

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA – EXTENSIÓN  
FACATATIVÁ

ARÉVALO CERÓN LEIDY LILIANA

GIL MONTAÑA LEIDY ALEJANDRA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS  
POLÍTICAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
FACATATIVÁ 2017

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA – EXTENSIÓN  
FACATATIVÁ

ARÉVALO CERÓN LEIDY LILIANA

GIL MONTAÑA LEIDY ALEJANDRA

ASESOR: MIGUEL ARTURO MORA TOLOSA

PSICÓLOGO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS  
POLÍTICAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
FACATATIVÁ 2017

## Tabla de contenido

Resumen .....	7
Palabras clave .....	7
Abstract.....	8
Keywords:.....	8
Introducción.....	9
Línea de investigación.....	10
Planteamiento del problema .....	11
Pregunta problema .....	12
Objetivos.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos Específicos .....	13
Justificación .....	14
Fundamentación teórica.....	16
Rol del docente .....	16
<i>Asesores</i> .....	16
<i>Comunicador</i> .....	16
<i>Moderador</i> .....	16
<i>Evaluador</i> .....	16
Historia de la docencia.....	16
La docencia en Colombia.....	18
Docentes en la Universidad de Cundinamarca .....	21
Rol del psicólogo en la investigación .....	22
Estabilidad laboral .....	22
Satisfacción laboral.....	23
Teorías .....	25
<i>Teorías relacionadas directamente con el individuo.</i> .....	25
Teorías de satisfacción laboral relacionadas con el ambiente.....	26
Teorías de satisfacción laboral relacionadas con la interacción individuo – ambiente.	27

Elección de teoría.....	28
Marco legal.....	30
Estatuto de Profesionalización Docente .....	30
Estatuto docente de la Universidad de Cundinamarca.....	30
Tipos de contratación.....	30
<i>Docentes ocasionales.</i> .....	31
<i>Docentes de catedra</i> .....	31
Marco metodológico.....	32
Enfoque metodológico .....	32
Población .....	33
Criterios de inclusión .....	33
Criterios de exclusión .....	33
Muestra .....	34
Instrumento .....	35
Validez y confiabilidad. ....	36
Calificación ESLA. ....	36
Procedimiento .....	41
Fase 1: Prueba piloto.....	41
Fase 2: Aplicación del instrumento.....	41
Fase 3: Análisis de resultados. ....	42
Resultados.....	43
Datos sociodemográficos .....	43
Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la UdeC .....	51
Nivel de satisfacción laboral por factores en los docentes de la UdeC .....	53
Nivel de satisfacción laboral por dimensiones en los docentes de la UdeC .....	54
Nivel de satisfacción laboral por facetas en los docentes de la UdeC .....	56
Discusión .....	61
Recomendaciones .....	66
Referencias .....	69
Anexos.....	76

## Lista de Graficas

Gráfico 1. Nivel - Edad. ....	43
Gráfico 2. Nivel académico - Edad – Programa.....	44
Gráfico 3. Docentes que estudian actualmente. ....	45
Gráfico 4. Docentes que estudian actualmente por programa.....	45
Gráfico 5. Estado civil.....	46
Gráfico 6. Estado civil por programas .....	46
Gráfico 7. Residencia - estrato - programas. ....	47
Gráfico 8. Antigüedad y continuidad en la contratación por programas.....	48
Gráfico 9. Transversalidad. ....	49
Gráfico 10. Transversalidad por programas. ....	49
Gráfico 11. Tipo de contratación.....	50
Gráfico 12. Tipo de contratación por programa. ....	50
Gráfico 13. Nivel de satisfacción laboral docentes UdeC.....	51
Gráfico 14. Nivel de satisfacción laboral por programas. ....	52
Gráfico 15. Factor extrínseco. ....	53
Gráfico 16. Factor intrínseco.....	53
Gráfico 17. Dimensión de tarea.....	54
Gráfico 18. Dimensión de socio-organizativa. ....	54
Gráfico 19. Dimensión de motivación. ....	55
Gráfico 20. Dimensión de autorrealización.....	55
Gráfico 21. Faceta de jornada laboral. ....	56
Gráfico 22. Faceta de ambiente laboral.....	56
Gráfico 23. Faceta de comunicación. ....	57

Gráfico 24. Faceta de integración. ....	57
Gráfico 25. Faceta de desgano. ....	58
Gráfico 26. Faceta de incertidumbre. ....	58
Gráfico 27. Faceta de sentido de logro. ....	59
Gráfico 28. Faceta de vocación. ....	59

