

# ESTUDIO COMPARATIVO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL UNIVERSITARIA EN EL NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

**Daysi Rodríguez\***

daysi.rodriguez@gmail.com

**Linda Núñez\*\***

lync@gmail.com

**Alfonso Cáceres\*\*\***

(UDO)

**Recibido: 19/11/09**

**Aprobado: 03/02/10**

## RESUMEN

Esta investigación empírica tuvo como objetivo principal comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente (UDO) entre los años 2004 y 2009. A una muestra de 200 docentes se les aplicó un instrumento con las variables sociodemográficas y otras relacionadas con satisfacción laboral, agrupadas en factores según la Escala de Satisfacción Laboral. La información se procesó con el SPSS versión 17 utilizando la *t Student* para comparar estadísticamente las medias a un nivel de significancia  $p \leq 0,05$ . Los resultados revelan que el aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario son los factores condicionantes de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** satisfacción laboral; docente universitario; factores condicionantes.

## COMPARATIVE ANALYSIS OF UNIVERSITY JOB SATISFACTION IN UNIVERSIDAD DE ORIENTE, ANZOATEGUI

### ABSTRACT

This empirical research is aimed to compare the factors that affect job satisfaction of the teachers at Universidad de Oriente (UDO), at Anzoátegui, between years 2004 and 2009. A research instrument containing the socio-demographic variables as well as some others related to job satisfaction, grouped into factors according to the job satisfaction scale was applied to

---

\* **Daysi Rodríguez.** Magíster Scientiarum en Ciencias Administrativas, mención Finanzas. Universidad de Oriente (UDO).

\*\* **Linda Núñez.** Doctora en Ciencias, mención Ciencias Políticas. Universidad de Oriente (UDO).

\*\*\* **Alfonso Cáceres.** Doctorando en Gerencia. Universidad de Oriente (UDO).

a sample of 200 teachers. The information was processed with the SPSS program, version 17, using the *t Student* analysis in order to compare the averages with a statistical significance level of  $p \leq 0,05$ . The results show that the economic aspect (remunerations) and the university facilities (physical conditions) are the conditioning factors of job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction; professors; conditioning factors.

## ÉTUDE COMPARATIVE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL CHEZ LES PROFESSEURS UNIVERSITAIRES DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'UNIVERSIDAD DE ORIENTE SITUÉ À L'ÉTAT ANZOÁTEGUI

### RÉSUMÉ

L'objectif principal de cette recherche empirique a été celui de comparer les facteurs qui ont conditionné la satisfaction au travail chez les professeurs universitaires de l'établissement de l'Universidad de Oriente (UDO) situé à l'état Anzoátegui entre 2004 et 2009. Un échantillon de 200 professeurs a été étudié à l'aide d'un instrument aux variables sociodémographiques et à d'autres variables liées à la satisfaction au travail, groupées dans des facteurs d'après l'Échelle de satisfaction au travail. L'information a été analysée avec le logiciel SPSS (version 17) et la *t Student* pour comparer statistiquement les moyennes vis-à-vis une valeur  $p \leq 0,05$ . D'après les résultats, l'aspect économique (salaires) et les conditions d'infrastructure de l'université sont les facteurs qui conditionnent la satisfaction au travail.

**Mots clés:** satisfaction au travail; professeur universitaire; facteur conditionnant.

## ESTUDO COMPARATIVO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA UNIDADE DA UNIVERSIDADE DE ORIENTE, LOCALIZADA NO ESTADO ANZOÁTEGUI (VENEZUELA)

### RESUMO

Esta pesquisa empírica teve como objetivo principal comparar os fatores que determinam que os professores universitários da unidade da Universidade de Oriente (UDO), localizada no estado Anzoátegui se sintam satisfeitos com seu trabalho entre 2004 e 2009. A uma amostra de 200 professores foi aplicado um instrumento com as variáveis sociodemográficas e outras relacionadas com a satisfação no trabalho, agrupadas em fatores conforme a Escala de Satisfação no Trabalho. A informação foi analisada com o SPSS versão 17 utilizando a *t Student* para comparar estatisticamente as médias a um nível de significância  $p \leq 0,05$ . Os resultados mostram que o aspecto econômico (pagamento) e as condições físicas do campus universitário são os fatores que determinam a satisfação no trabalho.

