



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA



Maestría en Administración en Salud
2015-2017

Informe final de Tesis para optar al
Título de Master en Administración en Salud.

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL
DEPARTAMENTO DE ODONTOLOGÍA RESTAURADORA DE LA
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS, OCTUBRE-NOVIEMBRE DE 2016.**

Autor:

Maximiliano Hernández Hernández
Doctor en Cirugía Dental

Tutora:

MSc. Lisseth Linares
Docente e investigadora

Ocotal, Nueva Segovia, Nicaragua, C.A. Marzo de 2017

INDICE

| No. | Contenido | Pagina |
|--------------|---|---------------|
| | Opinión del tutor | |
| | Resumen..... | i |
| | Dedicatoria..... | ii |
| | Agradecimientos..... | iii |
| I. | Introducción..... | 1 |
| II. | Antecedentes..... | 2 |
| III. | Justificación..... | 3 |
| IV. | Planteamiento del Problema..... | 4 |
| V. | Objetivos..... | 6 |
| VI. | Marco Teórico..... | 7 |
| VII. | Diseño Metodológico..... | 15 |
| VIII. | Resultados y Análisis de Resultados | 20 |
| IX. | Conclusiones..... | 28 |
| X. | Recomendaciones..... | 29 |
| XI. | Bibliografía..... | 30 |
| | Anexos..... | 32 |

i RESÚMEN

En esta investigación se ha examinado el grado de satisfacción que refieren los docentes del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) en aspectos específicos y centrales relacionados con sus quehaceres académicos.

Objetivo general: Determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente del departamento de odontología restauradora de la UNAH, relacionado con la actividad docente, investigación, infraestructura y recursos de trabajo y la motivación y reconocimiento.

Metodología: Es un estudio descriptivo de corte transversal donde la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario auto-completado, voluntario y anónimo, participaron un total de 18 docentes de un universo de 22 docentes lo que corresponde al 81.81% de participación.

Resultados: Mediante la obtención de la moda de los gradientes de satisfacción se encontró entre los resultados más relevantes que existe una marcada prevalencia puntual de insatisfacción laboral relacionada con la investigación, similares resultados refleja el estudio con respecto a la infraestructura y materiales de trabajo, contrariamente, en correspondencia a la actividad docente y la motivación y reconocimiento se encontró una relación de satisfacción.

Conclusiones: Los análisis de los resultados permiten concluir que los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, seguido por la motivación y el reconocimiento, posteriormente se sitúa la infraestructura y materiales de trabajo y por último la actividad de investigación genera altos niveles de insatisfacción.

Palabras Clave: Satisfacción laboral; Satisfacción profesores universitarios, Motivación y reconocimiento.

ii DEDICATORIA

A mis padres:

María Leonor Hernández y José Maximiliano Hernández por ser el vehículo que ha permitido estar en este espacio y momento, ejemplos invaluable de humildad y esfuerzo.

A mis hijos:

Gabriela María Hernández Paz y Miguel Alejandro Hernández Fú, combustible y oxígeno que mantienen encendida la llama de mi motivación para esforzarme cada día y así lograr mis objetivos y por darle sentido a mi vida.

iii AGRADECIMIENTOS

A mi amada esposa:

*Doris Lisbeth Paz Amaya, ha estado
y caminado junto a mí, sorteando cualquier valladar
que se haya interpuesto en nuestro andar por el camino
hacia la consecución de este objetivo.*

*A todas las personas que de una u otra forma han contribuido
con su aporte para alcanzar esta meta, tanto en mi formación académica
en los diferentes niveles, así como en las distintas actividades que la vida
cotidiana nos propone.*

I. INTRODUCCIÓN

El tema de la satisfacción laboral es un tópico que ha tenido auge en los últimos años y que preocupa a la mayoría de los que dirigen a las instituciones indistintamente de la actividad que éstas desarrollan, sean económicas, sociales educativas etc.

Debido al importante rol que juegan las universidades en el contexto de la globalización, en el desarrollo de las naciones, de las sociedades y de los individuos, para asegurarse el logro de sus objetivos es necesario que éstas cuenten con el personal idóneo, motivado y satisfecho ya que la insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la institución, la calidad de sus productos y servicios e influir en el bajo crecimiento y desarrollo organizacional disminuyendo los niveles de productividad y calidad.

Conociendo el significado de la labor de los profesores universitarios y las condiciones laborales constantemente modificadas por diversos factores en las instituciones de educación superior es indudable, que estas transformaciones estén generando situaciones adversas que podrían estar incidiendo en el comportamiento de los docentes lo cual conduciría a consecuencias sobre la satisfacción de los docentes con el trabajo, de ahí se desprende la importancia de llevar a cabo este estudio que busca proponer soluciones ante situaciones de insatisfacción laboral en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la UNAH.

Con este fundamento, se consideró pertinente realizar esta investigación con el objetivo de determinar el grado de satisfacción laboral en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la UNAH.

Este estudio determina el grado de satisfacción laboral en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Octubre- Noviembre 2016 y tiene como propósito demostrar cuál es el nivel de satisfacción en el trabajo, así como resaltar las

principales limitaciones, que permitan encontrar las formas más adecuadas de solución e implementar políticas dirigidas a conciliar el entorno laboral.

II. ANTECEDENTES

Sobre la satisfacción laboral como objeto de estudio en instituciones educativas, pocos elementos se encuentran recogidos en documentos de archivo, se ha practicado una revisión bibliográfica sobre el tema de investigación, encontrándose algunos estudios internacionales que se han realizado sobre el tema.

Ucrós, Brito M., Sánchez, González J. & Cardeño, Pórtela N. (2015), estudiaron la satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Universidad de La Guajira Colombia, en ese estudio se concluye que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L. & Núñez, L. (2011), investigaron los Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo bolívar de la Universidad de Oriente, Venezuela. Los principales resultados encontrados mostraron insatisfacción laboral en tres factores: aspecto económico, condiciones físicas de las instalaciones del núcleo y el desarrollo del personal.

Olivares Preciado, Johan en 2005, estudió la satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la facultad de estomatología Roberto Beltrán Neira de la universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) en febrero del 2005, midiendo cuatro factores de la satisfacción laboral: por la institución, por la remuneración, por la tensión laboral y por las condiciones laborales, la satisfacción laboral por la institución fue buena, la satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condiciones laborales fue regular.

En la revisión bibliográfica realizada sobre el tema de estudio no se encontró antecedente alguno en el ámbito nacional.

III. JUSTIFICACIÓN

Con la realización del presente estudio se buscó establecer cuál es el grado de satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras , señalando las principales causas de insatisfacción encontradas, de tal manera que se facilite el desarrollo de programas de mejoras con el objetivo de optimizar el desempeño de los mismos en cada una de sus labores, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, vinculación universidad-sociedad y de investigación, lo cual repercutirá en beneficio de los estudiantes, pacientes y sociedad en general.

De acuerdo a los hallazgos encontrados, este estudio permitirá diseñar programas de mejoras en los factores que resulten determinantes para la insatisfacción laboral y éstos pueden aplicarse en otras instituciones con características similares, además de servir como referente, es un valioso aporte para la institución abriendo nuevos horizontes de estudio en este campo.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El docente desempeña un papel muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, su función es parte fundamental en esta actividad, unida a otros aspectos como la gestión docente, investigación, infraestructura, motivación y reconocimiento y otros, sobre la base de lo anterior, se afirma que, si falla alguno de estos factores, el sistema, la calidad y efectividad del aprendizaje estaría en riesgo en detrimento de los estudiantes.