### **Tabla de ilustraciones**

Ilustración 1. Modelo de organización de los factores que hacen a la satisfacción en el trabajo. ....	29
Ilustración 2. Fórmula. ....	34

### **Tablas**

Tabla 1. Número de docentes por programa. ....	33
Tabla 2. Muestra de la población. ....	35
Tabla 3. Clasificación de ítems. ....	37

### **Lista de apéndices**

Apéndice I. Formato de datos sociodemográficos. ....	76
Apéndice II. ESLA. ....	77
Apéndice III. Autorización ESLA. ....	78
Apéndice IV. Consentimiento informado. ....	79

## Resumen

El presente trabajo tiene la finalidad de identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá. Se trabajó con una muestra de 100 docentes, de ambos sexos.

Describiendo distintas dimensiones de la satisfacción intrínseca y extrínseca arrojados por la Escala para Evaluar la Satisfacción Laboral de los Docentes ESLA, sustentada por la teoría de Frederick Herzberg y características sociodemográficas de los docente de la Universidad. La investigación es descriptiva, exploratoria e inductiva, bajo un enfoque cuantitativo, obtenidos los resultados revelan que el nivel de satisfacción de los docentes genera factores de insatisfacción en aspectos tales como: adecuación del espacio físico, horario de trabajo, reconocimiento, integración, vocación, comunicación y sentido de logro.

Se encontró la existencia de varios factores que afectan el nivel de satisfacción en la ejecución de la docencia, sin dejar atrás los riesgos y limitaciones que causan insatisfacción en los profesores universitarios de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, docentes, motivación, Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá.

## **Abstract**

The purpose of the current paper is to identify the level of Job Satisfaction of the professors' at Cundinamarca University – Facatativa branch campus. There was a population of 100 male and female participants, who were assessed with the Job Satisfaction Scale supported by Frederick Herzberg's Theory, to measure the intrinsic and extrinsic dimensions factors.

The research methods employed were the descriptive, exploratory and inductive ones with a quantitative approach. The findings reveal that the population feel some levels of not satisfaction in factors like work schedule, work place, acknowledgement, professional vocation, communication and achievements.

Findings also show that there is a certain level of satisfaction in terms of teaching, in spite of the risks and limitations that not satisfaction factors affect the participants at Cundinamarca University – Facatativa branch campus.

**Keywords:** Job satisfaction, professors, motivation, University of Cundinamarca - Facatativá Extension.

## **Introducción**

La presente investigación refiere al tema de satisfacción laboral, que se puede definir como el cumplimiento de ciertas exigencias que demanda el ser humano como proceso de evolución natural. La satisfacción es un proceso cognitivo que es producido por la retroalimentación cerebral. Es el resultado del trabajo de diferentes zonas cerebrales que compensan su potencial energético para finalmente llevar a cabo la sensación de plenitud. (Meliá & Peiró, 1989).

Consecuentemente a lo anterior, la motivación es el medio desencadenante de la satisfacción de una necesidad, convirtiéndose esta en el origen resolutivo del comportamiento; puesto que por medio de este se ejecuta o se omite una acción y su persistencia para culminar con un objetivo, meta o fin establecido. Existen dos tipos de motivación, la intrínseca o interna que consiste en el entendimiento personal del contexto o situación y la extrínseca que es la incentivación externa de varios factores, de acuerdo a (Meliá & Peiró, 1989).

Esta investigación busca identificar y describir los factores de satisfacción en los docentes de la Universidad de Cundinamarca, para así generar un análisis, informar y poder realizar una comparación entre programas de la misma extensión de Facatativá.

## **Línea de investigación**

Este trabajo se realizó con base a la línea de investigación de desarrollo humano, ya que con este se busca identificar, explicar y comprender la relación que hay en la satisfacción laboral de los docentes y los factores que la comprenden, puesto que es una temática relacionada directamente con calidad de vida e implicaciones éticas. Teniendo en cuenta que se pueden generar planes de acción, encaminados a determinar e intervenir para optimizar este proceso y mitigar la insatisfacción.

## Planteamiento del problema

El ejercicio laboral es un aspecto característico del desarrollo del funcionamiento humano y necesario en la realidad de la vida social. Por tal motivo, el trabajo es un proceso de evolución natural que cumple con la finalidad de satisfacer necesidades humanas tanto higiénicas como motivacionales. (Gallart. & Jacinto, 1995).