**Palavras chave:** satisfação no trabalho; professor universitário; determinantes.

## Introducción

La satisfacción en el trabajo puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo. Está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación (Blum y Naylor, 1988); es una consecuencia entre la contribución que realiza el trabajador y su expectativa en el entorno laboral. Puede estar determinada por los tipos de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar sus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). La satisfacción laboral puede ser percibida a través de algunos elementos, tales como: que el personal sea bien recompensado a través de sus sueldos y salarios acordes, obviamente, con las expectativas de cada uno, que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño; y que el personal busque que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario (Smith, Kendall y Hulin, 1969).

La mayoría de las investigaciones empíricas sobre la calidad de la docencia universitaria han estado tradicionalmente centradas en el papel del profesor en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Capelleras, 2001), sin embargo es relevante considerar el entorno laboral en el que se desenvuelve, ya que las condiciones de trabajo del docente universitario varían de una institución a otra en función de la disponibilidad presupuestal, la legislación vigente, las condiciones políticas del país, la filosofía de la propia universidad, entre otros factores (Álvarez, 2007). En este sentido, el estudio de la satisfacción laboral en el entorno universitario es pertinente para entender los factores que la condicionan; pues en estas instituciones, la calidad en las funciones de enseñanza, investigación y extensión dependen, en gran parte, del comportamiento organizacional del profesorado universitario.

En la última década, en las instituciones públicas de educación superior en Venezuela la insatisfacción laboral en los docentes universitarios, en gran parte se refleja en los conflictos (paros, huelgas) producto de las exigencias de mejoras contractuales. El profesorado reclama al Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs) a través de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV),

sus recompensas económicas y mejoras en las condiciones laborales necesarias para el desempeño profesional.

La Universidad de Oriente, como institución pública venezolana, no escapa de esta situación, es por ello que el presente estudio se inicia en el año 2004, como un proyecto de una línea de investigación denominada Políticas Gerenciales en Recursos Humanos. Más tarde, en el año 2009 ante los aumentos de los continuos conflictos laborales universitarios se continúa con la investigación con la subvención de la Comisión de Investigación del Núcleo de Anzoátegui.

Con el modelo de los factores propuesto por Palma (1999) y la Teoría Herzberg (1959) se pretende comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo Anzoátegui de la Universidad de Oriente (UDO) entre los años 2004 y 2009 con las siguientes hipótesis:

- Existen diferencias significativas en los niveles promedio de los factores de la satisfacción laboral del año 2004 y 2009.
- Existen diferencias significativas en los niveles promedio de factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral tanto para el año 2004 como para el 2009.
- Existen diferencias significativas en los niveles promedios de los factores de satisfacción laboral según género entre los años 2004 y 2009.
- Existen diferencias significativas en los niveles promedios de los factores de satisfacción laboral según la antigüedad entre los años 2004 y 2009.

## Marco teórico

La literatura nos muestra muchas teorías relacionadas con la satisfacción laboral, analizada como un concepto global y, por tanto, unidimensional o bien como un concepto multidimensional considerando diferentes aspectos o facetas que pueden variar de forma independiente (Capelleras, 2001). En este contexto, la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) también denominada *Teoría de los dos factores*. El primer factor es señalado como intrínseco o motivador, incluye la relación empleado-trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. El segundo factor es extrínseco, aglomera las políticas y la administración de la empresa, relaciones

interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo (Atalaya, 1999).