Tomando en consideración todo lo anterior y la importancia que el tema reviste, se consideró de alto interés plantearse el problema de investigación siguiente.

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre- Noviembre 2016?

Del planteamiento del problema, se derivan las interrogantes específicas siguientes:

- 1.- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras?
- 2.- ¿Cómo inciden las actividades docentes en la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras?
- 3.- ¿Qué influencia ejercen las actividades de investigación sobre la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad nacional Autónoma de Honduras?
- 4.- ¿Cómo incide el factor infraestructura y recursos de trabajo en la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras?

5.- ¿Cómo afecta la motivación y el reconocimiento en la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad nacional Autónoma de Honduras?

V. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar el grado de satisfacción laboral en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Octubre- Noviembre 2016.

Objetivos específicos

1.- Describir características sociodemográficas del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

2.-Precisar el grado de incidencia del factor actividad docente sobre la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

3.- Determinar el grado de influencia de la actividad de investigación sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

4.- Establecer el grado de incidencia del factor infraestructura y recursos de trabajo sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

5.-Valorar como afecta la motivación y el reconocimiento en la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

VI. MARCO TEORICO

Satisfacción laboral.

La satisfacción puede entenderse como esa sensación que se percibe cuando se ha logrado llenar las expectativas creadas, cubrir las necesidades, el alcance del bienestar social y la prosperidad.

Según el diccionario de la Real Academia Española en uno de sus conceptos lo define como: Cumplimiento del deseo o del gusto, en el sitio web www.thefreedictionary.com, se define satisfacción como sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

El concepto de satisfacción tiene un amplio campo de aplicación, entre ellas podemos mencionar la satisfacción laboral, un tema que en la actualidad adquiere una vital importancia para el desarrollo de la sociedad, aunado a lo anterior resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las instituciones del siglo XXI.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum M. 1991).

De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas, cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbin S. 1998).

Muñoz Adanes (1990), define la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”.

Por último, para Kreitner y Kinicki (1997), la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”. Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño, en atención a lo anterior se puede afirmar que la satisfacción laboral es un tema que está íntimamente asociado a la calidad de vida en el trabajo, basándose en esta consideración debemos necesariamente conceptualizarla.

Según la encuesta de calidad de vida en el trabajo del ministerio del trabajo y asuntos sociales de España (1998), la define en los siguientes términos “ las situaciones que rodean al puesto de trabajo, están compuestas por determinadas circunstancias que van desde las relaciones de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, con los responsables jerárquicos, el esfuerzo empleado en el trabajo diario y las condiciones de trabajo, hasta la percepción subjetiva de tales circunstancias según el grupo de referencia con el que el trabajador se compara. (...) el conjunto de circunstancias laborales confluyen para determinar diferentes niveles de satisfacción que hacen que los ocupados consultados se posicionen en una situación de bienestar o malestar respecto a

su actividad productiva cotidiana” el cual materializa una complejidad debido a las series de indicadores que se involucran en dicho concepto, entre los que podemos mencionar: niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, basamento jurídico, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar social de los trabajadores, etc.

En ese mismo sentido, Chiavenato (2004), enuncia que la calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

Aplicación del concepto de satisfacción en la enseñanza.

Las ciencias de la educación han tratado también la satisfacción e insatisfacción de los docentes utilizando una gran variedad de términos: El malestar docente, Angustia de los enseñantes, Salud mental del profesorado, Burnout docente etc.

Para Padrón (1994), la satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionadas con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional.

La personalidad no es un ente abstracto, sino que se hace presente y se realiza en la interacción con el medio, en estas relaciones cada persona va a adquirir su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social.

a) Perspectiva personal. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo, cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, a la vez que se hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona.

b) Perspectiva profesional. Desde este enfoque van a ser las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, las que determinen la satisfacción o insatisfacción del individuo.

Sáenz y Lorenzo, (1993) han definido la satisfacción del profesorado universitario “como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo”.

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (Shultz, 1991).

La insatisfacción en el campo de la educación puede generar niveles de estrés crónico, mismo que si no se buscan soluciones adecuadas y oportunas desembocarán tarde o temprano en episodios de Síndrome de Burnout.

Al respecto Buzzetti (2005), enuncia que dentro de las profesiones más afectadas por estrés laboral o también conocido como Síndrome de Burnout, se encuentran las que tienen directa relación con el servicio y prestación de ayuda, destacándose principalmente, la docencia.

Asimismo siguiendo esa misma línea señala que existen determinantes fundamentales que causan el síndrome de Burnout, como por ejemplo, conflicto de roles, políticas inconsistentes y confusas respecto de la conducta de los estudiantes, la sobrecarga de trabajo, el clima de la clase, escasa participación en la toma de decisiones y el apoyo social recibido por parte de compañeros y supervisores.

Por otro lado Domich y Faivovich (1994), revelan la existencia de una importante relación entre las condiciones del trabajo y el escaso nivel de satisfacción laboral que presentan profesores con sintomatología y presencia del Síndrome de Burnout.

Se destaca entonces la importancia de alcanzar la satisfacción, ya que el funcionamiento mental del ser humano se encuentra en armonía, la satisfacción contribuye a la felicidad mientras que, por el contrario, la insatisfacción genera sufrimiento e inconformidad, aspectos que pueden manifestarse de diferentes formas, los empleados expresan su insatisfacción, por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades.

Al respecto, Robbins (1996), explica a través de la figura 1 cómo pueden los empleados expresar su insatisfacción, tomando una actitud activa o pasiva.

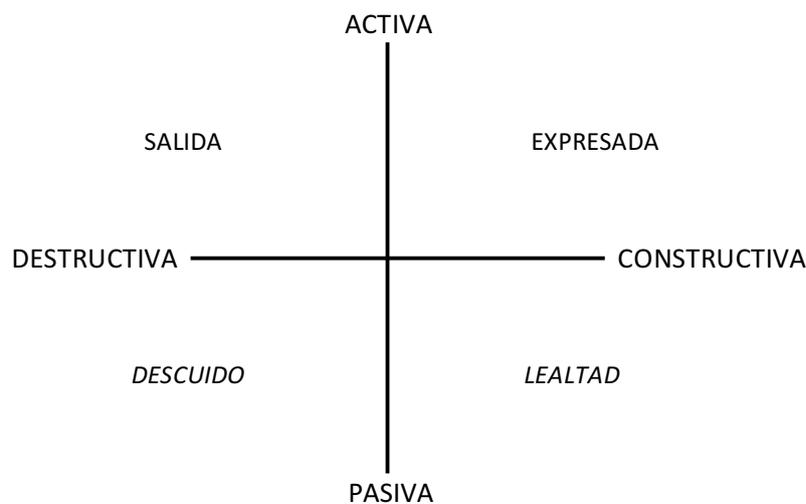


Figura No.1

- Salida o abandono: Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia.
- Voz o expresada: Intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejora, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.
- Lealtad: Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar en favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo correcto”.

- Descuido o Negligencia: Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores.

