones personales con colegas, alumnos, familias y administración – supervisión.
- Nivel de satisfacción – insatisfacción con la estructura organizativa de los centros.
- Nivel de satisfacción – insatisfacción con la estructura de la Educación Secundaria en el sistema educativo actual.
- Grado de satisfacción – insatisfacción con las bases teóricas que fundamentan el desarrollo normativo y organizativo de la Educación Secundaria.

Por su parte, Anaya (2007), elaboró 32 “facetas” estructuradas alrededor de 5 dimensiones:

- Diseño del trabajo
- Condiciones de vida asociadas al trabajo
- Realización personal
- Promoción y superiores
- Salario

Finalmente, la investigación de Caballero (2003), tomó en cuenta tres dimensiones de las cuales se desprendieron 106 ítems de estudio con respecto



a la satisfacción laboral. Estas fueron:

- Realización profesional
- Relaciones personales
- Estructura organizativa

Las dimensiones y los ítems de estos tres estudios, y de otros trabajos revisados, están muy relacionados con la estructura del cuestionario por el que se optó. Sin embargo, el instrumento de Barraza y Ortega tiene un orden interno acorde con lo que se esperaba investigar, y los ítems y la manera en que estos están organizados facilitan el recojo de la información. A continuación, se definen las variables (categorías o dimensiones) del presente estudio, explicando la manera cómo están concebidas y entendidas en la institución educativa.



Cuadro 2: Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Analizar el nivel de satisfacción laboral del personal docente en la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, VPDS año 2021.			
Variab les	Definición	Dimensión	Indicadores
Salario	Son todas las remuneraciones económicas que perciben los trabajadores por concepto de su labor. Existen tabuladores salariales que establecen los diferentes salarios de acuerdo a criterios como la jerarquía, nivel de profesionalización, años de servicio, entre otros.	Salario Beneficios contractuales Contrato colectivo.	Estímulos monetarios Estímulos monetarios por productividad Estímulos no monetarios Servicios de salud Suficiencia del salario Salario acorde al trabajo Financiamiento de la actividad investigativa.
Condiciones y medio ambiente de trabajo	Se entiende como el espacio físico donde los trabajadores desarrollan sus labores, también tiene que ver con la dinámica de trabajo y los recursos disponibles para la ejecución de las responsabilidades inherentes a cada cargo.	Condiciones laborales Ambiente de trabajo.	Equipos, mobiliario y materiales de trabajo Espacios disponibles para el trabajo Seguridad e higiene de los espacios de trabajo Horarios de trabajo.
Gestión de conflictos laborales	Son todos los mecanismos legales y de hecho a que apelan tanto los trabajadores como los gremios para solventar ante el patrono y las autoridades competentes las situaciones de desencuentro que se producen en el desarrollo de las actividades laborales.	Huelgas y protestas Diligencias de los gremios Respuestas patronales.	Pertinencia de las huelgas y protestas Participación en las huelgas y protestas Acciones gremiales de defensa y representación Respuestas formales y/o informales de las autoridades.

Fuente: Leal, A. (2021).



CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico de un trabajo de investigación se fundamenta en los pasos a seguir desde que se inicia la investigación hasta que culmina. Para Finol y Camacho (2008), el marco metodológico indica "como se realizará la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, valides y confiabilidad, técnicas para la recolección de datos" (p.60). En el mismo orden de ideas, Arias (2006), el marco metodológico es el "conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis" (p.18).

Naturaleza de investigación

La investigación se enfoca en el positivismo, valorando lo que decía Comte (1978) citado por Palella y Martins (2010) "El espíritu humano debe anunciar a conocer el ser mismo (la naturaleza) de las cosas y contentarse con las verdades que proporcionan la observación y la experimentación" (p.40) a partir de este aporte se deriva que dicha investigación relega la subjetividad humana, puesto que busca los hechos y sus causas.

Esta investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cuantitativo del paradigma positivista; a tales efectos, Palella y Martins (2010) expresan que:

El paradigma con enfoque cuantitativo se fundamenta en el positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética- deductiva como una forma de



acotación y predica que la materialización del dato es el resultado del proceso (p.40).

De manera que, la investigación se plantea bajo los principios positivistas y paradigma cuantitativo, se sujetó bajo la aplicación de instrumentos de recolección de datos, donde consecutivamente se codificarán, se tabularán, se analizarán y se sintetizarán las conclusiones.

Método

Planteado, desde la concepción de Palella y Martins (2010), “el método es el conjunto de procedimientos que se sigue en las ciencias para hallar la verdad”. La lógica del método hipotético deductivo según Lorenzano (1996) “consiste en derivar la hipótesis fundamental, mediante deducción, los otros enunciados observacionales que pueden ser contrastados directamente con la realidad” (p.72).

De acuerdo a la presente investigación, según el método, se ubica dentro de los estudios de tipo descriptivo, definido según Méndez, 1997. Como aquellos que: Se proponen identificar las características del universo de investigación, señala forma de conductas y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación de variables de investigación. (p.89). Este tipo de investigación consiste en buscar y especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

En consecuencia, el actual estudio es de tipo descriptivo porque detalla el nivel de satisfacción del personal docente en la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Municipio Barinas, Estado Barinas año 2020.



Diseño, tipo y nivel de la investigación

El diseño de investigación “remite a un plan coherente de trabajo para recabar y analizar los datos que nos acercan al conocimiento de la realidad en estudio” (Sabino, 2007, p. 64). De esta manera, el nivel de investigación es no experimental, de tipo transeccional y de campo. De tal manera que, dicho estudio responde a no experimental porque desarrolla las variables analizadas: Nivel de de satisfacción del personal docente (variable independiente) y el nivel de conflictividad (Variable dependiente); ya que, “lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural...” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

Ahora bien, dentro del diseño no experimental, se encuentra el tipo transaccional, siendo concebido así porque “recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 151). Los datos se relevaron en un periodo de tiempo determinado, es decir, solamente en el año 2020. Por último, en la investigación se desarrollará un diseño de campo porque los datos que se usarán para el logro del objetivo general planteado, serán primarios con la aplicación de instrumentos de recolección de datos en su modalidad encuesta al personal docente que labora en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora; de esta manera, se puede indicar que el diseño de campo es donde “los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad ...” (Sabino, 2007, p. 64).

En consecuencia, el nivel de la investigación que es pretende lograr es el correlacional, entendiéndolo como la que “tiene como finalidad conocer la



relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 81). De esta manera la investigación se enmarcará en ese tipo de estudio, ya que se plantea para solucionar el problema de investigación, nivel de satisfacción del personal docente en la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Municipio Barinas, Estado Barinas año 2021.

Población y Muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la población es el universo sobre el cual se pretende generalizar los resultados; está constituida por características o estratos que le permitan distinguir a los sujetos unos de otros” (p. 204). De allí que, la población estará comprendida por ciento catorce (114) docentes adscritos al Programa Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Ezequiel Zamora en el Estado Barinas.

Cuadro 3. Población del personal docente adscrito al Programa Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Estado Barinas.

Cargos	Cantidad
Docentes de Sociología	40
Docentes de Administración	34
Docentes de Contaduría	25
Docentes de Turismo Agroecológico	15
Total	114

Fuente: Leal, A. (2021).



Muestra

La muestra es definida por Hernández (2013) como "el subconjunto de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población" (p.308). En este estudio no se extrajo una muestra de la población objeto de estudio por ser finita, es decir se tomó cien por ciento (100%) de los individuos a estudiar. Al respecto Méndez (2010) manifiesta "una muestra comprende el estudio de una parte de los elementos de una población, mientras que el censo consiste en estudiar todos los elementos de esta". (p.181), logrando abarcar así la totalidad de los mismos, quedando conformada por las ciento catorce personas que hacen vida en el Programa Ciencias Sociales de la institución en calidad de docentes de los subprogramas de Administración, Contaduría, Sociología y Turismo Agroecológico.

Técnicas e instrumento de recolección de datos.

En este mismo orden de ideas, Arias (2006), plantea que "se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p.67). Este autor define, que un "instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p.69). En la presente investigación, el instrumento de recolección de datos que se utilizará es el cuestionario; de modo que, según Arias (2006), señala que el cuestionario "es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas" (p.74).

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2010), señala que el



cuestionario "consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir" (p.217). En la investigación en estudio, para la obtención de los resultados se aplicará una encuesta adecuada con la Escala de Likert, que, según estos autores, "se define como un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías" (p.245).