McClellan (1961) en su teoría de *las necesidades* establece tres variables básicas en la satisfacción laboral. La *necesidad de logro* reflejada en el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia. Las personas que tienen un grado elevado de tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea rápido y bien. La *necesidad de afiliación* percibida como la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad. La *necesidad de poder* vista desde el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros. Los monarcas, gobernantes, líderes políticos y algunos ejecutivos de grandes empresas seguramente tienen elevada necesidad de poder (Gordon, 1997).

Adams (1963), autor de la *teoría de la Equidad*, considera a la satisfacción laboral de un empleado, como una relación entre la motivación, el desempeño y la satisfacción. La teoría sostiene que el equilibrio de bienestar del trabajador depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas, es decir, las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, incluso, con las de otras personas en la empresa y en la sociedad (Davis y Newstrom, 1994).

Las teorías antes descritas han servido de fundamento en muchas investigaciones empíricas al tratar de determinar cuáles son los principales factores de la satisfacción laboral. Así, por ejemplo, Beer (1964) engloba los factores de satisfacción laboral en torno a la actitud del trabajador frente a la organización, el trabajo mismo, los compañeros de labores, entre otros. Del mismo modo, Locke (1976) en su estudio concluyó que la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo, le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas físicas o psicológicas. En este sentido, el referido autor muestra los factores de satisfacción laboral en función de: eventos o condiciones de trabajo, salario, promoción, reconocimiento, beneficios y los llamados agentes de satisfacción (supervisión, compañeros, compañía y dirección).

Siguiendo las premisas del modelo vitamínico de Warr (1987, 1994) en torno a la satisfacción laboral, las vitaminas influyentes en la salud del humano se asemejarían a las características ambientales con efectos sobre el bienestar psicológico del trabajador. En concordancia con la línea de Herzberg *et al.*, (1959) y Warr (1987) especifica en su estructura vitamínica que las características intrínsecas del trabajo están asociadas con el contexto operacional propio del desempeño del trabajo mismo, tales como: oportunidad de control, oportunidad para el uso de habilidades, metas generadas externamente, variedad y claridad ambiental. En este mismo orden de ideas, el referido autor agrega a las características extrínsecas del trabajo inmersas en las tareas y actividades más que en su contenido, otras tales como: disponibilidad de dinero, seguridad física, oportunidad de contactos interpersonales y posición social valorada.

Por otro lado, Johns (1988) en su investigación identifica al reconocimiento, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros de trabajo y las políticas de la empresa como los parámetros de medida de la satisfacción laboral.

Más tarde, Palma (1999) generó siete factores basados en una escala validada denominada Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), descritos a continuación:

**Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales:** son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

**Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

**Factor III. Políticas Administrativas:** es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

**Factor IV. Relaciones Sociales:** es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

**Factor V. Desarrollo Personal:** es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.

**Factor VI. Desempeño de Tareas:** es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.

**Factor VII. Relación con la Autoridad:** es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Recientemente, otros autores han identificado y puesto énfasis, además de los factores tradicionales relacionados con la empresa y el trabajo mismo, al salario (Sloane y Williams, 2000), al desarrollo del personal (Leonardi y Sloane, 2000), a las condiciones físicas del trabajo (Renaud, 2002) o la seguridad laboral (Wooden y Warren, 2004).

Ahora bien, en contraposición con todo lo expuesto, se debe señalar que la insatisfacción laboral influye de manera negativa en el estado anímico de las personas y su conducta en el entorno laboral y en la realización del trabajo mismo. Diferentes estudios han demostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas (Johns, 1988). Como factor en resonancia afectiva, la insatisfacción actúa como detonante de alteraciones psicósomáticas y puede llegar a producir tensión e incluso enfermedad, cristalizadas, muchas veces, en efectos con base fisiológica. Se sabe que la insatisfacción influye en el estado de ansiedad, trastornos gastrointestinales, estrés y alteraciones diversas, lo que conduce a alterar el comportamiento del personal dentro de las organizaciones. Como factor de conducta en las instituciones, la insatisfacción mantiene relación proporcional con algunos criterios de funcionamiento organizacional tales como: alta rotación del personal, ausentismo laboral, paros escalonados y huelgas. Estas situaciones conllevan, muchas veces, a retrasos en las programaciones y ejecuciones de las labores y -en casos extremos- a despidos o terminaciones de contratos.