Considerando las aportaciones de los diferentes autores, se afirma que la satisfacción laboral inicia en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una u otra forma influyen en el estado de ánimo y situación emocional de las personas, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes involucrados en el quehacer laboral.

Sobre la conducta generada por los individuos como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que en el mismo se llevan a cabo y del nivel motivacional hacia el propio trabajo, se han generado una serie de teorías de la motivación, de las cuales se describen algunas que han contribuido de manera importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción en el trabajo:

Teorías de la satisfacción en el trabajo y de la motivación del trabajador.

1.- “La teoría de los dos factores” Herzberg (1967) ésta teoría establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional, éste modelo afirma que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (necesidades de motivación), de tal manera que éste modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó factores motivadores) mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de factores higiénicos).

Factores intrínsecos o motivadores, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores extrínsecos, Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

El autor declara que si se satisfacen las “necesidades higiénicas” el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho, el individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”, si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro).

2.- “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo” Porter y Lawler (1968), remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo, éste autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste, por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción, si esta relación se desarrolla en sentido inverso, produce la insatisfacción, para este modelo es de gran importancia la percepción individual de la situación laboral, por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.).

3.- Teoría de la equidad. La teoría de la equidad es una de las más importantes respecto a lo que hace a la gente productiva, y que ha resultado de mayor utilidad para los gerentes, conformada por una serie de conceptos relacionados con la forma como se percibe la justicia. Según esta teoría, la principal fuerza

motivadora es la lucha por lo que se considera justo. Trata de explicar las relaciones entre los individuos y los grupos, y los efectos que sobre dichas relaciones puede tener la desigualdad percibida. Adams (1965), al diseñar esta teoría afirma que las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, y además, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad.

Basados en todo lo anterior podemos afirmar que en la actualidad la satisfacción laboral se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales, por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de manera holística y humanista, de tal forma que no se soslaye a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce, conviene entonces destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes, atender pacientes, facilitar la enseñanza, administrar o manejar un camión, los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

a) Tipo de estudio

Descriptivo de corte transversal.

b) Área de estudio

Departamento de Odontología Restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

c) Universo

El universo de estudio lo constituyó el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el período del mes de octubre a noviembre del año 2016.

d) Muestra

La muestra de tipo no probabilístico estuvo compuesta por dieciocho docentes del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que participaron en el estudio.

e) Unidad de análisis

La unidad de análisis la constituyó cada docente participante del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión**

Todo el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que prestó sus servicios durante el período en que se desarrolló el estudio y que aceptaron participar en el estudio.

- **Criterios de exclusión**

Docentes ausentes durante el período

Docentes contratados por hora

Docentes que se nieguen a contestar.

Docentes relacionados con la dirección del departamento.

f) Variables de estudio por objetivos

Para el objetivo # 1

Describir características sociodemográficas del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- 1.-edad
- 2.-Sexo
- 3.-Nivel académico
- 4.-Antigüedad en el trabajo

Para el objetivo # 2

Precisar el grado de incidencia del factor actividad docente sobre la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- 1.-Distribución de la carga docente
- 2.-Eficacia de los horarios y calendario
- 3.-Asignaturas asignadas
- 4.-Aprovechamiento de las capacidades según asignación de carga docente
- 5.-Coherencia de los planes de estudio
- 6.- Metodología de enseñanza utilizada
- 7.-Formación académica de los estudiantes
- 8.-Satisfacción ante la actitud de los estudiantes
- 9.-Exigencia de actualización continua
- 10.-Evaluación de la actividad docente
- 11.-Participación en la toma de decisiones

Para el objetivo # 3

Determinar el grado de influencia de la actividad de investigación sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- 1.-Condiciones para realizar investigación
- 2.-Integración en un grupo de investigación
- 3.-Tiempo dedicado a la investigación
- 4.-La investigación y actualización docente
- 5.-Nivel de productividad investigadora
- 6.-Captación personal de recursos económicos
- 7.-Proyección nacional e internacional de la investigación
- 8.- Apoyo de la institución para la investigación

Para el objetivo # 4

Establecer el grado de incidencia del factor infraestructura y recursos de trabajo sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- 1.-Condiciones de las aulas y clínicas
- 2.-Funcionamiento de espacios para informática
- 3.-Condiciones de seguridad de los laboratorios
- 4.-Comodidad de la oficina
- 5.-Instalaciones y recursos de la institución
- 6.-Cantidad de recursos didácticos

Para el objetivo # 5

Valorar como afecta la motivación y el reconocimiento en la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- 1.-Motivación para el desempeño.
- 2.-Relaciones interpersonales.
- 3.-Condiciones laborales.
- 4.-Remuneración adecuada.
- 5.-Oportunidades de desarrollo profesional.

- 6.-Prestigio de la institución.
- 7.-Sentido de pertenencia.
- 8.-Intercambio científico académico.
- 9.-Valoración.

g) Fuente de información

La fuente de información es primaria, ya que se obtuvo directamente de los docentes a través del llenado de un cuestionario.

h) Técnica de recolección de información

La técnica de recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario autocompletado, que fue entregado personalmente por el investigador a cada docente junto con una carta de presentación de los objetivos del estudio y un sobre interno (nuevo) para la devolución del cuestionario una vez completado.

i) Instrumento de recolección de información

Lo constituyó una ficha previamente elaborada (Anexo 2) que tiene como base el Cuestionario de satisfacción laboral del PDI-USAL. Curso 2004-2005 (Personal Docente e Investigador de la Universidad de Salamanca) con algunas ligeras modificaciones efectuadas por el autor de este estudio en la que se refleja información sociodemográfica, así como los datos de interés para realizar el estudio, utilizando una escala de actitudes de LIKERT.

j) Procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 20.0, mediante el cual se obtuvo la moda de los gradientes de satisfacción para cada variable, para efectos del procesamiento se asignó un número de uno a cinco que indica el grado de satisfacción, siendo uno el de menor grado y que corresponde a muy insatisfecho, seguido de insatisfecho, indiferente, satisfecho y muy satisfecho que ocupa el número cinco, para presentar una distribución de frecuencia expresada en cifras absolutas y porcentajes, Microsoft Office Excel 2013 para las gráficas expresadas en cifras absolutas, Microsoft Office Word 2013 para el informe y Microsoft Office Power Point 2013 para la presentación.