En consecuencia, el cuestionario que se utilizará se conformó por dos instrumentos, pero medidos en la misma escala (ordinal) y con las mismas categorías de respuestas, en este caso, se usaron cinco alternativas de respuestas: nada, un poco, algo, bastante, mucho; los cuales, finalmente se procesaran para analizar los datos recolectados de la realidad.

Validez y Confiabilidad del Instrumento:

A razón de la estructura metodológica planteada, la validez y confiabilidad para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la validez es el "grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 201). Las cuales se dan por la validez de: contenido, criterio, constructo y de expertos. En consecuencia, la encuesta será presentada a tres expertos, dos en el tema y uno en el área metodológico los cuales evaluarán y aportarán algunas recomendaciones de forma, pero no de constructo, ellos dictaminarán si la encuesta esta apta para ser aplicada ya que, debe contar con los conceptos necesarios y la coherencia metodológica, debido a que con los ítems se podrían lograr los objetivos planteados.

De modo que, para Hernández, Fernández y Bautista (2010), la confiabilidad es "el grado en que un instrumento de medición produce resultados consistentes y coherentes" (p.200). En otras palabras, la confiabilidad es el grado en que su



aplicación frecuente al mismo grupo u objeto se obtengan los resultados iguales; cabe señalar que, para este trabajo de investigación, en el cálculo del coeficiente de la confiabilidad, el instrumento se someterá al Alfa de Cronbach. En tal sentido, Hernández, Fernández y Bautista (2010), el Alfa de Cronbach el cual " produce valores que oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno represente un máximo de confiabilidad. Cuando más se acerca al coeficiente a cero (0), mayo error habrá en la medición" (p.207). Los criterios para la confiabilidad del instrumento, según Palella y Martins (2012), se tienen lo siguiente:

En función del procedimiento y de las características del instrumento se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad

K = Números de ítems de la escala

S_i^2 = Varianza del Instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de la Varianza del Instrumento

$\sum S_t^2$ = Varianza de la Suma de los Ítems

La fórmula, antes planteada, permitirá determinar la confiabilidad del instrumento, por medio de la realización de una prueba piloto a un conglomerado seleccionado, es decir, a otra institución con igual características, en el caso que corresponde se aplicará a una pequeña muestra de veinticinco trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Con lo cual, de pretende que los



resultados arrojados de la encuesta sean altamente inteligibles, y de rápida respuesta. En ese sentido, se consideraron los rangos establecidos por Palella y Martins (2012):

Cuadro 4. Interpretación de la Confiabilidad.

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media*
0,21 – 0,40	Baja*
0 – 0,20	Muy baja*

*Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Fuente. Datos tomados de Metodología de la Investigación Cuantitativa por Palella y Martins (2012).

La confiabilidad de Alfa de Cronbach se calculó por medio del paquete estadístico SPSS, el cual dio el siguiente resultado:

Cuadro 5. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 6. Estadísticas de fiabilidad



Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,710	25

Los resultados de la fiabilidad de los dos instrumentos aplicados fueron de 0,71 lo que, de acuerdo al baremo descrito anteriormente, se tuvo una encuesta con una confiabilidad alta.

Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

Para el procesamiento de los datos, luego de aplicada la encuesta, se vaciará en una matriz de datos en el paquete estadístico SPSS versión 22.0 en español, con la que se procesaran los datos de la siguiente manera, para la descripción del nivel de satisfacción, se trabajarán a través de distribuciones de frecuencias y gráficos cada uno de los ítems que conformaron los indicadores, posteriormente se calculará una nueva variable donde se promediaran todos los valores dados en los ítems integrantes de la variable nivel de conflicto, luego se recategorizaran creándose una nueva escala: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta. De esa manera se presentará en un cuadro y en un gráfico.

Instrumento.

Con el fin de conseguir el objetivo propuesto se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral. El cuestionario consta de 12 ítems de respuestas alternativas: nada, un poco, algo, mucho; se compone de 4 factores los cuales proporcionan información sobre el grado de satisfacción laboral con relación a: la supervisión y participación de la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, la



satisfacción con el ambiente físico de trabajo, con la cantidad de producción y la satisfacción con la calidad de producción en el trabajo. Melia (1998).

Los ítems 1,2,3,4,5,6, conforman el primer factor, satisfacción con la remuneración y las prestaciones lo conforman los ítems 7,8,9, los cuales hacen referencia al cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario, a la promoción y a la formación; representado en el salario devengado.

El factor dos, satisfacción con el ambiente físico del trabajo agrupa cuatro ítems 7,8,9 relativos al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación.

El tercer factor reúne tres ítems 10,11,12 estos ítems se refieren a las satisfacciones en la gestión de conflictos laborales, el cual, le permite al docente sentirse representado, asistido y acompañado en sus derechos y deberes de su profesión.

En cuanto a la validez el cuestionario se puede considerar bien dotado de validez teniendo en cuenta la formulación directa de una pregunta general acerca del grado de satisfacción o insatisfacción y la aceptación que muestran los sujetos. La validez de contenido se apoya en el muestreo del contenido de los ítems del cuestionario, el cual fue el primero de esta familia de cuestionarios presenta a su vez una consideración exhaustiva de los aspectos principales de la satisfacción laboral por parte de los expertos.

Procedimiento.

Con el fin de obtener la información precisa para la realización de este trabajo, se consultaron diferentes medios como el Internet, libros, e investigaciones referentes al tema. Luego de esta búsqueda minuciosa y detallada se organizaron las referencias de tal forma que facilitara el análisis



de la información recolectada. Una vez seleccionada y organizada la información se realizó la construcción del marco teórico y empírico basado en la literatura encontrada y en los estudios realizados por diferentes investigadores, los cuales al igual que en este estudio su tema principal era la satisfacción laboral. Finalizado el marco teórico se empieza con la búsqueda del instrumento y se pide al autor del mismo su previa autorización para hacer aplicado en fines netamente investigativos.

Con la autorización y el consentimiento del autor del instrumento, se aplica el cuestionario a docentes de la institución pública y privada de la ciudad de Cartagena, quienes accedieron a participar de manera voluntaria luego de conocer el fin de la investigación y autorizaron la participación en la misma con la firma del consentimiento informado (ver anexo). Seguido a esto se empieza a elaborar el análisis de la información el cual se realizó a través de la utilización de un programa estadístico (SPSS) permitiendo obtener los resultados para luego realizar el análisis de los datos y elaborar las conclusiones de la investigación.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS



Una vez enviado el cuestionario a los 114 profesores a través del correo Gmail, ellos procedieron a contestarlo y enviar sus respuestas, las cuales se guardaron de modo automático en Google Drive - servicio de alojamiento de archivos - asegurando de esta forma el anonimato de los participantes. El 29 de enero de 2021, al comprobar que la totalidad de la población había respondido, se realizó la recuperación de la información que había sido almacenada.

A través de una opción de dicha herramienta, esta información, que contenía los datos de los participantes respecto a sus características sociodemográficas, además de las respuestas a las 12 preguntas, se copió en un archivo de Excel; luego se procedió a asignar valores numéricos a las características sociodemográficas e insertar una leyenda respecto a los significados de los mismos. Cabe recordar, que las posibles respuestas solo aceptaban valores numéricos del 1 al 4, como se ha explicado anteriormente.

Más adelante se descargó el programa SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences) de IBM en la computadora y se decidió de qué manera este podría ser de utilidad dependiendo de los datos estadísticos que se fuera a necesitar. Nuevamente esta información fue copiada, pero esta vez se guardó en un formato del programa SPSS 22. Una vez realizadas estas acciones, se llevó a cabo los procedimientos estadísticos a través de las opciones y los pasos para cada uno de ellos en dicho programa. Este no solo trabaja la estadística, sino que también tiene opciones que transforman la información en tablas y gráficos, facilitando con ellos la lectura de los resultados para su posterior interpretación y análisis. Según Katz (2006), esta forma de presentar los resultados es de mucha utilidad por cuanto los números no poseen una connotación lingüística, lo cual los hace objetivos, y, además, son fáciles de ordenar naturalmente. Estos dan paso a las estadísticas, que son más que simples resúmenes de la información



cuantitativa, ya que recogen el universo de datos y los ordenan. De igual forma, Katz refiere que las tablas y los gráficos son importantes debido a que los seres humanos somos muy visuales, y estas figuras se pueden entender fácilmente sin utilizar palabras o incluso números.

En consecuencia, se procedió al procesamiento de los datos recolectados a partir del instrumento aplicado:

Determinar el nivel de satisfacción salarial del personal docente en el VPDS-UNELLEZ año 2021.