De acuerdo a Landy & Conte (2005) la satisfacción laboral es la actitud positiva o el estado emocional de la persona que da respuesta de la evaluación de su experiencia laboral, la cual depende del tipo de motivación que se le proporcione al trabajador y la percepción que éste construye. Por dicha causa, las empresas deben hacer uso de la motivación como herramienta fundamental con sus trabajadores, ya que estos son su motor y de ellos depende la productividad y el logro de metas establecidas.

En este caso puntual la satisfacción laboral juega un papel importante en el desempeño productivo de los docentes de la Universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá, de lo cual surge la necesidad de identificar el nivel y los factores que influyen dentro de ella, teniendo en cuenta la argumentación de Gallart & Jacinto, (1995) al hacer referencia a las competencias laborales.

Expuesto lo anterior y después de una revisión de teorías afines, la que mejor se ajusta al interés investigativo es la de Frederick Herzberg (1959), conocida como teoría de los factores higiénicos y de las motivaciones. Por esta razón al momento de obtener los resultados se pretende identificar el nivel de satisfacción de los docentes de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá.

**Pregunta problema**

¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en los docentes de la Universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar la relación que hay entre el nivel de satisfacción laboral y los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en los docentes de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá.

### **Objetivos Específicos**

Comparar el nivel de satisfacción laboral por facetas de los docentes entre programas de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá, por medio de la ESLA.

Determinar el factor más influyente y el menos en la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá, según los resultados arrojados por la ESLA.

## Justificación

El presente estudio cumple con el papel de identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá, para abrir campos de investigación con esta población, ya que hasta el momento dentro de la Universidad no se ha llevado este estudio, se busca contribuir como instrumento de información para investigaciones relacionadas con el tema. La novedad del proyecto radica en el interés común de los docentes en los diferentes programas de la Universidad para el óptimo desempeño de su labor.

El impacto social de este proyecto está dirigido directamente al beneficio que reciben los participantes de la investigación, es decir, los docentes de la Universidad de Cundinamarca, extensión de Facatativá. Este radica en que si el informe final es efectivo puede ser utilizado para plan de mejora continua, lo cual amplía los procesos de calidad en la educación. Por tal motivo, es importante mencionar el rol del psicólogo en esta investigación, por las competencias de planear, organizar y dirigir una organización, ya que por el entorno cultural, político y social en el que rotan los docentes se hace necesaria la evaluación y el diagnóstico, los cuales puedan implementar herramientas que permitan la adaptabilidad para así mejorar la motivación.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene la satisfacción laboral en las organizaciones y más en las instituciones de educación superior, se considera significativo llevar a cabo una investigación a fin de comparar el nivel de satisfacción de los docentes entre programas, ya que dicho estudio no se ha llevado a cabo hasta el momento. Es

necesario recalcar que, en el municipio de Facatativá hay seis Instituciones Educativas de Formación Superior; Fundación Universitaria Agraria de Colombia (Uniagraria), Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Universidad Santo Tomas (Abierta y a Distancia), Escuela de Comunicaciones Militares (ESCOM), Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) y Universidad Francisco José de Paula Santander (UFPS). De las cuales todas son universidades privadas y cuentan con la modalidad abierta y a distancia a excepción de la Uniagraria. La única universidad en Facatativá que cuenta con política pública de medios es la Universidad de Cundinamarca (UdeC) y con única modalidad presencial. (Alcaldía de Facatativá – Cundinamarca, 2016).

Adicionalmente Padilla, Gómez, & Rodríguez, (2009), manifiestan en sus estudios con docentes de instituciones de educación media afirmando que su profesión no es vista como un oficio honorable, puesto que hacen comparación con los países que indican mayor calidad académica según los resultados del informe PISA, donde ponen como ejemplo a Finlandia.

De acuerdo a lo anterior, se infiere que es un aspecto importante a trabajar, a fin de posicionar la actividad docente dándole la relevancia que demanda el contexto formativo, yendo directamente a la satisfacción, ya que es un factor que puede llegar a afectar a la calidad de la educación, lo que contradiría los criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social que plantea la Universidad de Cundinamarca siendo necesario recalcar que esta es Regional.