En el ámbito educativo, Marchesi (1990) señala varios factores que influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado: los incentivos económicos, la formación, la promoción

profesional y el reconocimiento social, que unidos a la vocación de docente inciden notablemente en su desarrollo vivencial y profesional y, por ende, en la calidad de la enseñanza.

## Metodología

El estudio corresponde a una investigación comparativa con base en el contraste de las medias de los factores de Satisfacción Laboral (SL) en los años 2004 y 2009, a fin de tratar de observar la tendencia de los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes en el contexto universitario.

Para los años 2004 y 2009, la población docente del núcleo de Anzoátegui fue 669 y 661 profesores. El tamaño representativo de la muestra (N) para cada año en estudio fue de 200 miembros del personal docente y de investigación, en condición de activos pertenecientes a las distintas dependencias académicas o escuelas del recinto universitario. Este valor se calculó de acuerdo con la fórmula de tamaño mínimo de muestra con un nivel de confianza de 95% en los resultados (Z igual a 1,96), estableciendo un error (e) muestral permitido hasta 10% y la probabilidad de satisfacción laboral de 0,50 (Arkin y Colton, 1968).

En cuanto al diseño, se empleó la encuesta personalizada aplicada en el lugar de trabajo de los docentes, con un tiempo promedio de 10 minutos: Se les garantizó el anonimato y la confidencialidad con el sellado de cada encuesta, lo que condujo a obtener toda la participación de los docentes en estudio. Cabe destacar que se encuestó al mismo personal en los años del estudio.

Para recolectar la información se usó un cuestionario elaborado y validado, en el año 2004, por el Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Económicas (CICAE) del núcleo de Anzoátegui compuesto, además, por variables sociodemográficas (género y antigüedad) e ítems de opinión relacionados con los aspectos involucrados en la satisfacción laboral. A efecto de ordenar estas últimas variables, se codificaron las opciones de respuestas con valor de cien (100) en condición favorable y un valor de cero (0) en condición desfavorable. La puntuación total de la escala oscila entre 0 y 100, de manera que a mayor puntuación refleja mayor satisfacción general. El cuestionario presentó un valor general aceptable de



confiabilidad de 0,649 medido con el coeficiente de alpha de Cronbach.

Es importante resaltar que se usó la escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999), tanto en su contenido como en su constructo, como guía en la obtención de los factores de satisfacción laboral, tal como se refleja en el cuadro 1. Además, la referida escala se empleó en este estudio primero, por la notable conceptualización de los factores de satisfacción laboral basados en una validez factorial y segundo, por su relevancia empírica evidenciada en otros estudios similares. Así mismo, se tuvo como marco referencial las conceptualizaciones de Herzberg *et al.*, (1959) para el análisis de los resultados en los factores intrínsecos y extrínsecos.

La información obtenida se procesó con el programa estadístico SPSS 17, con el que se obtuvieron los cuadros con las medias, la desviación típica y *t de Student* resaltando valores estadísticamente significantes con  $p \leq 0,05$ .

**Cuadro 1**  
**Factores de Satisfacción Laboral**

Nº	Factor	Ítems	Etiqueta	Código
1	Condiciones físicas	Condiciones físicas (p13)	"deficiente"	0
			"regulares"	50
			"adecuadas"	100
2	Aspecto económico	Remuneración (p5)	"sí"	0
			"no"	100
			Beneficios de ley (p7)	"no"
"sí"	100			
Conocimiento de deducciones (p8)	"no"	0		
	"sí"	100		
	Adiestramiento (p1)	"no"	0	
"sí"		100		
Oportunidad de pago (p6)		"nunca"	0	
	"algunas veces"	33		
	"casi siempre"	66		
3	Políticas administrativas	Estabilidad laboral (p9)	"siempre"	100
			"no"	0
			"sí"	100
Participación en la actividades (p12)	"nunca"	0		
	"algunas veces"	33		
	"casi siempre"	66		
			"siempre"	100