El rol del docente dentro de la formación de la sociedad del futuro es innegable; Las nuevas generaciones dependen en gran medida de sus instructores para su formación. Es menester, por lo tanto, conocer qué motiva a los docentes, y que les brinda satisfacción en su diaria labor. Esta investigación, permitió visibilizar los relatos docentes y evidenciar como la satisfacción laboral docente está ligada a un entorno de trabajo favorable, remuneración justa y acorde con sus obligaciones y responsabilidades, trabajo gratificante y sensación de valoración de la comunidad universitaria. En tal sentido, la realidad encontrada a través de las narrativas, demuestra que los docentes encuestados atraviesan varias situaciones que producen insatisfacción laboral, así como que lidian con ellas de la mejor manera posible dentro de sus recursos; sin embargo, necesitan el apoyo de los demás actores de la comunidad educativa.

Partiendo de lo antes señalado, este trabajo investigativo aborda la satisfacción laboral por tratarse de un tema de crucial importancia en el mundo laboral en general, y en el ámbito docente en particular; incluyendo,



entre otros factores, consideraciones tales como la remuneración económica, el tipo de labores o responsabilidades asignadas al docente, el contexto social de la institución en la cual labora, la percepción de la importancia de su trabajo, la percepción sobre la relevancia que la sociedad le da a su labor, los recursos con que se cuenta o no, y la infraestructura de la institución. Se busca, por consiguiente, determinar la influencia de las adversidades y desafíos que los docentes atraviesan en su labor para con su satisfacción laboral, mediando factores tales como exigencias de las autoridades institucionales y ministeriales, tribulaciones económicas, entorno laboral o apropiado y otros factores que conllevan al estrés laboral y agotamiento profesional (Rockwell, 2018).

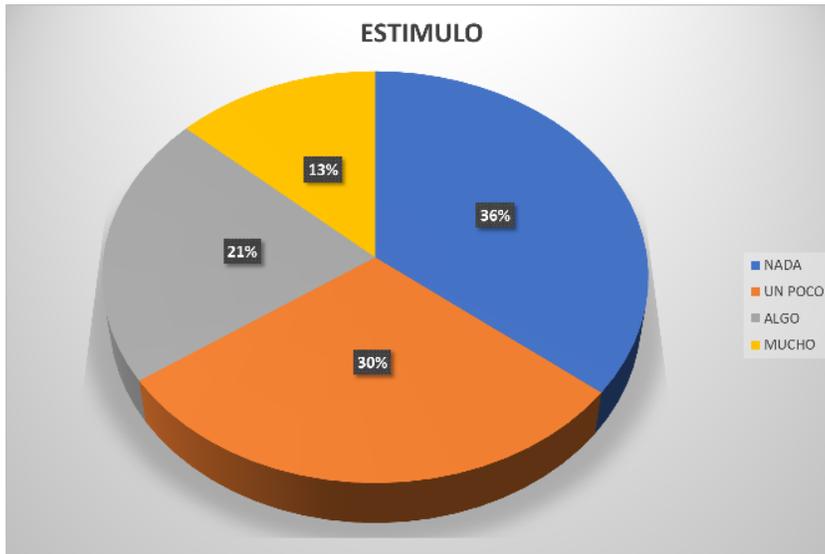
Cuadro 7: Estímulos monetarios.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	¿Recibe estímulos monetarios?	40	35	34	29	25	21	15	13	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 1: Estímulos monetarios.





Fuente: Leal, A. (2022).

De los estímulos recibidos en la remuneración económica, el 36% y el 29% del total de la población encuestada se encuentra entre algo insatisfecho y el restante 21% y 13% algo insatisfecho. El mayor grado de falta de satisfacción lo presenta el grupo que labora menos tiempo en la universidad (entre 1 y 5 años). El resultado para las personas que trabajan en la universidad entre 11 y 20 años es 1 de 4, y más de 20 años, 2 de 4 que lo conforman. Esto podría relacionarse con la poca rotación en las personas con más años de servicio por cuanto se podría leer que, a pesar de existir una cierta falta de satisfacción en este ítem, los docentes siguen trabajando en la institución, probablemente por otros factores o motivos - intrínsecos o trascendentes - que les producen tranquilidad y satisfacción.



Cuadro 8: Estímulos por productividad

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
2	¿Estímulos por productividad?	49	43	42	37	13	12	9	8	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 2: Estimulo por productividad.



Fuente: Leal, A. (2022).

Uno de los elementos más neurálgicos en la administración pública y aún más en sector docentes es el salario y su forma de ascender de nivel salarial: El 80.1% del total de maestros se encuentra en insatisfecho. Los profesores que laboran entre 1 y 5 años en la institución presentan un menor nivel de satisfacción, de un total de 114 profesores. Con respecto a quienes están trabajando en la institución entre 11; y, con relación a quienes se encuentran laborando por más de 20 años, son los más afectados con este panorama. Se puede percibir una diferencia amplia en el sentir de los docentes y el motivo puede responder a las mismas razones que en el ítem anterior.

En ambos casos, la falta de satisfacción se da por cuanto en la institución no existe una política explícita con respecto a la manera de poder ascender de nivel salarial, y, de otro lado, la remuneración económica es un tema que se trata en forma personal con los trabajadores y donde tampoco existe una escala pública al respecto.

Cuadro 9: Estímulos no monetarios.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
3	¿Recibe estímulos no monetarios?	57	50	34	30	13	15	5	5	100%

Fuente: Leal, A. (2022).



Gráfico 3: Estímulos no monetarios.



Fuente: Leal, A. (2022).

En el contexto nacional, las autoridades educativas han realizado acciones con diversos niveles de implementación, continuidad y éxito para fortalecer al sector docente; siendo una de ellas las concernientes a las responsabilidades del Estado, quien garantizará al personal docente, en



todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Lo mencionado anteriormente, no se viene cumpliendo a profundidad según los resultados de la encuesta expresada en un 80% de insatisfacción por parte del personal docente de la universidad.

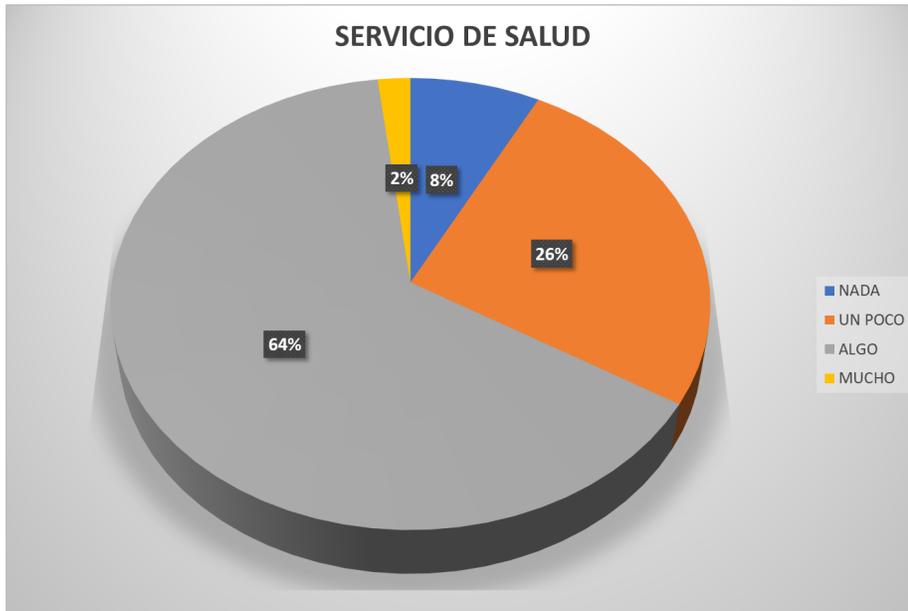
Cuadro 10: Servicios de salud.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
4	¿Cuenta con servicios de salud?	9	8	30	26	72	64	2	2	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 4: Servicios de salud.





Fuente: Leal, A. (2022).

Según el 64% de los encuestados, si cuentan con servicio de salud; sin embargo, se presentan inconformidades por el trámite burocrático para acceder al disfrute de dicho servicio. De modo que, las actividades asistenciales realizadas por el IPP, se realizan bajo estricta supervisión del personal docente y/o del responsable de la prestación de los servicios, de conformidad con el Sistema de Garantía de la Calidad del Sistema de Seguridad Social en Salud.

En tal sentido, la calidad del servicio se desarrolla asegurando la calidad en las actividades que se prestan tanto en el ámbito de atención



primaria como en el de la prestación del servicio especializado, siguiendo los principios y normas de los Sistemas de Calidad de Salud y Educación. Sin embargo, es menester establecer una planificación, a través de planes concertados de largo plazo, que integren los objetivos de formación, investigación, extensión y prestación de servicios, con estrategias, acciones e instrumentos que permitan el logro de los mismos, propiciando un monitoreo continuo de los avances y resultados.