k) Consideraciones éticas

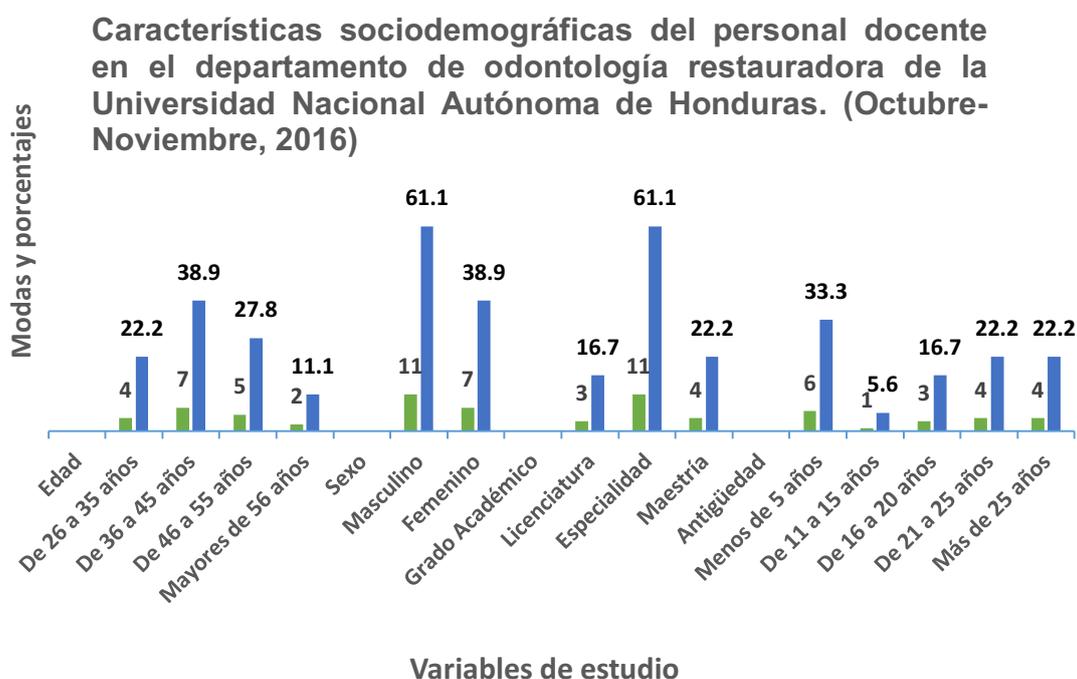
Los datos recolectados se utilizaron solo para efectos del estudio, el instrumento se aplicó de forma voluntaria y anónima, además se observó el compromiso de confidencialidad, y reserva de la información obtenida.

l) Trabajo de campo

Antes de contactar con el profesorado, se cursó una petición al decanato de la facultad de Odontología UNAH en la que se solicitó autorización para llevar a cabo el estudio, indicándose la finalidad del mismo y la necesidad de los datos solicitados al profesorado.

VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

Objetivo 1. Describir características sociodemográficas del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.



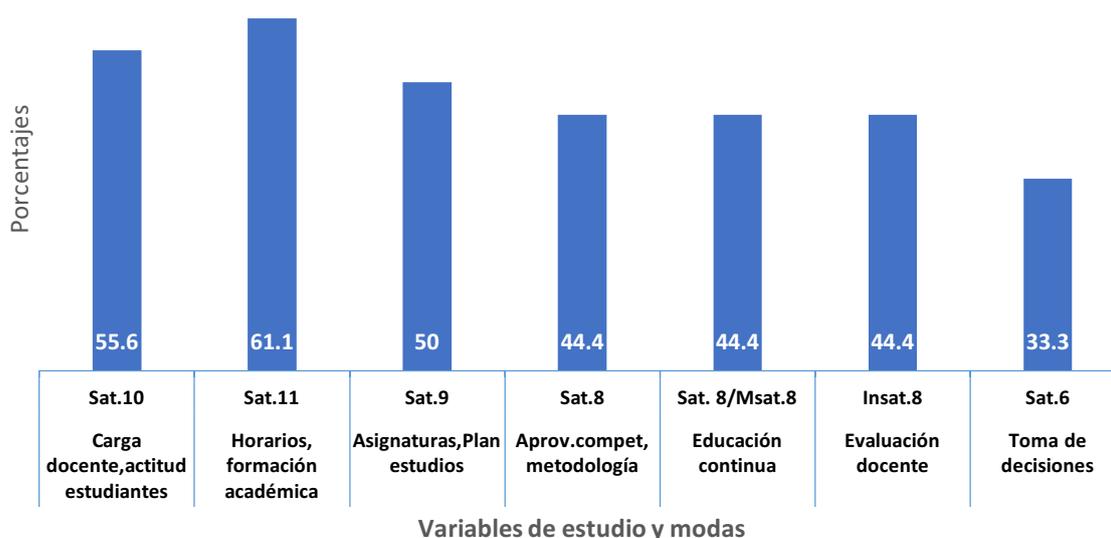
Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada (Anexo 2)

En éste gráfico se detallan las características sociodemográficas de los participantes en el estudio, ésta muestra es representativa de la población de la que procede teniendo en cuenta que la muestra estuvo constituida por 18 docentes de un universo de 22, correspondiente al 81.81%, de los que relacionados con la variable edad el 38.9% se encuentra en el rango entre 36 y 45 años, el 27.8% entre 46 y 55 años, 22.2% se ubica entre 26 y 35 años y solamente el 11.1 % es mayor de 56 años, en cuanto a la variable sexo el 61.1% corresponde al sexo masculino, relacionado con la variable grado académico el 61.1% tiene grado de especialidad, 22.2% poseen el grado de maestría, solamente el 16.7% tiene licenciatura, de acuerdo a la antigüedad en el trabajo el 33.3% tiene menos de 5 años, 22.2% entre 21 y 25 años, igual porcentaje se observa para docentes con más de 25 años de laborar en el departamento, el 16.7% entre 16 y 20 años y el 5.6% tiene entre 11 y 15 años de antigüedad.

De acuerdo con los resultados mostrados en el gráfico No.1 se observa un predominio de edad comprendido en el rango entre 36 y 45 años que corresponde al 38.9%, indicador de una planta docente relativamente joven, existe una superioridad en número de docentes del sexo masculino que representa el 61.1 %, resultado que contrasta con la ley de igualdad de oportunidades para la mujer, se encontró una preeminencia de docentes que tienen especialidad con el 61.1%, y la mayoría de los profesores por grupo de edad tienen antigüedad menor de seis años, sin embargo la mayoría absoluta de docentes tiene antigüedad de más de 21 años lo que representa un alto nivel de experiencia docente así como un indicador de estabilidad laboral.

Objetivo 2. Precisar el grado de incidencia del factor actividad docente sobre la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Incidencia del factor actividad docente sobre la satisfacción en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (Octubre-Noviembre, 2016)



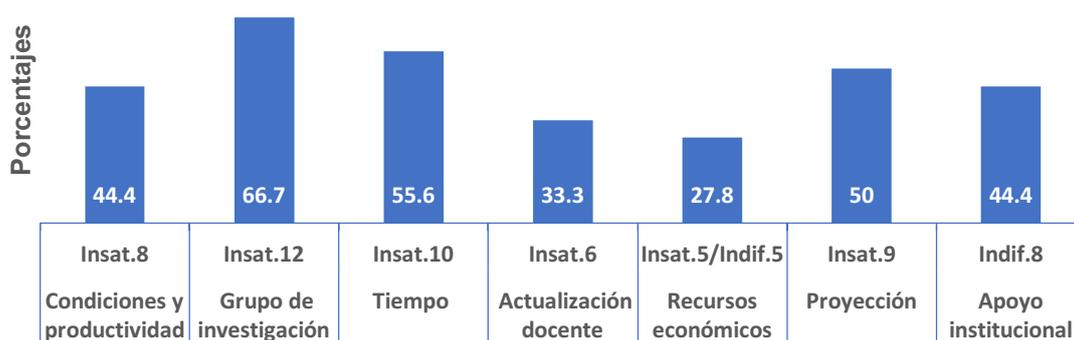
Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada (Anexo 2)

Se muestran en éste gráfico, los resultados para cada una de las variables de estudio, encontrando que la eficacia de los horarios y la formación académica que reciben los estudiantes obtuvieron el 61% de satisfacción, la distribución de la carga docente y la actitud de los estudiantes hacia la asignatura muestran una satisfacción del 55.6%, las asignaturas asignadas y la coherencia del plan de estudios obtuvo una satisfacción del 50 % mientras que el aprovechamiento de las competencias del profesorado y la metodología de enseñanza muestran una satisfacción del 44.4% asimismo la exigencia de educación continua revelan 44.4% de satisfacción y mucha satisfacción y se descubre igual porcentaje de insatisfacción con el procedimiento de evaluación docente, por otro lado apenas el 33.3% se mostró satisfecho con su participación en la toma de decisiones.