4	Relaciones sociales	Integración al equipos de trabajo (p3)	"nunca"	0
			"algunas veces"	33
			"casi siempre"	66
			"siempre"	100
5	Desarrollo del personal	Libertad de ideas (p4)	"no"	0
			"si"	100
5	Desarrollo del personal	Cargo según estudio o capacidad (p10)	"no"	0
			"si"	100
6	Desempeño de tareas	Tiempo para labores (p2)	"no"	0
			"si"	100
6	Desempeño de tareas	Tiempo para labores (p2)	"nunca"	0
			"algunas veces"	33
			"casi siempre"	66
			"siempre"	100
7	Relación con la autoridad	Relación con el jefe (p14)	"deficiente"	0
			"regulares"	50
			"adecuadas"	100

## Resultados, análisis e interpretación

Al observar los factores de SL en los años 2004 y 2009 (cuadro 2), se observa que se acepta parcialmente la hipótesis planteada: existen diferencias significativas en los promedios de los niveles de los factores de satisfacción laboral en los años de estudio, ya que los factores F2, F3, F4, F5, F6 y F7 sólo mostraron diferencias significativas estadísticamente ( $p < 0,05$ ) en los respectivos años. Como factores condicionantes se evidencian los tres siguientes:

**Factor 1. Condiciones físicas de las instalaciones del núcleo de Anzoátegui:** cabe destacar que los resultados de este factor muestran un descenso en la media de la Satisfacción Laboral aún cuando no exista diferencia estadísticamente. Sin embargo, este factor merece mayor atención como condicionante, pues sus valores de satisfacción se encuentran por debajo del 50%.

**Factor 2. Aspecto económico:** relacionado con los pagos y remuneraciones salariales de los docentes, con similar comportamiento a F1, presentando valores en los promedios de satisfacción por debajo del 50% en los años de estudio con una evidente significancia estadística.

**Factor 5. *Desarrollo del personal*:** es relevante también monitorear este factor, en virtud de que la satisfacción de los profesores universitarios en este aspecto ha decaído de manera significativa en aproximadamente 10% en el año 2009 en relación con el 2004.

Es importante resaltar que los demás factores experimentaron un decrecimiento significativo estadísticamente, pero sus valores aún se mantienen en buenos niveles de satisfacción.

**Cuadro 2**  
**Promedio de los factores de Satisfacción Laboral**

Factores	Año	N	Media	Desviación típica	Prueba t p
F1. Condiciones físicas	2004	200	28,25	30,73	0,250
	2009	200	24,75	30,07	
F2. Aspecto económico	2004	200	44,33	27,98	0,003
	2009	200	35,67	30,35	
F3. Políticas Administrativas	2004	200	54,45	23,09	0,005
	2009	200	60,90	23,02	
F4. Relaciones sociales	2004	200	88,35	22,85	0,001
	2009	200	74,81	26,67	
F5. Desarrollo del personal	2004	200	59,00	35,36	0,003
	2009	200	48,50	35,06	
F6. Desempeño de tareas	2004	200	90,21	20,39	0,001
	2009	200	80,07	24,78	
F7. Relación con la autoridad	2004	200	87,75	23,24	0,001
	2009	200	69,50	33,55	

En general, tal como se evidencia en el cuadro 3, los valores de *p* de la *t de student* están por debajo de 0,05 lo que se demuestra que hay diferencias significativas en los niveles promedio de factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral tanto para el año 2004 como para el 2009, aceptándose la hipótesis planteada sobre el particular. Por otro lado, el personal académico se percibe más satisfecho con los factores de carácter intrínseco (motivador)

influenciado -probablemente- por la variedad y significación del trabajo académico y de investigación y, sobre todo, por la autonomía universitaria (Alcaide, Ganaza y Román, 1990).