A modo de resumen, es fundamental contar con autonomía de las instituciones participantes. Estos principios regirán las relaciones entre las partes involucradas en la relación docencia - servicio y, cuando sea del caso, guiarán la interpretación de las normas establecidas en los decretos establecidos y la reglamentación complementaria.

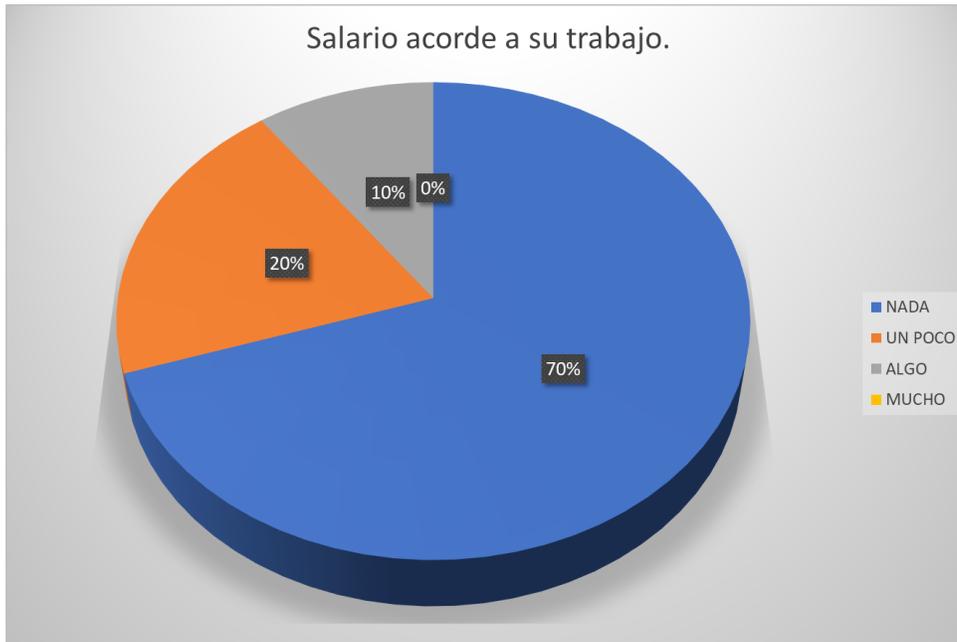
Cuadro 11: Salario acorde a su trabajo.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
5	¿Cuenta con un salario acorde a su trabajo?	79	70	22	20	11	10		0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 5: Salario acorde a su trabajo.





Fuente: Leal, A. (2022).

El 80% de los encuestados expresa no tener un salario acorde a su trabajo desempeñado; destacando así las falencias en los programas de pago por desempeño a docentes como estrategia de política pública orientada a la mejora de la calidad del sistema educativo. Dicho argumento se sustenta en el protagonismo que este tema cobró en el debate de política educativa en las últimas décadas, tanto a nivel global como regional.

En tal sentido, las políticas de pago por mérito, o por desempeño, intentan incentivar la mejora de las prácticas docentes a través de bonos monetarios o aumentos salariales ligados a la carrera docente para los



docentes que demuestran mejor desempeño en la enseñanza. Existen estudios empíricos en distintos países que demuestran los efectos positivos de este tipo de políticas tanto en el aprendizaje de los estudiantes, como en la calidad de enseñanza de los docentes. Sin embargo, existen escasos estudios que aborden el tema mediante el enfoque en la estructura y nivel de remuneración de los docentes, de manera que permita a los empleados de política pública tomar decisiones para reformar el sistema de compensación docente y vincularlo al desempeño docente.

Identificar el nivel de satisfacción con el ambiente físico y condiciones de trabajo en el VPDS-UNELLEZ año 2021.

Cuadro 12: Financiamiento para la actividad investigativa.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
6	¿Cuenta con financiamiento para la actividad investigativa?	79	70	22	20	11	10		0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).



Gráfico 6: Financiamiento para la actividad investigativa.



Fuente: Leal, A. (2022).

La primera característica de la profesión docente es la obligatoriedad de formación en institutos de educación superior, para ingresar a la carrera docente es necesario certificar estudios en Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales aprobados por el Ministerio de Educación. De modo que los docentes universitarios están dotados de una cantidad de horas cronológicas de cargos docentes que cada docente necesita para cumplir sus funciones, de acuerdo a los

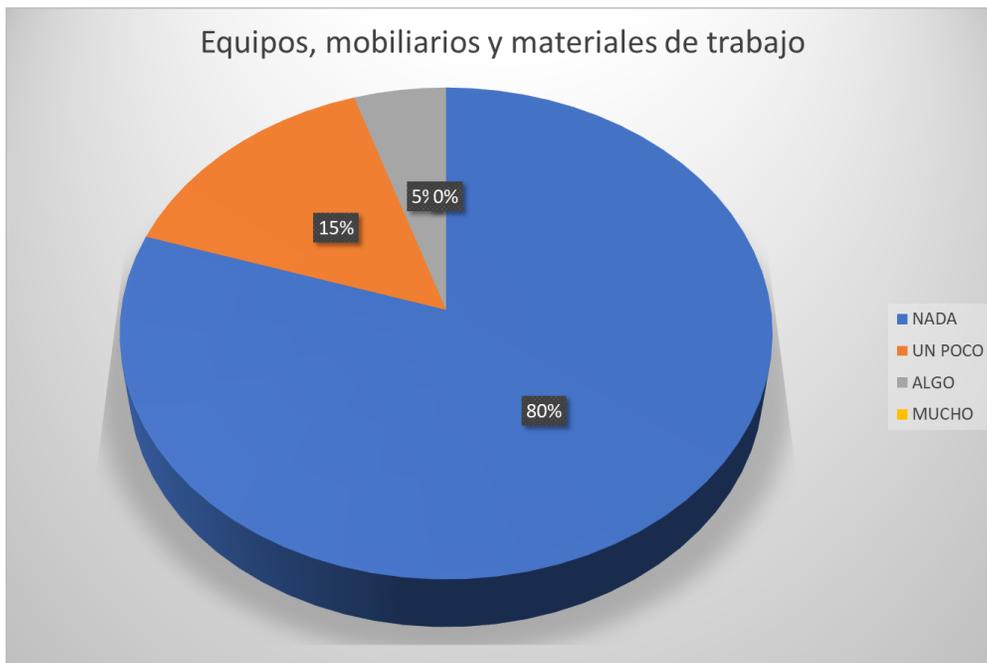
recursos de los que se dispone. Por consiguiente, el 80% de los docentes expresó que, la dotación o financiamiento a la investigación se determina anualmente según el Plan Anual de Desarrollo Educativo, a cargo del Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales. Para la investigación se asignan cuantías irrelevantes en relación al encarecimiento de todos los aspectos para investigar.

Cuadro 13: Equipos, mobiliarios y materiales de trabajo.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
7	¿Cuenta con equipos, mobiliarios y materiales de trabajo?	91	80	13	15	5	5	0	0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 7: Equipos, mobiliarios y materiales de trabajo.



Fuente: Leal, A. (2022).

Durante las conversaciones con los profesores, el 80%, se pudo tomar nota de los aspectos que para ellos pueden ser motivo de poca satisfacción, como lo referido, a las condiciones físicas y de implementos académicos para el desempeño de la función docente; de modo que, se encuentran los datos respecto a la descripción del mismo:

- Poco espacio en los cubículos, dado que son profesores y cuentan con diversos libros y material que muchas veces no tiene cabida en el lugar con que cuenta el docente. De otro lado, no existe un lugar para almacenar el exceso de material.
- No existe un espacio para trabajar con el material de ambientación (cartulinas y figuras), por lo tanto, los profesores deben hacer uso de las mesas en los cafetines, y en muchas oportunidades no hay sitio porque es usada por los estudiantes.
- Hace falta dar mantenimiento a las sillas, mesas y baños.
- No todos los cubículos cuentan con socket para enchufar las computadoras. Por ello, hay profesores que deben hacerlo donde encuentre uno habilitado.
- No existe sala de profesores. Sin embargo, los cubículos que están en el medio de la universidad, no reciben una intensidad de luz igual a los salones y tampoco están habilitados de sus compañeros que se sientan cerca a la puerta o las ventanas.

Cuadro 15: Espacios disponibles para el trabajo.