De acuerdo con estos resultados se observa que existe un alto nivel de satisfacción en lo relacionado con la eficacia de los horarios y la formación académica que reciben los estudiantes, asimismo, más la mitad de participantes en el estudio manifestó satisfacción con la distribución de la carga docente y la actitud de los estudiantes hacia la asignatura, la mitad de docentes reveló satisfacción con las asignaturas asignadas y la coherencia del plan de estudios, la moda de los datos obtenidos en estos ítems indica que el profesorado universitario que ha respondido se encuentra, en líneas generales, satisfecho con los diferentes condiciones de la docencia ya que todos ellos están en la categoría satisfecho, hallazgos que sugieren un nivel de organización docente adecuado, e incidencia positiva en la satisfacción, no obstante, un alto porcentaje revela estar insatisfecho con el procedimiento de evaluación docente, en este sentido señalamos que existe una alta frecuencia de respuestas esperadas y sólo un tercio de los participantes está satisfecho con su participación en la toma de decisiones, aspecto a tomar en cuenta considerando el aporte de Chiavenato(2004) sobre la incidencia en la calidad de vida laboral.

Objetivo 3. Determinar el grado de influencia de la actividad de investigación sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad nacional Autónoma de Honduras.

Influencia de la actividad de investigación sobre la satisfacción en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (Octubre-Noviembre, 2016)



Moda y variables de estudio

Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada (Anexo 2)

En éste gráfico se revelan los resultados obtenidos sobre la influencia de la actividad investigadora en la satisfacción, encontrando un alto porcentaje (66.7%) de insatisfacción relacionada con la pertenencia a un grupo de investigación, mientras por el tiempo dedicado a la investigación la insatisfacción es de 55.6%, la proyección sea ésta nacional o internacional genera una insatisfacción de 50%, mientras las condiciones para la investigación y la productividad investigativa deja ver una insatisfacción del 44.4%, igual porcentaje de indiferencia se observa para el apoyo institucional hacia la investigación, 33.3% de insatisfacción con el aporte de la investigación hacia la actualización docente, asimismo un 27.8% de insatisfacción e indiferencia se observa relacionado con los recursos económicos obtenidos producto de la actividad de investigación.

A la luz de los resultados anteriores, se observa que es notoria la insatisfacción que se genera en relación a la pertenencia a un grupo de investigación, dos

tercios de los docentes, mientras que más de la mitad manifiesta insatisfacción con el tiempo dedicado a esa actividad y la mitad dice estar insatisfecho por la proyección nacional o internacional de los estudios realizados, de igual manera un buen porcentaje revela insatisfacción con las condiciones para realizar investigación y con la productividad investigativa, estos hallazgos que se encuentran entre la indiferencia y la insatisfacción influyen negativamente en la satisfacción del personal docente y deben ser motivo de preocupación para los entes rectores ya que contradicen a su ley orgánica que en su articulado reza que uno de los principales objetivos de la universidad es promover, desarrollar, innovar y difundir la investigación científica, humanística y tecnológica, al mismo tiempo contrastan con los hallazgos Gmelch et al.(1984), quienes encuentran que la docencia es considerada más estresante que la investigación o la gestión.

Objetivo 4. Establecer el grado de incidencia del factor infraestructura y recursos de trabajo sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad nacional Autónoma de Honduras.

Incidencia del factor infraestructura y materiales de trabajo sobre la satisfacción del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (Octubre- Noviembre, 2016)



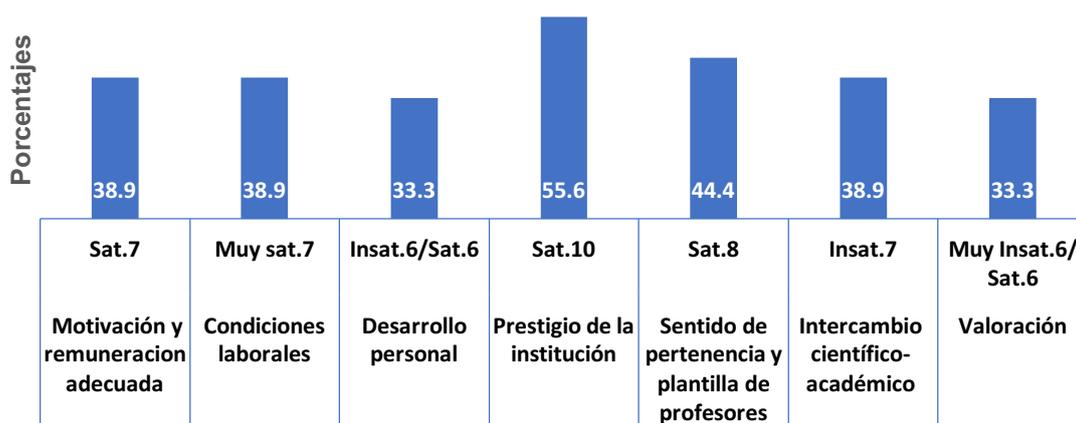
Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada (Anexo 2)

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 50% con las instalaciones y equipamiento de la institución, se observa 44.4 de insatisfacción con las condiciones de las aulas y clínicas, igual porcentaje se revela de indiferencia hacia el funcionamiento de los espacios y equipo de informática, mientras el 38.9% de insatisfacción se muestra sobre la disponibilidad de materiales para trabajos clínicos, el 33.3% se manifiesta muy insatisfecho con la comodidad de sus oficinas y sobre la seguridad de los laboratorios y clínicas se encuentra un 33.3% de indiferencia e insatisfacción.

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 y clínicas, 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 y clínicas, 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.

Objetivo 5. Valorar como afecta la motivación y el reconocimiento en la satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad nacional Autónoma de Honduras.

Afectación de la motivación y el reconocimiento en la satisfacción del personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad nacional autónoma de Honduras. (Octubre-Noviembre, 2016)



Moda y variables de estudio

Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada (Anexo 2)

Se observa en éste gráfico, cómo afecta la motivación y el reconocimiento en la satisfacción laboral en los docentes, encontrando que el 55.6% está satisfecho con el prestigio de la institución, un 44.4% se muestra satisfecho por trabajar en el departamento y con la plantilla de profesores, 38.8% se muestra satisfecho con la motivación para realizar su trabajo y con la remuneración recibida, igual porcentaje de muy satisfechos se encuentra relacionado con las condiciones laborales, mientras tanto se repite esta proporción de insatisfacción para el intercambio científico y académico, el 33.3% manifestó estar satisfecho y muy insatisfecho con la valoración hacia el trabajo realizado, sobre las oportunidades de desarrollo personal el 33.3% manifestó estar satisfecho, sin embargo igual porcentaje muestra insatisfacción.