## Fundamentación teórica

### Rol del docente

Según el Ministerio de Educación Nacional, (2008), el rol del docente, entiende su papel a nivel social, cultural y político como la profesión de educar por medio del desarrollo y potencialización de habilidades sociales, tales como la enseñanza y la comunicación para que los individuos puedan aprender y se adapten al contexto y sepan responder a las demandas que este exige, transmitiendo conocimientos y saberes teóricos. Para esto, es necesario que los docentes desarrollen diferentes roles:

**Asesores:** haciendo acompañamiento a los estudiantes en su proceso formativo, sirviendo como guía e impartiendo su conocimiento. (Victoria, 2005).

**Comunicador:** para diseñar el material atrayente y efectivo desde el punto de vista del área a saber, llevando a cabo un estimado del grupo interlocutor con sus características propias y la duración de la clase. (Torres, 2008).

**Moderador:** Debe saber guiar los contenidos y discusiones que se presenten durante la dinámica académica y así no perder la objetividad y retomar la finalidad. (Torres, 2008).

**Evaluador:** Desarrollar las habilidades evaluativas de manera objetiva y crítica, no sólo de los resultados sino del proceso para poder evidenciar los logros alcanzados y las competencias alcanzadas por los estudiantes. (Fernández & Velasco, 2004).

### Historia de la docencia

La evolución del docente empieza desde las edades primitivas, ya que surge la necesidad de contar, leer, escribir, negociar, para adquirir poder y jerarquía dentro de su comunidad,

con el fin de dejar un legado cultural. Los adultos que pertenecían a civilizaciones como Mesopotamia, Egipto, Grecia y Roma, por ser los poseedores de conocimientos generados por su experiencia empírica se encargaron de formar a sus generaciones a través de la herencia de valores relativos al trabajo, la familia y la patria. (Labaree, 1999).

En la edad media, toma poder la iglesia en la enseñanza, los educadores son los sacerdotes quienes tienen el conocimiento, el cual lo desarrollan y promulgan de la mano de la teología, allí surge la necesidad de crear colegios y escuelas para hacer masiva la enseñanza. (Herrera, & Low, 1990).

En el siglo XVI se diferencian dos escuelas, la reformada que cumple con la enseñanza de la parte religiosa, política y social donde asistían los niños para aprender a leer y escribir basados en la enseñanza de Martín Lutero y la escuela contra reforma que promueve otro tipo de literatura e innovación, debido a la aparición de los Jesuitas con la creación de un nuevo modelo de escuela elitista. (Labaree, 1999).

Luego, en el siglo XVII aparecen los inicios de la ciencia quien busca sustituir la teología surgiendo nuevas escuelas de acuerdo a las diferentes clases sociales, la pública que va direccionada a la enseñanza de conocimientos científicos y la privada que continúa con la tradición teológica. (Labaree, 1999).

Posteriormente, durante el reinado de Felipe II en 1588 se exigió examinación y titulación a los educadores para ser generadores de conocimiento de manera organizada y equitativa, consecuentemente en España en el año 1838, se instauró el primer centro educativo, exclusivamente para la formación de maestros varones y en el año 1858 para mujeres, (Herrera, & Low, 1990).

## **La docencia en Colombia**

La historia de la formación del profesorado español es importante, ya que influyó en el proceso histórico de las instituciones formadoras de educadores desde las raíces de la época colonial, en el siglo XVIII, nacen las primeras universidades de América Latina, la conformación de conventos para capacitar al clérigo, la docencia y la enseñanza seguían regidos a la teología tradicional. Los profesores dependían de la iglesia la cual les exigía una formación escolástica. En la segunda mitad del siglo XVIII, la educación tomo un nuevo camino, la expulsión de la Compañía de Jesús de América Latina, en 1767, que estaba encargada de los procesos educativos en la colonia y desde ese momento el estado tomó el control y vigilancia de los procesos de educación, que se mantiene hasta nuestros días. (Echeverri, 2002).

Desde 1770 hasta 1800, se hizo necesario un título de maestro que asegurara un privilegio social y su sustento, pero no por esto todos eran merecedores de ello, puesto que aparte de poseer unos conocimientos específicos (leer, escribir y contar) debían contar con unas características físicas tales como ser hombre, tez blanca, decente y de buen proceder. (Acevedo, 1984).