	NADA	UN POCO	ALGO	MUCHO	TOTAL
--	------	---------	------	-------	-------



Nro.	ÍTEM	F	%	F	%	F	%	F	%	
8	¿Cuenta con espacios disponibles para el trabajo?	91	80	13	15	5	5	0	0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 8:



Fuente: Leal, A. (2022).



En éste gráfico se detallan los hallazgos relacionados con la incidencia de la infraestructura y materiales de trabajo sobre la satisfacción, donde se muestra una insatisfacción del 80% con las instalaciones y equipamiento de la institución, se observa 95% de insatisfacción con las condiciones de las aulas y áreas académicas como la biblioteca, sala de conferencias y cubículos e profesores, igual porcentaje se revela de indiferencia hacia el funcionamiento de los espacios y equipo de informática, mientras la mayor insatisfacción se expresa sobre la disponibilidad de materiales para trabajos de campo, con una alta incomodidad de las oficinas y sobre la seguridad de los laboratorios. De acuerdo con estos hallazgos se pone de manifiesto que la mitad de los participantes en el estudio están insatisfechos con las instalaciones y el equipamiento de la institución, casi la mitad de docentes están insatisfechos con las condiciones de las aulas, un tercio de docentes está muy insatisfecho con la comodidad de sus oficinas e igual cantidad de docentes declaró indiferencia e insatisfacción sobre la seguridad de los laboratorios; se constatan altos niveles de incidencia negativa de la infraestructura y materiales de trabajo sobre la satisfacción del personal docente, estos resultados pueden ser indicadores de las condiciones en que se desarrolla las actividades propias del sector docente respaldándose teóricamente en las aportaciones de Domich y Faivovich (1994), quienes revelan la existencia de una importante relación entre las condiciones del trabajo y el escaso nivel de satisfacción laboral.

Cuadro 15: Seguridad e higiene de los espacios de trabajo.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	



9	¿Cuenta con seguridad e higiene de los espacios de trabajo?	91	80	17	15	5	5	0	0	100%
---	---	----	----	----	----	---	---	---	---	------

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 9: Seguridad e higiene de los espacios de trabajo.



Fuente: Leal, A. (2022).

Las condiciones laborales en la Universidad Nacional Experimental Ezequiel Zamora según el 80% de los encuestados, expresan que incumplen las normas de higiene y seguridad laboral; los mismos, subrayan la importancia de la función docente, las exigencias y responsabilidades que comporta esta profesión, qué se transmite y cómo debe sentirse este profesional; de modo que, los espacios deben ser cónsonos con las perspectivas de desarrollo de la institución. Si se acepta la trascendencia de la educación en la gestión de la sociedad, y si consideramos a los docentes un elemento fundamental de ella, se entenderá la importancia de su bienestar para el buen funcionamiento del sistema educativo. En este mismo orden de ideas, este estudio se vislumbran dos cuestiones esenciales para la vida del hombre: el trabajo y la educación; ambos forman parte de su universo, le aportan libertad y dignidad, y en ambos encuentra el camino para realizarse personal y profesionalmente.

Medir el nivel de satisfacción del personal docente frente a la gestión de los conflictos laborales en el VPDS-UNELLEZ año 2021.

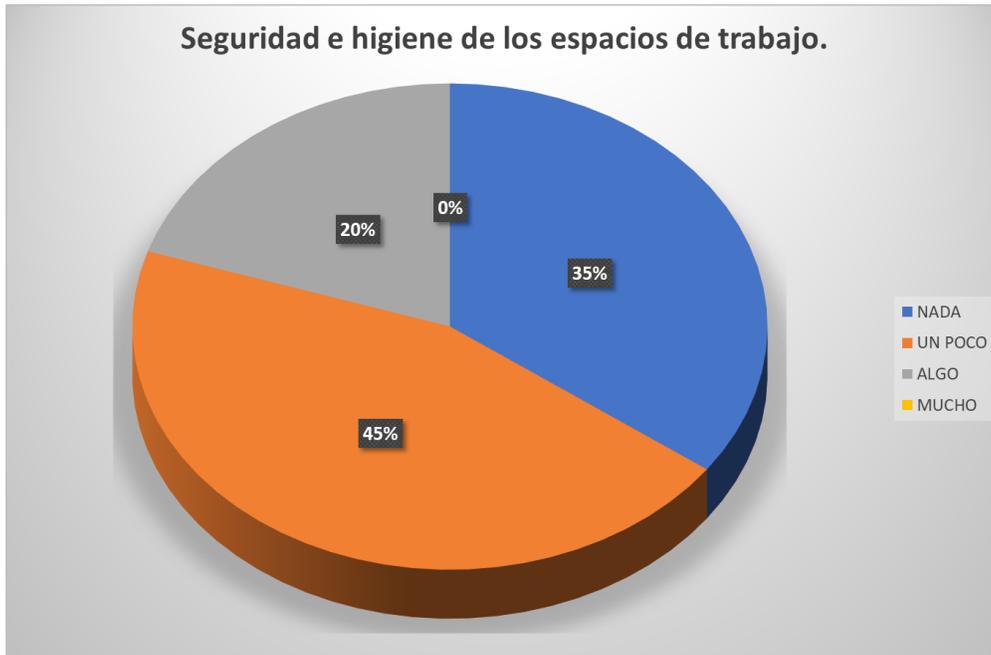
Cuadro 16: Huelgas y protestas desarrolladas.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
10	¿Siente pertinencia con las huelgas y protestas desarrolladas en la universidad?	35	39	45	51	20	22	0	0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 10: Huelgas y protestas desarrolladas.





Fuente: Leal, A. (2022).

El 80% de los encuestados expresan que no sienten pertinencia con las protestas, lo anterior nos permite establecer que la mayoría de las protestas tuvieron un carácter nacional, lo cual es explicable por la serie de conflictos salariales del Ministerio de Educación Nacional y por las políticas presupuestales nacionales relacionadas con las transferencias, la financiación de la educación y la salud, la discusión del contrato colectivo, entre otras. Si bien estas medidas tienen un impacto regional, fue tal el descontento de los sectores laborales con las mismas que el escenario de



confrontación fue, principalmente, el nacional.

En consecuencia, un primer elemento tiene que ver con quienes realizan la protesta, si bien en algunas acciones participaron actores de diferentes sectores sociales, además de los empleados asalariados, en esta parte se destacan aquellos que motivaron y/o dirigieron la protesta. Contrario a lo que Archila infiere sobre los 25 años de protestas analizadas en el proyecto del CINEP, en donde no se puede establecer un liderazgo de uno de los actores movilizados (asalariados, campesinos, indígenas, estudiantes o mujeres), sino que predomina una dinámica propia de cada actor, en las protestas del campo educativo encontramos aún un papel preponderante de los sindicatos regionales.

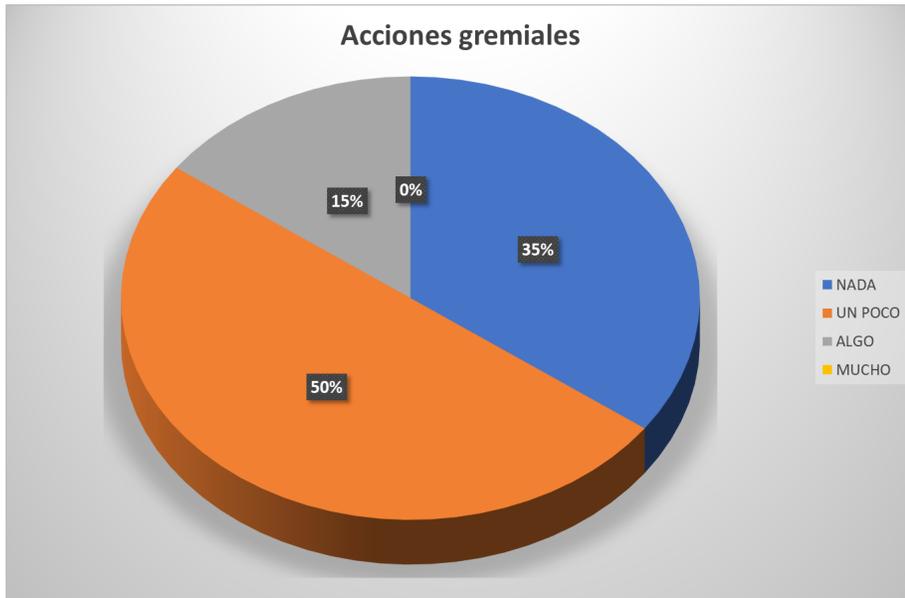
Cuadro 17: Acciones gremiales.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
11	¿Existen acciones gremiales de defensa y representación en la universidad?	39	35	57	50	17	15	0	0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).