Estos hallazgos muestran que más de la mitad de los docentes están satisfechos con el prestigio de la institución, mientras que un poco menos de la mitad

manifestó satisfacción de laborar en el departamento y con la plantilla de profesores, un poco más de un tercio de profesores dijo estar satisfecho con la motivación hacia el trabajo, con la remuneración y las condiciones laborales, mientras un tercio de docentes declaró insatisfacción con el intercambio científico y académico, con las oportunidades de desarrollo personal un tercio reveló satisfacción, sin embargo igual proporción se muestra insatisfecho y un poco más de un tercio reveló estar muy satisfecho con las condiciones laborales; los resultados obtenidos por los ítems prestigio de la universidad, remuneración y condiciones laborales son coincidentes con los hallazgos de Olivares Preciado, Johan (2005) por otro lado relacionando los resultados con la teoría de los dos factores de Herzberg(1967) se puede afirmar en líneas generales que la motivación y el reconocimiento afecta insatisfactoriamente en los docentes objeto de estudio.

IX. CONCLUSIONES

1.- Existe una planta docente relativamente joven donde la mayoría pertenecen al sexo masculino, una preeminencia de docentes tienen especialidad y la mayor cantidad de los profesores por grupo de edad tienen antigüedad menor de seis años, sin embargo la mayoría absoluta de docentes tiene antigüedad de más de veintinueve años.

2.- La actividad docente, incide positivamente en la satisfacción del profesorado en la mayoría de los ítems relacionados con la organización docente, sin embargo se manifiesta insatisfacción sobre el método de evaluación docente y una satisfacción escasa acerca de la participación en la toma de decisiones.

3.- La actividad de investigación es el factor que más influye negativamente en la satisfacción del personal docente, destacando la insatisfacción relacionada con la pertenencia a un grupo de investigación, así como un alto nivel de indiferencia hacia el apoyo institucional.

4.- La infraestructura y recursos de trabajo inciden negativamente en la satisfacción del personal docente, manifestándose categorías desde muy insatisfecho por la comodidad de las oficinas, altos niveles de insatisfacción referida hacia las instalaciones y equipo, así como por la seguridad de laboratorios y clínicas.

5.- La motivación y el reconocimiento afectan negativamente en la satisfacción del profesorado, se encontraron docentes desde muy satisfechos con las condiciones laborales hasta muy insatisfechos con la valoración por el trabajo realizado.

X. RECOMENDACIONES

Al jefe del departamento de odontología restauradora.

1.- Potenciar los aspectos relacionados con la organización docente del departamento, asimismo proponerse elevar aún más el nivel académico del profesorado, al mismo tiempo abrir los espacios de participación en la toma de decisiones.

2.- Fomentar la implementación de grupos de investigación, así como facilitar las condiciones de espacio y tiempo para llevar a cabo investigación.

Al decano de la facultad.

1.- Gestionar ante la autoridad competente el mejoramiento de las condiciones de los espacios físicos, así como suplir los materiales necesarios para desarrollar el trabajo, la dotación de oficinas convenientes y observancia de medidas de seguridad ocupacional apropiadas.

2.- Propiciar la valoración por el trabajo realizado, así como impulsar el intercambio científico y académico además de proporcionar las posibilidades de desarrollo personal.

A las autoridades institucionales.

1.- Revisar los criterios y metodología de evaluación de la docencia universitaria para lograr un mayor grado de acuerdo entre los implicados.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Adams, J.S. 1965. Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 62:335- 343 Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Teoría de la equidad laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Teoría_de_la_equidad_laboral).
- 2.- Blum, M. (1991). *Psicología Industrial*. México: Ed. Trillas.
- 3.- Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Escuela de Psicología, Universidad de Chile.
- 4.- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
5. - Domich, C., & Faivovich, M. (1994). Diagnóstico de la salud mental en Profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Revista chilena de Psicología*, 15(2), 15- 21.
6. - Gmelch, W.H., Lovrich, N. P. y Wilke, P.K. (1984). Stress in academe. A national perspective. *Research in Higher Education*.
7. - Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. *The motivation to work*. (2ª Ed.). New York: Wiley, 1967.
- 8.- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2011), Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo bolívar de la Universidad de Oriente, Venezuela. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/4277/427739446008.pdf>
- 9.- Muñoz, A. *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

- 10.- Kreitner y Kinicki, A. *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill, 1997.
- 11.- Olivares Preciado, Johan. Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica, disponible en <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/REH/article/view/>
- 12.- Padrón, M. *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna, 1994.
13. - Porter, L.W. y Lawler, E.E. *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill: Irwin-Dorsey, 1968
14. - Robbin Stephen, (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
15. - Schultz, Duane P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Mc Graw Hill.
- 16.- Ucrós, Brito M., Sánchez, González J. & Cardeño, Pórtela N. (2015), Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Universidad de La Guajira. Disponible en: <ft://.repec.org/opt/RePEc/ibf/riaf-2015/RIAF-V8N4-2015-7.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| Objetivo # 1 Características sociodemográficas | | | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Edad | % por grupos de edad | Edad en años cumplidos | Grupo etáreo: Menores de 25,26-35,36-45,46-55 y Mayores de 56 años | Continua |
| Sexo | % por sexo | Determinar el sexo | Masculino o Femenino | Nominal |
| Nivel académico | % por nivel académico | Mayor grado académico alcanzado | Licenciatura Especialidad Maestría | Ordinal |
| Antigüedad | % por grupos de cinco años de laborar | Tiempo de laborar en años cumplidos | Años de laborar en grupos de cinco años | Continua |

| Objetivo # 2 Actividad docente | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Carga docente | Grado de satisfacción | Distribución de la carga docente entre los miembros del departamento | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |

| Objetivo # 2 Actividad docente | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|---|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Horario | Grado de satisfacción | Eficacia de los horarios | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Asignaturas | Grado de satisfacción | Asignaturas asignadas por el departamento | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Competencias | Grado de satisfacción | Aprovechamiento de las competencias del profesorado | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Plan de estudios | Grado de satisfacción | Coherencia en el plan de estudios | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| | | | Muy insatisfecho | |

| Objetivo # 2 Actividad docente | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Metodología | Grado de satisfacción | Metodología de enseñanza utilizada | Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Formación académica | Grado de satisfacción | Nivel de formación de los estudiantes | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Actitud de los estudiantes | Grado de satisfacción | Actitud de los estudiantes en mis clases | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Educación continua | Grado de satisfacción | Exigencia de educación continua en mis asignaturas | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Evaluación docente | Grado de satisfacción | Procedimiento de | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente | Nominal |

| Objetivo # 2 Actividad docente | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| | | la evaluación docente | Satisfecho Muy satisfecho | |
| Toma de decisiones | Grado de satisfacción | Participación en la toma de decisiones | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |

| Objetivo # 3 Actividad de investigación | | | | |
|--|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Condiciones | Grado de satisfacción | Condiciones para realizar investigación | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Grupo de investigación | Grado de satisfacción | Integración en un grupo de investigación | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| | | | Muy insatisfecho | |