Francisco José de Caldas a principios del siglo XIX, aporta la idea de establecer instituciones de enseñanza acordes con los problemas sociales del momento. La función del docente se había perdido ya que se limitaba al cuidado de la evaluación de los alumnos. Según Echeverri, (2002). En el año 1822, después de la independencia se crea en Bogotá, la primera Escuela Normal del país. Que implementó el Método Lancasteriano de Enseñanza Mutua, que consistía en formar maestros y ellos debían transmitir sus conocimientos en pueblos y ciudades

Francisco de Paula Santander, Vicepresidente de la Gran Colombia en el año 1827, creó la Universidad de Boyacá. Base histórica de la hoy llamada Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, ubicada en la ciudad de Tunja – Boyacá. Al mismo tiempo que iban surgiendo las escuelas normales, las guerras bipartidistas afectaron el sistema educativo, sin embargo el maestro era percibido como una pieza importante en la construcción del orden social a nivel nacional. (Echeverri, 2002).

Con la Ley 89 de 1892, se elaboró un plan de estudios. El decreto 429 de 1893, que se conoce como el Plan Zerda, que estableció, entre otras cosas, “una duración de cinco años de estudio, posteriores a la primaria, como requisito para obtener el título de maestro”, (Herrera & Low, 1990).

En la primera mitad del siglo XX, la ley 39 de 1903, conocida como Ley o reforma Uribe, reglamentada por el decreto 491 de 1904, estableciendo el sistema de educación nacional, determinando la diferencia entre la primaria, la secundaria y educación superior. Dónde surgen las escuelas normales para ambos sexos. Por medio del Decreto 441 de 1904, se estipuló que los profesores debían obtener un diploma para ejercer su profesión.

En los años cincuenta, se evidencia grandes cambios, como notable presencia femenina en las Escuelas Normales, la privatización de las instituciones, y la creación del FUN (Fondo Nacional Universitario) y el ICFES (Instituto para el Fomento de La Educación Superior) junto con otras asociaciones con la finalidad de controlar y vigilar en las instituciones de educación superior. (Helg, 1990).

Según el relato de Herrera, (1990) “En 1965, la formación de profesores tanto en escuelas normales como en las instituciones de educación superior, estaba

caracterizada por: la expansión cuantitativa... y la privatización, que hizo que además de las comunidades religiosas, interesadas tradicionalmente en formar este tipo de instituciones, entraran a participar también sectores privados motivados por la obtención de lucros económicos; y finalmente, por la feminización,, acentuándose la idea de que ésta era una profesión que correspondía al papel social de la mujer. Se podría decir que estos elementos permanecieron como tendencias en las décadas posteriores...”

Por ende, las mujeres ya empiezan a ser partícipe de sus derechos educativos y participativos, siendo socialmente aceptadas.

En 1983 Bernardo Restrepo identificó tres modelos curriculares, los dos primeros se encargan de formar docentes para diferentes áreas y el tercero para formarlos en áreas puras enfocadas a ramas del saber específico, lo cual logró hacer más selectiva la población a ejercer dicha profesión.

En 1994 surge la ley general de educación inspirada para su concepción por el movimiento pedagógico que lo antecedió y como correlato de educación en la constitución de 1991. Esta ley fue el resultado de la descentralización educativa en cuanto a la financiación y una crisis que se presentaba en el magisterio de orden social, ya que se categorizó como neoliberal. Y se crearon programas de especialización en la Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia. En la actualidad la única universidad con objetivo de formar docentes es la Universidad Pedagógica Nacional de carácter público, existen unidades formadoras de docentes 138 escuelas Normales Superiores y 70 Facultades de Formación. (Ministerio de Educación, 1994).

## **Docentes en la Universidad de Cundinamarca**

En el contexto universitario de la población objetivo, la hoy conocida Universidad de Cundinamarca, pasó por un proceso evolutivo, empezado como El Instituto Universitario de Cundinamarca creado por el Dr. Joaquín Piñeros Corpas, exgobernador de Cundinamarca en el año 1969, dando inicio a las labores académicas el 01 de agosto de 1970 en la sede de Fusagasugá, ofreciendo programas de formación técnicos y profesionales. Cambiando su razón social a Universidad de Cundinamarca en el año 1992 reconocida legalmente por el Ministerio de Educación Nacional bajo la resolución 19.530. De acuerdo a la reseña histórica de la Universidad de Cundinamarca, (2013).

La Universidad está conformada por 8 sedes, la sede principal que está ubicada en el municipio de Fusagasugá, dos seccionales, una en Girardot y la otra en Ubaté, 5 extensiones, en Chía, Zipaquirá, Chocontá, Soacha y Facatativá, esta última tomada para llevar a cabo el proceso de investigación con la finalidad de cumplir los objetivos. Según la reseña histórica de la Universidad de Cundinamarca, (2013).