Gráfico 11: Acciones gremiales.





Fuente: Leal, A. (2022).

El 85% de los encuestados expresan no vislumbrar acciones gremiales que los represente o que garanticen sus derechos y deberes como docentes universitarios. En relación a lo antes mencionado, puede verse el sector más activo lo constituyen los sindicatos docentes en la región capital; sin embargo, no es lo mismo que ocurre con los sindicatos regionales i locales; bien sea actuando por cuenta propia o uniendo sus esfuerzos con otros sindicatos regionales (frente sindical de obreros y personal administrativo). Si se cruzan los resultados de la gráfica anterior con los encontrados cuando se realizó la ubicación regional de las protestas, se pueden evidenciar que los sindicatos regionales (representados en la categoría 'sindicato docente') de



la Región Central fueron los más activos en esta coyuntura.

Sumado a lo anterior, el registro de ‘frente o central sindical’ corroboraría no sólo la preponderancia del sector sindical en la movilización social, sino la identificación de causas comunes, tanto dentro de los sindicatos docentes como de éstos con otras centrales sindicales. En este sentido se puede pensar que los contextos relacionales en los cuales los maestros identifican los conflictos están desbordando las experiencias regionales y sectoriales, descentrando la posibilidad de formular alternativas a las políticas propuestas por los gobiernos nacionales y departamentales.

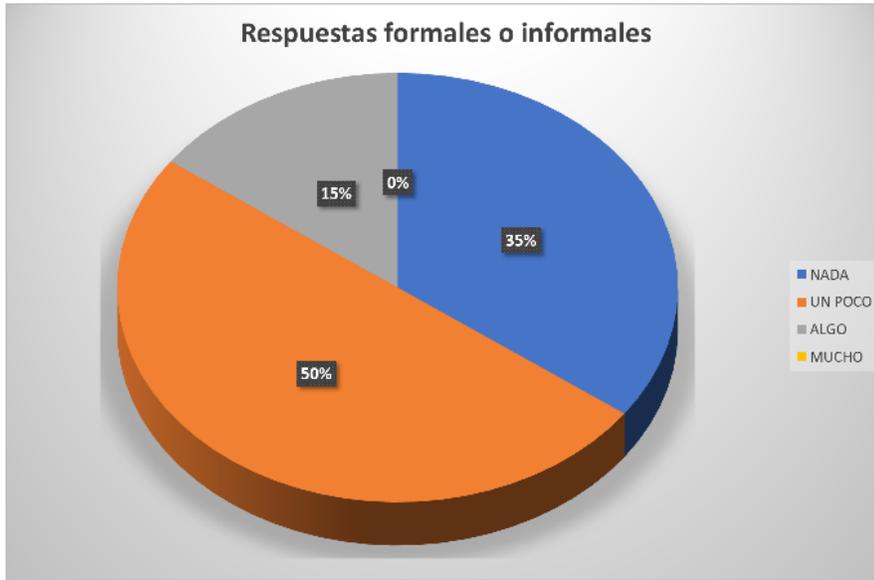
Cuadro 17: Respuestas formales o informales.

Nro.	ÍTEM	NADA		UN POCO		ALGO		MUCHO		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
12	¿Recibe respuestas formales o informales de las autoridades de la universidad?	39	35	57	50	17	15	0	0	100%

Fuente: Leal, A. (2022).



Gráfico 12: Respuestas formales o informales.



Fuente: Leal, A. (2022).

La universidad, entendida como una comunidad de académicos y estudiantes, autogobernada sobre bases colegiadas es cosa del pasado, o cuando mucho de una visión romántica, pero muy irreal en la actualidad, no responde a las demandas efectuadas por la planta profesoral según el 85% de los encuestados. Ahora, la institución universitaria se asemeja más a una empresa de servicios académicos o a una entidad política que ha puesto en el centro la producción y la distribución del conocimiento como un valor

social o económico directo.

De tal manera que, la administración y el gobierno de estas instituciones ha cobrado gran importancia, debido al conjunto de factores que relacionan a la universidad con el desarrollo económico y social y, por supuesto, con el poder político. No obstante, habría que diferenciar claramente las formas de gobierno y de elección de autoridades de la organización académica o administrativa de la institución universitaria, las cuales no han sido muy democráticas en los últimos años.

Partiendo de lo antes mencionado, la administración de las universidades se relaciona con el ejercicio del financiamiento y los servicios propiamente administrativos, con las oficinas de planeación y con la profesionalización del cuerpo de administradores y empleados. Es por ello conveniente separar a ésta de la que corresponde al gobierno y sus formas de legitimación. Reducir o confundir las formas de gobierno con las de "organización", o peor aún con la administración de las instituciones educativas ha llevado a concebir a las figuras del rector, vicedecano o presidente de las universidades como una función "neutral", o bien como el ejercicio de un liderazgo administrativo. De ninguna manera, con la diferenciación de las esferas y ámbitos, las formas de gobierno y de autoridades universitarias se relacionan con el poder.



CAPITULO V

CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

Desempeño profesional

Esta dimensión trata acerca de la manera en la que el docente realiza sus funciones laborales y puede llegar a ser un aspecto que proporcione satisfacción al mismo, puesto que el desempeño profesional está relacionado con la forma en que el hombre se realiza. En la sociedad actual, que sufre cambios dinámicos, se plantean continuamente retos y modos diversos y novedosos de hacer las cosas, con el fin de responder a las demandas sociales. La labor del maestro no es ajena a esta realidad: la evolución en las concepciones científicas, las reformas en la educación y la innovación en las prácticas educativas dan cuenta de ello. Por esta razón, las capacidades de adaptarse a los cambios, organizarse, manejar el tiempo y ejercer el liderazgo, son necesarias a fin de que el maestro se mantenga vigente. Hackman y Oldham (1980) plantean algunos sistemas que se deben considerar en este aspecto: la autonomía, la variedad, la identidad y el significado de la tarea. Si bien no son los mismos sistemas que conforman esta dimensión en el presente estudio, en cierto modo se relacionan o están incluidos en ellos.

En tal sentido, los docentes no solamente cumplen funciones



académicas y formativas, sino que además, reciben encargos generales y particulares a principio de año pues el colegio delega en ellos responsabilidades según su personalidad o capacidades. En cuanto a los encargos generales se puede mencionar el turno de cuidado de recreos y entradas o salidas, entre otros, y con respecto a lo particular, la organización de una actividad como la Noche de Talentos. El docente va dejando su huella en las distintas actividades que realiza al interior de la institución donde labora y esto lo lleva a trascender.

De modo que, en cuanto al diseño e implementación de las actividades relacionadas con la labor docente, los docentes tienen libertad para programar sus actividades de trabajo, siempre y cuando cumplan con algunos aspectos de orden, establecidos como obligatorios, en lo referente al conocimiento de la materia, las clases bien preparadas, el propiciar el aprendizaje activo de los alumnos, la atención a las diferencias individuales y el cumplimiento con la documentación respectiva - como la elaboración de los planes de clase a tiempo - entre otros aspectos referentes a la cultura institucional del colegio. Sandoval (2004) relaciona la libertad con la autonomía, en el sentido que la segunda, corresponde al grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones, obrando por sí mismo y según su propio criterio. Esto implica la no dependencia, inclusive al momento de solucionar los problemas. Esta capacidad está ligada a la responsabilidad, la independencia y la creatividad, siendo un aspecto importante, la posibilidad del maestro de convertirse en su propio jefe cuando la ejerce.

En este mismo orden de ideas, la motivación es otro aspecto de suma importancia con relación al desempeño profesional en dos sentidos: uno, acerca de la motivación personal hacia el trabajo, y el otro, con referencia a qué tan motivador es este. Estos aspectos subjetivos son, una vez más,



fuente de satisfacción o promotores de su ausencia. Según Maslow (2013) las motivaciones son un tipo de determinantes de la conducta y existen cinco categorías de necesidades humanas que mueven a la persona: las fisiológicas, las de seguridad, las relacionadas con el amor y la pertenencia, las de estima y las de auto-realización. Esto es importante con el fin de entender ciertas conductas relacionadas con la satisfacción laboral.

De igual forma, Pérez (1991) refiere que existen tres tipos de motivación: las motivaciones extrínsecas (a modo de incentivos externos, como la recompensa económica o la felicitación), las motivaciones intrínsecas (la acción en sí misma, el conocimiento que uno adquiere al realizarla) y las motivaciones trascendentes (la utilidad que pueda tener el trabajo que uno realiza para otras personas).