Véase también que el factor extrínseco promediado con los factores relacionados -las remuneraciones salariales, la supervisión y las condiciones de trabajo- se encuentran en niveles de insatisfacción para el año 2009. Este resultado concuerda con los datos encontrados en los estudios de Olsen (1993) y Rodríguez (2007) que reafirman a los factores de carácter extrínseco como fuentes de insatisfacción para el profesorado universitario.

**Cuadro 3**  
**Promedio de los factores de SL**

Factores	Año	N	Media	Desviación típica.	Prueba t p
Extrínseco	2004	200	53,84	16,66	0,006
	2009	200	49,11	17,35	
Intrínseco	2004	200	78,99	18,02	0,001
	2009	200	66,02	20,69	

Dado el énfasis comparativo de esta investigación, al mostrar los niveles de satisfacción laboral en relación con el género (cuadros 4 y 5) se refleja que hay diferencia significativa ( $p < 0,05$ ) en los niveles promedios de los factores de satisfacción laboral según género entre el año 2004 y 2009, por lo cual se acepta la hipótesis planteada.

En virtud que los factores de satisfacción laboral tienen casi el mismo comportamiento en las mujeres y los hombres, es decir, con valores similares en los años 2004 y 2009, aún siguen prevaleciendo las *condiciones físicas* y *el aspecto económico* para ambos como factores condicionantes de la satisfacción laboral. Así mismo, el *desarrollo de personal* presenta un decaimiento en su nivel de satisfacción para el año 2009 en ambos sexos. Este hallazgo es análogo con los conseguidos por Marín (1981), en los que señala que la influencia del sexo en la satisfacción laboral no ha aportado datos esclarecedores.

**Cuadro 4**  
**Promedio de los factores de Satisfacción Laboral**  
**en el género masculino**

<b>Factores</b>	<b>Año</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Prueba t p</b>
F1. Condiciones físicas	2004	106	29,24	30,75	0,177
	2009	132	23,86	29,28	
F2. Aspecto económico	2004	106	43,71	28,49	0,097
	2009	132	37,37	29,70	
F3. Políticas administrativas	2004	106	54,23	22,99	0,023
	2009	132	60,98	22,46	
F4. Relaciones sociales	2004	106	88,76	21,96	0,001
	2009	131	74,67	26,52	
F5. Desarrollo del personal	2004	106	59,43	34,58	0,013
	2009	132	48,10	34,62	
F6. Desempeño de tareas	2004	106	93,29	16,39	0,001
	2009	132	82,61	25,71	
F7. Relación con la autoridad	2004	106	86,79	23,19	0,001
	2009	132	68,18	33,99	

**Cuadro 5**  
**Promedio de los factores de Satisfacción Laboral en el género**  
**femenino**

<b>Factores</b>	<b>Año</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Prueba t p</b>
F1. Condiciones físicas	2004	94	27,12	30,81	0,895
	2009	68	26,47	31,70	
F2. Aspecto económico	2004	94	45,03	27,52	0,070
	2009	68	32,35	31,52	
F3. Políticas administrativas	2004	94	54,68	23,32	0,112
	2009	68	60,72	2,23	
F4. Relaciones sociales	2004	94	87,87	2,92	0,020
	2009	68	75,05	2,12	
F5. Desarrollo del personal	2004	94	58,51	3,39	0,011
	2009	68	49,26	3,13	
F6. Desempeño de tareas	2004	94	86,73	2,72	0,002
	2009	68	75,11	2,23	
F7. Relación con la autoridad	2004	94	88,82	2,36	0,001
	2009	68	72,05	3,76	

En cuanto a la antigüedad del personal académico en el núcleo de Anzoátegui, se evidencia que los resultados apoyan tan sólo parcialmente la hipótesis formulada en la diferenciación de las medias de la satisfacción laboral tanto en el 2004 como en el 2009 (cuadros 6 y 7), en virtud de que casi la mitad de los factores obtuvieron una significancia estadística. Bajo este contexto, los factores *políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo del personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad* presentan valores de satisfacción ligeramente superior en el rango de antigüedad de “0- 10 años” en relación con el personal de mayor antigüedad en la institución. Esta situación se ajusta a la teoría de las necesidades de McClellan (1961), en la que los docentes parecieran expresar sus competencias en los inicios de su vida profesional.