Cabe señalar que los docentes al momento de firmar el contrato se comprometen con el objetivo institucional, cómo lo menciona el Proyecto Educativo Institucional PEI (2016), en el contexto epistemológico, social y político, con el fin de formar ciudadanos con bases éticas y altamente calificadas. Cuenta con libertad de cátedra y autonomía para compartir su conocimiento, dando respuesta a un contenido programático, científico y pedagógico, buscando la excelencia académica.

### **Rol del psicólogo en la investigación**

Al ser la Universidad de Cundinamarca parte de la sociedad contemporánea y mantiene constantes cambios, ya que hay población docente y en profesionales en formación que afrontan procesos de adaptación a las necesidades cotidianas de acuerdo a las demandas del contexto, desde el ámbito laboral el sujeto necesita fortalecer sus competencias, ante esto se encuentra el significativo rol del psicólogo, siendo este es un profesional capacitado para lograr a través de sus habilidades, favorecer el bienestar de la población docente al interior de la organización buscando promoverlos y capacitarlos para que tengan un adecuado desempeño dentro y fuera de esta. El papel del psicólogo es estudiar los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, por ende debe tener en cuenta cómo influyen los procesos organizacionales sobre el individuo, adicionalmente cuenta con la capacidad de identificar cuáles son los factores a fortalecer en los empleados para poder llevar a cabo procedimientos direccionados a la buena calidad de vida organizacional y el buen desempeño de los docentes. (Matéu, 1994).

### **Estabilidad laboral**

La institución está en la capacidad y deber de satisfacer las necesidades de sus docentes, tales como el bienestar económico, social, psíquico y de salud; en el mismo orden de ideas, cuando una empresa presenta precariedad en la estabilidad de sus trabajadores evidencia que no existe conformidad de las variables anteriormente mencionadas (Mintrabajo, 2014, p. 41). Lo que genera auto percepción de inconformidad hacia la empresa y lo que llega a generar problemáticas para la compañía no solo en temas relacionados con la rotación de personal sino asociados a la productividad y economía de la empresa.

Según Peña, (sf) “El sistema de vinculación estable como lo es el contrato a término indefinido, genera en los trabajadores satisfacer primordialmente la necesidad de logro, seguido de la necesidad de afiliación y dejando como último estímulo motivador la seguridad. El conjunto de fuerza que orienta a este grupo de trabajadores esta movido en primera instancia por la necesidad de cumplir con los objetivos y metas propuestas, ya que una vez satisfecha la necesidad de seguridad a través de la estabilidad laboral que genera este tipo de contrato y el saber que se cuenta con la seguridad económica de un salario fijo.”

### **Satisfacción laboral**

Se entiende como la respuesta emocional que experimentan los trabajadores frente a su trabajo, teniendo en cuenta las dificultades que se generan en el entorno laboral y cómo estas afectan de una u otra manera en su salud, especialmente entre otras variables, que se han convertido en una práctica importante dentro de las organizaciones la evaluación de dichas variables, para determinar el grado de bienestar de sus trabajadores, (Spector, 1985). Adicionalmente la satisfacción laboral es una variable importante para las organizaciones porque genera impactos significativos en la producción laboral, (Singh & Loncar, 2010).

La intención de rotación que es entendida como el volumen de empleados que actúan de acuerdo a su voluntad de retirarse de la organización en la que se encuentren trabajando, se tiene en cuenta un periodo de tiempo, que es calculado generalmente por porcentajes, para poder hacer un comparativo de movimiento con las persona que ingresan y salen de la organización, (Regts & Molleman, 2012). Viéndose así también la rotación como un fenómeno que las empresas procuran tener bajo control, para mantener estables los costos y recursos administrativos, además de mantener o incrementar la calidad del servicio, según

(Griffeth, & Gaerther, 2000). Asimismo la alta rotación afecta a las organizaciones tanto en su imagen como en su clima laboral, la contribución específica del capital humano por la experiencia y el aprendizaje de quienes la conforman, (Siebert & Zubanov, 2009). Y el bienestar en el trabajo más la rotación laboral generan descenso en la calidad del servicio, insatisfacción y disminución de la lealtad de la clientela (Wright & Bonett, 2007).

Esta investigación se da por la necesidad de identificar asociaciones significativas entre la satisfacción laboral de los docentes, esperando que la percepción de los factores motivacionales sea clara e identificar el nivel de satisfacción laboral. Este puede agruparse en factores referentes a las características personales (personalidad, edad, escolaridad, número de dependientes económicos), características del cargo (actividad, nivel jerárquico, salario, prestaciones) y a características de las instituciones (liderazgo, trabajo en equipo, estructura, apoyo).