Condiciones laborales

Las condiciones laborales hacen referencia a otra dimensión de estudio y atañen a aquellos aspectos propios del trabajo que tienen una influencia positiva o negativa en el bienestar de las personas. Existen diversos tipos de condiciones laborales relacionados con el entorno laboral, como la supervisión, la seguridad, la inversión en la capacitación de los maestros, entre otras. Delgado (2011) las relaciona principalmente con el ambiente físico, sin embargo, para efectos del presente estudio se consideran las siguientes: - Información proporcionada: En todo centro de labores es necesario que los empleados tengan por escrito la información concerniente a las condiciones de trabajo, así como a los problemas que se pueden suscitar en él, y la manera cómo la institución afronta los mismos. El contrato firmado por ambas partes y el reglamento de trabajo son herramientas imprescindibles con las que cuenta el trabajador para conocer sus derechos y deberes. En consecuencia, se evidencian los siguientes



aspectos a saber:

- Oportunidades de desarrollo: En el entorno laboral, este sistema hace referencia principalmente a un contexto propicio que facilite el despliegue de las capacidades de la persona pero que a la vez promueva su mejora a través de capacitación constante.
- Nivel laboral: Este sistema hace referencia a un concepto subjetivo relacionado con el trabajo. Se refiere al grado de importancia que uno le asigna al trabajo que realiza. Muchas veces el concepto que las personas tengan al respecto está influenciado por la sociedad en la que se desenvuelven.
- Aspecto económico: Por una parte, la remuneración económica está relacionada con el tipo de motivación extrínseca de Pérez, puesto que se trata de un incentivo que la persona recibe a cambio de sus servicios. Asimismo, el sueldo que se recibe es de vital importancia para la persona por cuanto le permite cubrir sus necesidades no solo fisiológicas, sino también de seguridad y realización personal. De otro lado, al mencionar el aspecto económico también se hace referencia a la manera en que la persona puede ascender de nivel salarial. Este es un tema sensible por cuanto es tratado de forma personal con cada empleado, no de manera pública, y por ello no existe, en este caso en particular, una normativa al respecto: “Las remuneraciones y los aumentos no serán los mismos y por igual para todos. Tampoco será igual la forma o dominación, en dinero o especie, que conforme el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios. Todo incremento salarial será personal y, como tal, estará a las particularidades y propias circunstancias de cada trabajador.” (Cámere, 2011: 33).
- Cantidad de trabajo: Las horas de dictado de clase no son el único tiempo en que el profesor dedica a su labor docente. La preparación de los



planes de trabajo y exámenes, la lectura, y las diversas actividades relacionadas con la docencia toman gran parte de su tiempo fuera del salón de clases. Los profesores no solo cumplen las funciones establecidas para un profesor de curso. Las horas dictadas para un docente a tiempo completo son entre 22 y 24 por semana. Esto implica, que el profesor no está en el aula todo el tiempo. Fuera de ella, todos los docentes cumplen encargos generales, como el cuidado de recreos, pero también encargos específicos, como ser el encargado de alguna actividad en particular o apoyar en alguna otra área. De otro lado, la gran mayoría cumple funciones de tutor, como miembro de algún Consejo Formativo. Esto implica hacer el seguimiento de los alumnos o alumnas que tiene a su cargo, entrevistarse con ellos y con sus padres y estar pendiente de su mejora personal, así como de otros aspectos propios de la Tutoría.

Valoración del trabajo desarrollado

Cuando se trata el tema de valoración del trabajo desarrollado, la cual representa la cuarta dimensión, esta significa el reconocimiento de la valía del aporte del profesor a la institución educativa o a la sociedad. Debido a que el trabajo no es relativo a objetos sino a personas, esta valoración está teñida de una serie de implicancias subjetivas por parte de quienes la realizan.

Por ejemplo, si se trata de la comunidad, esta puede hacer apreciaciones ligeras respecto a la labor docente, muchas veces desprovistas de la información adecuada:

“También han cambiado las expectativas de la sociedad respecto al sistema educativo... Por otra parte... se produce una modificación del apoyo de la sociedad al sistema educativo, abandonándose la idea de que la educación es promesa de un futuro mejor. Es más, con frecuencia, desde los padres hasta muchos políticos llegan a la simplista conclusión de que el profesorado



es el responsable del sistema educativo y, por tanto, de su fracaso. Consecuentemente, desciende la valoración social del profesor. Paralela a la desvalorización social se da una desconsideración salarial.” (Padrón, 1999:53).

De tal manera que, es duro para un maestro percibir esta apreciación por parte de algunos sectores de la sociedad, principalmente cuando un político o un presentador de televisión - sin desmerecer estas profesiones - recibe un sueldo muy superior al suyo.

Por otra parte, la comunidad universitaria también son una fuente de valoración del trabajo del profesor. Sin embargo, hay quienes delegan total o parcialmente esta labor a los maestros y poseen una serie de expectativas y modos de ejercer cierta supervisión del trabajo docente. En la UNELLEZ el trabajo en conjunto con la comunidad universitaria es prioritario y, desde un principio se trata de hacerles ver la importancia de su misión y deben ir en el mismo sentido por el bien de los niños. Sin embargo, se suele encontrar docentes con distintas características: autoritarios, permisivos, pragmáticos, formadores, entre otras.

Con respecto al Consejo Directivo y el jefe Inmediato Superior, la valoración que ellos realizan de la labor docente puede tomar dos formas. Por un lado, la retroalimentación positiva o negativa en forma de mensajes orales es una manera de informar al maestro acerca del avance de su trabajo. Esta retroalimentación debe ser continua, ya sea para felicitar o para buscar mecanismos de mejora. Los refuerzos positivos pueden ser en público o en privado, mientras que las llamadas de atención deben ser siempre en privado. De otro lado, la evaluación formal que ambas instancias realizan con respecto al docente, puede dar pie, en cierta medida, a un incentivo económico o felicitación formal por parte del centro educativo, o, dado el



caso, a un despido.

En otro orden de ideas, los compañeros docentes, junto a quienes se pasa largas horas de la jornada laboral, son otro medio que aporta luces respecto a la valía del trabajo desplegado. La ayuda a mejorar, la corrección fraterna, la felicitación cálida y sincera, ayudan a los maestros a reconocer la importancia de su propia labor y seguir haciéndola, motivándose a realizarla cada vez mejor. En este sentido, se debe dejar de lado la envidia y reemplazarla por generosidad a fin de que los docentes estén dispuestos a reconocer las potencialidades de sus pares.

Finalmente, los estudiantes son probablemente los agentes de valoración con mayores recursos para hacerlo, por cuanto existe un vínculo estrecho con los maestros y diversas oportunidades de demostrar la importancia que le otorgan a la labor del docente, con los diferentes matices que surgen a raíz de sus diferentes modos de ser: “El grupo de clase (aula), heterogéneo en características de personalidad, en niveles de aprendizaje, en habilidades intelectivas y en hábitos comportamentales... influye, de igual forma, en la persona del docente.” (Padrón, 1999: 52).

Cada estudiante tiene una forma particular de valorar la labor de su profesor. Algunos mostrarán un mejor comportamiento, otros estudiarán más y obtendrán mejores resultados, habrá aquellos que tengan detalles de afecto diversos, algunos se dejarán guiar con mayor docilidad, entre otras formas de demostrar el aprecio y el respeto por la labor del docente.

Ambiente Físico.

El ambiente físico - la última dimensión del presente estudio, implica las características del entorno del lugar donde la persona realiza su trabajo. Los sistemas comprendidos en esta dimensión son el espacio físico, la iluminación y la ventilación, de acuerdo a lo planteado por Barraza y Ortega



(2009). Según el Portal de Fisioterapia y Ergonomía de la Universidad Pablo de Olavide (2015), el espacio físico comprende lugares, equipos, mobiliarios, herramientas y tareas relacionados con la actividad laboral. En la evaluación y adaptación ergonómica del puesto de trabajo se debe tomar en cuenta estos aspectos, así como su disposición y dimensiones. Esta disposición depende de la amplitud del área donde se realiza el trabajo y el equipo disponible. Por ello, no existen criterios específicos de evaluación para cada posibilidad. Sin embargo, se entiende que el espacio físico debe propiciar una postura de trabajo apropiada y correcta, que permita realizar movimientos y estar en función de la intensidad y carga de trabajo, así como del levantamiento de pesos, movimientos y posturas al realizar las labores.