**Cuadro 6**  
**Promedio de los factores de Satisfacción Laboral según**  
**el personal con antigüedad de “0-10 años”**

<b>Factores</b>	<b>Año</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Prueba t p</b>
F1. Condiciones físicas	2004	108	26,38	30,91	0,097
	2009	105	20,00	24,61	
F2. Aspecto económico	2004	108	45,06	29,64	0,003
	2009	105	32,69	30,30	
F3. Políticas administrativas	2004	108	49,83	24,83	0,001
	2009	105	60,82	25,01	
F4. Relaciones sociales	2004	108	86,65	24,87	0,172
	2009	104	82,54	18,15	
F5. Desarrollo del personal	2004	108	55,09	33,44	0,161
	2009	105	48,57	34,29	
F6. Desempeño de tareas	2004	108	90,93	20,33	0,004
	2009	105	82,88	20,46	
F7. Relación con la autoridad	2004	108	88,42	22,26	0,001
	2009	105	74,28	26,04	

**Cuadro 7**  
**Promedio de los factores de Satisfacción Laboral según el personal con antigüedad de "11 o más años"**

<b>Factores</b>	<b>Año</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Prueba t p</b>
F1. Condiciones físicas	2004	92	30,43	30,52	0,927
	2009	95	30,00	34,51	
F2. Aspecto económico	2004	92	43,47	26,02	0,274
	2009	95	38,94	30,22	
F3. Políticas administrativas	2004	92	59,86	19,65	0,708
	2009	95	60,97	20,72	
F4. Relaciones sociales	2004	92	90,33	20,17	0,001
	2009	95	66,33	31,58	
F5. Desarrollo del personal	2004	92	63,58	37,13	0,005
	2009	95	48,42	36,06	
F6. Desempeño de tareas	2004	92	89,35	20,52	0,001
	2009	95	76,94	28,60	
F7. Relación con la autoridad	2004	92	86,95	24,43	0,001
	2009	95	64,21	39,72	

## Conclusiones

La satisfacción laboral en el ámbito académico universitario está determinada por un gran número de factores producto de la percepción y valoración significativa de los docentes en las condiciones de trabajo de las instituciones de educación superior. Comparar los factores de satisfacción laboral universitaria en un período de 5 años fue la meta central de nuestra investigación, con resultados que ratifican lo establecido en la *Teoría de los dos factores*, en la que las condiciones físicas del recinto universitario y el aspecto económico percibido por los profesores revelan la insatisfacción o condicionantes de la satisfacción laboral.

Por otro lado, la satisfacción o valores positivos están relacionados con las labores de docencia e investigación propiamente dicha, basados -en la mayoría de los casos- en la independencia y autonomía en el trabajo, libertad para expresar las

ideas, la oportunidad de realizar una contribución al conocimiento, los aspectos relacionados con la interacción social y el mismo prestigio asociado al hecho de ser un académico (Capelleras, 2001). Sin embargo, merece la atención el factor desarrollo del personal como elemento motivador, pues para el año 2009 presenta valores de insatisfacción.

Respecto a los siete factores estudiados, se observa que los niveles de satisfacción laboral en las mujeres y en los hombres -para el período en cuestión- poseen un descenso con similar tendencia. De la misma manera, se evidencia que los docentes con pocos años de servicios presentan ligeramente valores superiores en los niveles de satisfacción de los factores: relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad en relación con los profesores de mayor antigüedad en la institución.