Autores como Chiang, Salazar y Núñez (2007) han identificado asociaciones significativas entre un gran número de factores importantes en la satisfacción laboral, tales como comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, calidad en el trabajo, toma de decisiones, objetivos de la institución, compromiso, adaptación al cambio, delegación de actividades y funciones, coordinación externa y eficiencia de la productividad.

De igual forma, otras investigaciones muestran que diferentes factores de justicia organizacional tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral por el compromiso que adquieren las organizaciones con sus trabajadores, según autores como (Kumar, Bachshi & Rani, 2009; Al-Zu, 2010). Por otro lado, Sweeney & McFarlin (1993) sustentan

que la justicia distributiva predice la satisfacción con el pago, en cambio la justicia de procedimientos afecta la satisfacción laboral relativa a aspectos organizacionales. Por su parte Kumar, Bachshi & Rani (2009) identifican que la justicia distributiva es el predictor más importante de la satisfacción con el pago y la satisfacción global.

La satisfacción laboral es notable cuando se trata de profesores de instituciones de educación superior porque cumple un papel trascendental en la formación de profesionales. Si un profesor no está satisfecho con el trabajo que realiza, consecuentemente hay repercusión en su desempeño, específicamente en sus funciones de docencia e investigación. (Hellrigel, 2002).

## **Teorías**

Se llevó a cabo la revisión de teorías de satisfacción laboral, las cuales se categorizan de acuerdo a la interacción, bien sea con el individuo, con el ambiente y las que interactúan entre sí.

### ***Teorías relacionadas directamente con el individuo.***

***Teoría de la discrepancia.*** “La satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales”. Y, “la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales”. Es decir, “cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor percepción y la importancia

relativa del valor para el individuo”. Según lo propuesto por Locke (1968) - citado por Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012, pág. 13).

La satisfacción laboral depende de la concordancia que exista entre los valores y las necesidades, dichos valores pueden ser alcanzados por medio de la ejecución de la tarea. Como evoca, Sánchez (2006), “El trabajador se encontrará satisfecho o insatisfecho con el nivel de ejecución alcanzado según se acerque a sus propósitos” (p.28).

***Teoría del grupo de referencia social.*** Korman, (1978), señala que el contenido del trabajo como su contexto pueden influir en la satisfacción laboral, partiendo del hecho que el logro, la responsabilidad o el reconocimiento son aspectos igual de importantes a las particularidades del trabajo, las políticas de empresa o la seguridad. También refiere que la satisfacción laboral tiene una relación directa con el nivel de autoestima del individuo, ya que la percepción del esfuerzo empleado es equivalente y justa de acuerdo con la necesidad satisfecha, visualizando así el desarrollo de actitudes frente al trabajo.

### **Teorías de satisfacción laboral relacionadas con el ambiente**

#### ***Teoría de los eventos de situaciones***

La satisfacción laboral nace y es determinada por las reacciones emocionales del individuo a dos factores denominados particularidades y eventos de situaciones. Según Cavalcante (2004) -citado por Ventura (2012, pág. 17).

Como también, “el individuo tiene alguna facilidad de controlar las respuestas emocionales que resultan de las características del trabajo, pero revela dificultades en el

control de esas respuestas a los eventos de situaciones” (Cavalcante, 2004, pág. 116), de acuerdo a las particularidades de dichos eventos.

**Teorías de satisfacción laboral relacionadas con la interacción individuo – ambiente.**

*Teoría de los factores higiénicos y de las motivaciones.* Esta teoría desarrollada por Herzberg (1959), afirma que los factores conllevan a la satisfacción laboral son independientes y distintos de los factores que conducen a la insatisfacción personal. Herzberg emplea la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1954) para distinguir los dos tipos de factores.

Herzberg (1959), sugiere que la satisfacción está relacionada a la probabilidad de desarrollo, obtención de reconocimiento, creatividad y recursividad en el trabajo, tener responsabilidades; debido a que se apropian con el trabajo y a la vez con el cumplimiento de las necesidades superiores que en la jerarquía de Maslow se les denomina “factores de contenido” o “factores motivacionales”.