En este sentido, y considerando el lugar donde se llevó a cabo la investigación, cabe destacar que cada profesor debería contar con un lugar propio en la sala de profesores, es decir, no hay escritorios ni lugares compartidos. Los profesores que formaron parte de la población de estudio, al igual que los demás, cuentan con solo los salones de estudio. Por otra parte, el espacio no es el único aspecto relacionado con el ambiente físico que se debe tomar en consideración a fin de proveer a los trabajadores de un entorno cómodo, seguro y que no atente contra su salud. A esto se debe agregar dos aspectos importantes: la iluminación y la ventilación. El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2013: 85) señala lo siguiente con respecto a la iluminación:

“Una iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes. El trabajo con poca luz daña la vista. También cambios bruscos de luz pueden ser peligrosos, pues ciegan temporalmente, mientras el ojo se adapta a la nueva iluminación. El grado de seguridad con el que se ejecuta el trabajo depende de la capacidad visual y ésta depende, a su vez, de la cantidad y calidad de la iluminación. Un



ambiente bien iluminado no es solamente aquel que tiene suficiente cantidad de luz. Para conseguir un buen nivel de confort visual se debe conseguir un equilibrio entre la cantidad, la calidad y la estabilidad de la luz.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica (6ta edición). Caracas: Editorial Episteme.

Alles, M. (2007). Comportamiento Organizacional. Argentina: Granica Arias, A. (1999). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (3era. edición). Caracas: Episteme.

Baiz, A. y García, E. (2006). Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral (Caso: Luvebras). Trabajo especial de grado no publicado, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Balestrini, M. (1997). Como se elabora el proyecto de investigación. Caracas: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.

Coronil, F. (2011). El estado mágico. Naturaleza, dinero y modernidad en Venezuela. Editorial Alfa. Caracas

Constitución. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860 (Extraordinaria), diciembre 30, 1999.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Editorial Mc Craw Hill México.

Chiavenato, I. (1994) Administración de Recursos Humanos. (2da. edición).



México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3era edición). México: Mc Graw Hill.

De Sousa, B. (2005). La universidad en el siglo XXI: para una reforma democrática y emancipadora de la universidad. Caracas, Venezuela. Centro Internacional Miranda. Fondo Editorial Ipasme.

Dagnino, R. (2007). La universidad y el desarrollo de América Latina. Atos de pesquisa em educação – PPGE/ME FURB ISSN 1809– 0354 v. 2, nº 3, p. 371-382, set. /dez. 2007

Hernández, Medina y Leal. (2017). Critica de la razón académica-docentista. Barinas. Mimeo.

Hernández S., Roberto; Fernández C., Carlos; Baptista L., Pilar (2010) Metodología de la Investigación. Quinta edición. México. Editorial Mc Graw Hills.

Lorenzano, César J. (1996) La Estructura del Conocimiento Científico. Buenos Aires – Argentina. Editorial Zavalía.

Sabino, Carlos (2007) El Proceso de Investigación. Caracas Venezuela. Editorial Corporación Marca.

Stracuzzi, Santa Paella y Pestana, Feliberto Martins (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Editorial Fedupel. Caracas – Venezuela.



ANEXOS DE LA INVESTIGACION

ANEXO A INSTRUMENTO



[Anexo A-1]

[Carta de Presentación del Instrumento]

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social Estado Barinas
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.

CUESTIONARIO

Fecha: _____ Hora: _____
Lugar (ciudad y sitio específico): _____
Entrevistador: _____
Entrevistado:
Nombre y Apellido: _____ Edad: _____ Género: _____
Leyenda: _____
Dirección: _____
Ocupación: _____

A continuación, encontrará un cuestionario de respuestas policotómicas que intentará plantear el **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021.**, para ello se ha diseñado una serie de preguntas en los diferentes tópicos que se han considerado importantes en este tipo de investigación.
Se le agradece responder las preguntas con la mayor sinceridad.

Atentamente,

Andryxs J. Leal G.



INSTRUMENTO DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE

Instrucciones:

- 1.- Indique con una (x), la alternativa que usted considere conveniente.
- 2.- Responda de manera directa y sincera cada interrogante.
- 3.- Para cada pregunta seleccione una sola respuesta, no deje ninguna pregunta sin responder.
- 4.- Si tiene duda con alguna pregunta, pida ayuda a quien aplica el instrumento.

N°	PREGUNTAS	Nada	Un Poco	Algo	Mucho
1	¿Recibe estímulos monetarios?				
2	¿Recibe estímulos por productividad?				
3	¿Recibe estímulos no monetarios?				
4	¿Cuenta con servicios de salud?				
5	¿Cuenta con un salario acorde a su trabajo?				
6	¿Cuenta con financiamiento para la actividad investigativa?				



7	¿Cuenta con equipos, mobiliarios y materiales de trabajo?				
		Nada	Un Poco	Algo	Mucho
8	¿Cuenta con espacios disponibles para el trabajo?				
		Nada	Un Poco	Algo	Mucho
9	¿Cuenta con seguridad e higiene de los espacios de trabajo?				
		Nada	Un Poco	Algo	Mucho
10	¿Siente pertinencia con las huelgas y protestas desarrolladas en la universidad?				
		Nada	Un Poco	Algo	Mucho
11	¿Existen acciones gremiales de defensa y representación en la universidad?				
		Nada	Un Poco	Algo	Mucho
12	¿Recibe respuestas formales o informales de las autoridades de la universidad?				



ANEXO B

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

[Anexo B-1]

[Carta a Expertos]

Universidad Nacional Experimental

De los Llanos Occidentales

“Ezequiel Zamora”



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social Estado Barinas
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.

Estimado Experto(a):

Por sus excelentes credenciales profesionales que lo califican como especialista en el campo educativo y metodológico Usted ha sido seleccionado para determinar la validez por juicio de experto del instrumento elaborado dirigido a los Docentes, en la investigación: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021**, a ser presentado en la ilustre Universidad Nacional Abierta, para optar al título de Magíster en Administración, Mención Gerencia y Planificación Institucional. Su opinión y consideraciones brindarán un valioso aporte a esta investigación, agradeciendo de antemano su esfuerzo y entusiasmo.

Atentamente,

Andryxs J. Leal G.



[Hoja de Validación del Cuestionario dirigido a los Docentes]

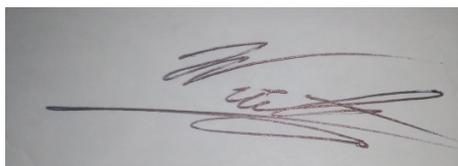
Nº ítems	Pertinencia		Claridad		Congruencia		A		MR		E	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X					
2	X		X		X		X					
3	X			X	X				X			
4	X		X		X		X					
5	X			X	X				X			
6	X			X	X				X			
7	X		X		X		X					
8	X		X		X		X					
9	X		X		X		X					
10	X		X		X		X					
11	X		X		X		X					
12	x		x		x		x					

Clave: Si – No

Referencia: A = Aceptado, MR = Mejorar Redacción, E = Eliminar

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

Realizar las correcciones menores de redacción y aplicar.



Dr. Francisco Hernández

C.I.: 8.191.973



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social Estado Barinas
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.

ACTA DE VALIDACIÓN

Quién suscribe, Francisco Hernández, con Grado de Doctor en: Antropología a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de cuestionario dirigido a los Docentes, diseñado por el licenciado: **Andryxs J. Leal G.**, titular de la Cédula de Identidad N° **21.159.693**, cursante de Maestría en Administración, Mención Gerencia y Planificación, cuyo trabajo de Grado tiene por título: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021**, y considero que el cuestionario presentado.

Apto para ser aplicado a los Docentes de la ciudad de Barinas, enmarcados en la investigación en curso._____

En Barinas, a los 24 días del mes de ENERO de 2021.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Francisco Hernández', written over a horizontal line.

Dr. Francisco Hernández
C.I.: 8.191.973

Universidad Nacional Experimental



Editar con WPS Office

De los Llanos Occidentales

"Ezequiel Zamora"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social Estado Barinas
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención
Gerencia y Planificación Institucional.

ACTA DE VALIDACIÓN

Quién suscribe, Eveling Colina, con Grado de Doctora en: Antropología a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de cuestionario dirigido a los Docentes, diseñado por el licenciado: **Andryxs J. Leal G.**, titular de la Cédula de Identidad N° 21.159.693, cursante de Maestría en Administración, Mención Gerencia y Planificación, cuyo trabajo de Grado tiene por título: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA, VPDS AÑO 2021**, y considero que el cuestionario presentado.

Apto para ser aplicado a los Docentes de la ciudad de Barinas, enmarcados en la investigación en curso. _____

En Barinas, a los 24 días del mes de ENERO de 2021.

Dra. Eveling Colina

C.V-16.189.186