| Objetivo # 3 Actividad de investigación | | | | |
|--|-----------------------|---|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Tiempo | Grado de satisfacción | Tiempo dedicado a la investigación | Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Actualización docente | Grado de satisfacción | Contribución de la investigación a la actualización docente | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Productividad | Grado de satisfacción | Nivel de productividad investigadora | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Recursos económicos | Grado de satisfacción | Captación personal de recursos económicos | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| | Grado | Proyección nacional o | Muy insatisfecho Insatisfecho | |

| Objetivo # 3 Actividad de investigación | | | | |
|--|-----------------------|---|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Proyección | de satisfacción | internacional de la investigación | Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Apoyo institucional | Grado de satisfacción | Apoyo de la institución para investigar | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |

| Objetivo # 4 Infraestructura y materiales de trabajo | | | | |
|---|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Aulas y clínicas | Grado de satisfacción | Condiciones de las Aulas y clínicas | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Informática | Grado de satisfacción | Funcionamiento de espacios y equipo para Informática | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho | Nominal |

| Objetivo # 4 Infraestructura y materiales de trabajo | | | | |
|--|-----------------------|---|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| | | | Muy satisfecho | |
| Seguridad ocupacional | Grado de satisfacción | Condiciones de seguridad de los laboratorios y clínicas | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Oficinas | Grado de satisfacción | Comodidad de las oficinas | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Instalaciones y equipo | Grado de satisfacción | Instalaciones y equipamiento de la institución | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Materiales | Grado de satisfacción | Disponibilidad de materiales para trabajos clínicos | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho | Nominal |

| Objetivo # 4 Infraestructura y materiales de trabajo | | | | |
|---|-------------|------------------------|-----------------|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| | | | Muy satisfecho | |

| Objetivo # 5 Motivación y reconocimiento | | | | |
|---|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Motivación | Grado de satisfacción | Motivación para el desempeño de mi trabajo | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Plantilla de profesores | Grado de satisfacción | Plantilla de profesores adecuada | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Condiciones laborales | Grado de satisfacción | Satisfacción sobre Condiciones laborales | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |

| Objetivo # 5 Motivación y reconocimiento | | | | |
|---|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Remuneración adecuada | Grado de satisfacción | Salario acorde a la labor realizada | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Desarrollo personal | Grado de satisfacción | Oportunidades de Desarrollo personal | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Prestigio de la institución | Grado de satisfacción | Prestigio nacional e internacional de la institución | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Sentido de pertenencia | Grado de satisfacción | Satisfacción de trabajar en el departamento | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| | | | | |

| Objetivo # 5 Motivación y reconocimiento | | | | |
|---|-----------------------|--|---|--------------------|
| Variable | Indicadores | Definición operacional | Valores finales | Escala de medición |
| Intercambio científico-académico | Grado de satisfacción | Intercambio científico-académico con otras universidades o instituciones | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |
| Valoración | Grado de satisfacción | Valoración por el trabajo realizado | Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho | Nominal |

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN OCUPACIONAL

Estimados docentes del departamento de Odontología Restauradora.

Se solicita su colaboración respondiendo este cuestionario que tiene como objetivo: Determinar el grado de satisfacción ocupacional del personal docente del departamento de odontología restauradora de la UNAH, relacionado con la actividad docente, investigación, infraestructura y recursos de trabajo y la motivación y reconocimiento.

Como resultado se espera disponer de una información útil que conduzcan a gestionar acciones de mejora de nuestro departamento, le rogamos por tanto que responda con la mayor sinceridad posible.

Los datos que nos proporcione se utilizarán solo para efectos del estudio por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato, así como la reserva de la información obtenida.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Instrucciones: En las columnas de la derecha marque con una "X" en la casilla que corresponda para su caso.

| Edad | |
|--------------------|--|
| Menores de 25 años | |
| De 26 a 35 años | |
| De 36 a 45 años | |
| De 46 a 55 años | |
| Mayores de 56 años | |

| Sexo | |
|-----------|--|
| Masculino | |
| Femenina | |

| Grado académico | |
|-----------------|--|
| Licenciatura | |
| Especialidad | |
| Maestría | |
| Doctorado | |

| Años de laborar en la institución | |
|-----------------------------------|--|
| Menos de 5 años | |
| De 6 a 10 años | |
| De 11 a 15 años | |
| De 16 a 20 años | |
| De 21 a 25 años | |
| Más de 25 años | |

II.ACTIVIDAD DOCENTE

Instrucciones: En cada columna de la derecha marque con una letra " X" en cada casilla de acuerdo a su grado de satisfacción o insatisfacción.

| ACTIVIDAD DOCENTE | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|---------------------|--------------|-------------|------------|-------------------|
| La carga docente entre los miembros de mi Departamento está bien distribuida. | | | | | |
| La organización de la docencia en el Depto. (horarios, calendario, etc.) es eficaz | | | | | |
| Estoy satisfecho con las asignaturas que tengo asignadas por mi Departamento | | | | | |
| La asignación de docencia aprovecha bien las competencias del profesorado | | | | | |
| En general, los planes de estudio en los | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| que enseño son coherentes | | | | | |
| La metodología utilizada para enseñar mis clases es la más adecuadas | | | | | |
| Estoy satisfecho con la formación académica que adquieren los alumnos en mis asignaturas | | | | | |
| Me siento satisfecho con la actitud de los alumnos en mis clases | | | | | |
| Mis asignaturas exigen una actualización continua en la disciplina | | | | | |
| Los procedimientos de evaluación del desempeño docente son los más adecuados | | | | | |
| Se toma en cuenta mi opinión en la toma de | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| decisiones en el departamento | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|

III. INVESTIGACIÓN

Instrucciones: En cada columna de la derecha marque con una letra” en cada casilla de acuerdo a su grado de satisfacción o insatisfacción.

| ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy Satisfecho |
|--|------------------|--------------|-------------|------------|----------------|
| En el departamento tengo las condiciones para realizar mis investigaciones | | | | | |
| Estoy integrado en un grupo de investigación de mi Departamento | | | | | |
| Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a la investigación | | | | | |
| La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente | | | | | |
| Considero que mi productividad | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| investigadora es alta | | | | | |
| Estoy satisfecho con los recursos económicos que capto a través de la investigación | | | | | |
| Estoy satisfecho con la proyección nacional/internacional de mi investigación | | | | | |
| Cuento con el apoyo institucional para realizar investigación | | | | | |

IV. INFRAESTRUCTURA Y MATERIALES DE TRABAJO

Instrucciones: En cada columna de la derecha marque con una letra” en cada casilla de acuerdo a su grado de satisfacción o insatisfacción.

| INFRAESTRUCTURA Y MATERIALES DE TRABAJO | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|---------------------|--------------|-------------|------------|-------------------|
| Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los alumnos | | | | | |
| Los espacios para informática tienen buen desempeño | | | | | |
| Las condiciones de trabajo de los laboratorios y aulas que utilizo son seguras | | | | | |
| Las instalaciones de mi oficina son cómodas para trabajar | | | | | |
| Las instalaciones y los recursos de la institución facilitan mis actividades | | | | | |
| Los recursos didácticos disponibles para el departamento son suficientes | | | | | |

V. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Instrucciones: En cada columna de la derecha marque con una letra” en cada casilla de acuerdo a su grado de satisfacción o insatisfacción.

| MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|------------------|--------------|-------------|------------|----------------|
| Me siento motivado para realizar mi trabajo | | | | | |
| Mis relaciones con las personas de mi entorno son cordiales | | | | | |
| El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor en el departamento. | | | | | |
| El departamento me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional | | | | | |
| El nombre y prestigio del departamento son gratificantes para mí. | | | | | |
| Me siento un elemento integrante del departamento. | | | | | |
| Se fomenta el intercambio | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| científico y académico con otras instituciones | | | | | |
| Se valora el trabajo realizado tanto dentro como fuera del centro de trabajo | | | | | |
| En general me siento satisfecho de trabajar en el departamento de Odontología restauradora. | | | | | |

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3 VISTO BUENO PARA LA REALIZACION DEL ESTUDIO

CUIDAD UNIVERSITARIA, TEGUCIGALPA, HONDURAS; 2 DE JUNIO DE 2016.