Se ha corroborado -en forma general- que existen diferencias significativas del año 2004 al 2009 en los niveles o promedios de los factores de satisfacción laboral, a excepción de las condiciones físicas que presentó el más bajo promedio y sin diferencias estadísticamente significativas; este resultado muestra la insatisfacción con respecto a las instalaciones del recinto universitario y tal como lo establece Marcelo (1992), existe una queja generalizada por la insuficiente dotación de infraestructura y de materiales didácticos. Por otro lado, los hallazgos muestran diferencias significativas en las medias de los factores intrínsecos y los factores extrínsecos en el tiempo estudiado.

Es importante destacar que actualmente hay una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas que trabajan en las instituciones universitarias, para que éstas se encuentren lo más satisfechos posibles y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan.

Cabe destacar que esta investigación forma parte de un proyecto mayor sobre satisfacción laboral en las universidades venezolanas, que se seguirá investigando esta temática con otras variables relevantes y determinantes de la satisfacción laboral en enseñanza superior como, por ejemplo, la categoría académica del profesorado. Así mismo, el proyecto se hará extensivo a las instituciones de educación superior privadas y experimentales, incluyendo al personal administrativo y obrero, con la finalidad de conocer la realidad de país en este particular y proponer a las autoridades competentes en esta materia, programas que ayuden



a optimizar los factores de satisfacción laboral y/o minimizar los factores condicionantes de la satisfacción laboral universitaria.

## Referencias

- Adams, J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alcaide, M., Ganaza, J. y Román, M. (1990). Aproximación al estudio de los puestos de trabajo del profesorado universitario: el caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Sevilla. *Revista de Economía y Empresa*, LII(161), 333-352.
- Álvarez, D. (2007). Job satisfaction and sources of work pressure on college professors in metropolitan Lima. *Persona*, 10, 49-97.
- Arkin, H. y Colton, R. (1968). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Atalaya, M.C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*, 3(5), 45-76.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7, 34-44.
- Blum, M. y Naylor, J. (1988). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Capelleras, J. (2001). *Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: un análisis empírico*. [Documento en Línea], Tesis doctoral no publicada, Universitat Autònoma de Barcelona, España. Disponible: <http://www.tesisenred.net/handle/10803/3943;jsessionid=40EDFDEF9586C77C7CDB8A8124ABE551.tdx2> [Consulta: 2009, Enero 08]
- Davis, K. y Newstrom, D. (1994). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: Mc-Graw Hill.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. México: PrenticeHall Hispanoamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: understanding and managing life at work*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Leonardi, R. y Sloane, P. (2000). *Measuring the quality of jobs: promotions prospects low pay and job satisfaction*. Papel de trabajo presentado en la Conferencia bajos sueldos, altos sueldos y factores determinantes de la movilidad de ingresos en la Unión Europea Unión y los Estados Unidos, Universidad de Aberdeen, 17-18, noviembre 2000.

- Locke, E.A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand MacNally.
- Marcelo, C. (1992). *Aprender a enseñar. Un estudio sobre el proceso de socialización de los profesores principiantes*. Madrid: MEC/CIDE.
- Marchesi, A. (1990). Profesores, Centros docentes y calidad de la educación. *Cuadernos de pedagogía*, 184, 10-14.
- Marín, L. (1981). Una aproximación sociológica al estudio de la satisfacción en el trabajo en la provincia de Santander. *REIS*, 13, 99-100.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton: D. van Nostrand.
- Olsen, D. (1993). Work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment. *Journal of Higher Education*, 64(4), 470-543.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, IX(1), 27-34.
- Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship. Some empirical evidence in Canada. *Internacional Journal of Manpower*, 23, 137-150.
- Rodríguez, D., Cáceres A., Núñez, L., Atay, A., González, J. y Montero, C. (2007). Análisis varimax de factores que influyen en la satisfacción laboral de la Universidad de Oriente, Venezuela. *Saber*, 19(2), 221-227.
- Sloane, P.J. y Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14, 473-502.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. y Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health clarendon*. Oxford: Press.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8, 84-97.
- Wooden, M. y Warren, D. (2004). Nonstandard employment and job satisfaction: evidence from the HILDA survey. *The Journal of Industrial Relations*, 46, 275-297.