DR. FRANCISCO DUBÓN PAZ
DECANO POR LEY FACULTAD DE ODONTOLOGÍA UNAH

SU DESPACHO.

Estimado Dr. Dubón Paz, reciba mi afectuoso saludo, al mismo tiempo en esta ocasión me dirijo a usted con el debido respeto a fin de solicitarle autorización para aplicar un instrumento de recolección de datos al personal docente del departamento de Odontología Restauradora con el objetivo general siguiente:

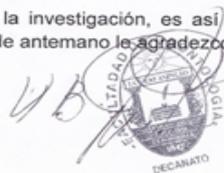
Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente del departamento de odontología restauradora de la UNAH, relacionado con la actividad docente, investigación, infraestructura y recursos de trabajo y la motivación y reconocimiento de acuerdo a características sociodemográficas.

La información recolectada se utilizará para fines de elaborar tesis para ostentar el Título de **Master en Administración en Salud**. En los tiempos actuales este es un tema de suma importancia en la gerencia moderna, y conociendo el significado de la labor de los profesores universitarios y las condiciones laborales constantemente modificadas por factores exógenos o endógenos en las instituciones de educación superior es indudable, que estas transformaciones puedan estar generando situaciones adversas que podrían estar incidiendo en el comportamiento de los docentes y en consecuencia en la calidad del producto final.

Con la realización del presente estudio se busca establecer cuál es el grado de satisfacción laboral del personal docente del departamento, resaltando las principales causas, si las hubiere, de tal manera que se facilite el desarrollo de programas de mejoras, con el objetivo de optimizar el desempeño de los mismos en cada una de sus labores, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje y de investigación.

Es bien conocido su apoyo incondicional hacia la investigación, es así que sin lugar a dudas contaré con su apoyo, por lo tanto de antemano le agradezco.


Dr. Maximiliano Hernández Hernández
Docente Dpto. Odontología Restauradora UNAH.



ANEXO 4. TABLAS

Tabla No. 1 Distribución de frecuencias para las características sociodemográficas.

| Características sociodemográficas | Frecuencia | % |
|--|-------------------|----------|
| Edad | | |
| Menos de 25 años | 0 | 00.0 |
| De 26 a 35 años | 4 | 22.2 |
| De 36 a 45 años | 7 | 38.9 |
| De 46 a 55 años | 5 | 27.8 |
| Mayores de 56 años | 2 | 11.1 |
| Sexo | | |
| Masculino | 11 | 61.1 |
| Femenino | 7 | 38.9 |
| Grado Académico | | |
| Licenciatura | 3 | 16.7 |
| Especialidad | 11 | 61.1 |
| Maestría | 4 | 22.2 |
| Doctorado | 0 | 00.0 |
| Antigüedad | | |
| Menos de 5 años | 6 | 33.3 |
| De 6 a 10 años | 0 | 00.0 |
| De 11 a 15 años | 1 | 5.6 |
| De 16 a 20 años | 3 | 6.17 |
| De 21 a 25 años | 4 | 22.2 |
| Más de 25 años | 4 | 22.2 |

Fuente: Encuesta de satisfacción (Anexo 2)

Tabla No. 2 Tabla de distribución de la moda y porcentajes para la variable actividad docente.

| Variable: Actividad docente | Moda | % |
|------------------------------------|---------------|----------|
| Carga docente | Sat.10 | 55.6 |
| Horario | Sat.11 | 61.1 |
| Asignaturas | Sat.9 | 50.0 |
| Competencias | Sat.8 | 44.4 |
| Plan de estudios | Sat.9 | 50.0 |
| Metodología | Sat.8 | 44.4 |
| Formación académica | Sat.11 | 61.1 |
| Actitud de los estudiantes | Sat.10 | 55.6 |
| Educación continua | Sat. 8/Msat.8 | 44.4 |
| Evaluación docente | Insat.8 | 44.4 |
| Toma de decisiones | Sat.6 | 33.3 |

Fuente: Encuesta de satisfacción (Anexo 2)

Tabla No.3 Distribución de la moda y porcentajes para la variable Investigación.

| Variable: Investigación | Moda | % |
|--------------------------------|-----------------|----------|
| Condiciones | Insat.8 | 44.4 |
| Grupo de investigación | Insat.12 | 66.7 |
| Tiempo | Insat.10 | 55.6 |
| Actualización docente | Insat.6 | 33.3 |
| Productividad | Insat.8 | 44.4 |
| Recursos económicos | Insat.5/Indif.5 | 27.8 |
| Proyección | Insat.9 | 50 |
| Apoyo institucional | Indif.8 | 44.4 |

Fuente: Encuesta de satisfacción (Anexo 2)

Tabla No. 4 Distribución de la moda y porcentajes para la variable Infraestructura y materiales de trabajo.

| Variable: Infraestructura y materiales de trabajo | Moda | % |
|--|-----------------|----------|
| Aulas y clínicas | Insat.8 | 44.4 |
| Informática | Indif.8 | 44.4 |
| Seguridad ocupacional | Insat.6/Indif.6 | 33.3 |
| Oficinas | Muy Insat.6 | 33.3 |
| Instalaciones y equipo | Insat.9 | 50.0 |
| Materiales | Insat.7 | 38.9 |

Fuente: Encuesta de satisfacción (Anexo 2)

Tabla No. 5 Distribución de la moda y porcentajes para la variable Motivación y reconocimiento.

| Variable: Motivación y reconocimiento. | Moda | % |
|---|-----------------------|----------|
| Motivación | Sat.7 | 38.9 |
| Plantilla de profesores | Sat.8 | 44.4 |
| Condiciones laborales | Muy sat.7 | 38.9 |
| Remuneración adecuada | Sat.7 | 38.9 |
| Desarrollo personal | Insat.6/Sat.6 | 33.3 |
| Prestigio de la institución | Sat.10 | 55.6 |
| Sentido de pertenencia | Sat.8 | 44.4 |
| Intercambio científico- académico | Insat.7 | 38.9 |
| Valoración | Muy Insat.6/ Sat.6 | 33.3 |

Fuente: Encuesta de satisfacción (Anexo 2)

MAPA Y FOTOS DEL LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL ESTUDIO

Fotografía No. 1 Mapa del Campus Universitario



Fotografía No. 2 Facultad de Odontología



Fotografía No. 3 Clínicas del departamento de Odontología restauradora