En cuanto a las condiciones de insatisfacción, estas se relacionan con la política de la organización y/o compañía, la dirección de la misma, aspectos técnicos de la supervisión, relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo; debido a que están relacionadas con el contexto del trabajo y a la vez con los niveles inferiores de la pirámide de Maslow se les denomina “factores de contexto” o “factores de higiene”. (Luddwing & Herzberg, 1973).

## Elección de teoría

De acuerdo a las características de la “Teoría de la motivación e higiene” de Frederick Herzberg (1959) y de la población objetivo de esta investigación es la base teórica que mejor se ajusta.

Sabiendo que dicha teoría tiene en cuenta dos factores importantes, la extrínseca que hace referencia a las posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento, independencia laboral, entre otras. Dividiéndose así en dos dimensiones, la primera, que hace referencia a la *tarea*, que integra características de la jornada laboral y el ambiente físico de trabajo. Ya que estos afectan directamente al bienestar del docente. (Toro, 2002).

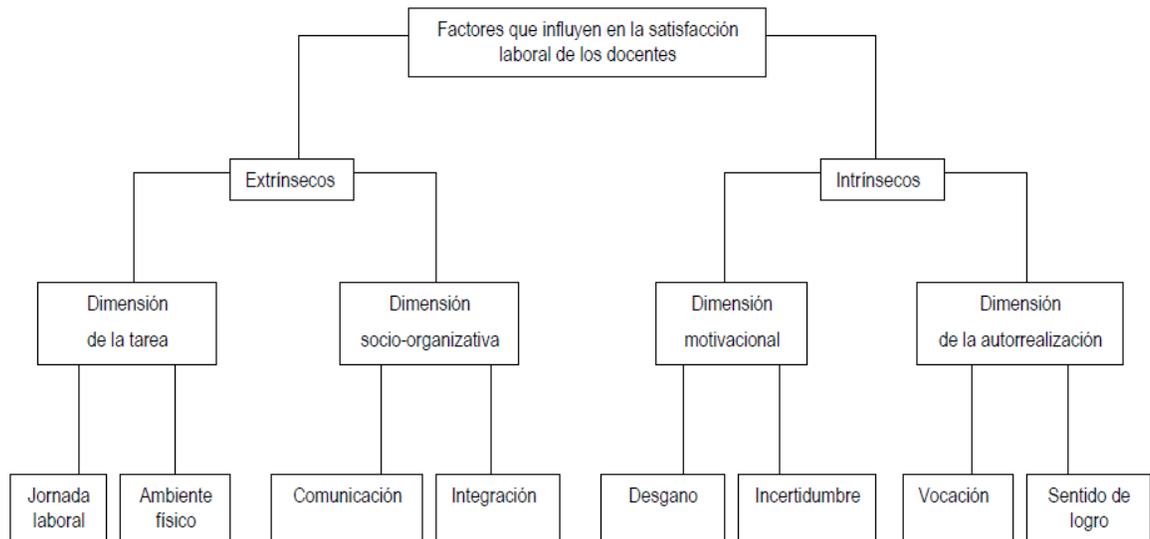
La segunda dimensión *socio-organizativa*, que va encaminada a la comunicación y la integración, puesto que es de vital importancia que la organización brinde a sus empleados información clara y fluida sobre las normas, planes laborales y expectativas del ejercicio, de igual manera generar cierto grado de cohesión y trabajo en equipo dentro de la organización y así poder mejorar el clima laboral, (Toro, 2002).

El segundo factor que menciona la teoría es la intrínseca, que va direccionada a la satisfacción individual y de igual manera se divide en dos dimensiones, *la motivacional*, que entra evaluar aquellas características como creatividad, interés, aspiraciones y logros buscando mejorar sus desempeño en la ejecución de su trabajo, de no ser así, el docente presentara desgano, apatía, aburrimiento e incertidumbre afectando directamente a su desempeño. Y la segunda dimensión hace alusión a la *autorrealización* que integra aspectos relevantes al sentido de logro y la vocación del docente. , (Toro, 2002). (Ver en Ilustración

1)

**Ilustración 1. Modelo de organización de los factores que hacen a la satisfacción en el trabajo.**

(Oros, & Main, 2004).



## **Marco legal**

### **Estatuto de Profesionalización Docente**

Consecuentemente las universidades cuentan con un Estatuto de profesionalización Docente, que tiene como objetivo regular la relación del estado con el servicio que estos prestan, garantizando calidad en su ejercicio, haciendo reconocimiento de su formación, desempeño, experiencia y poder medir sus competencias, con la finalidad de hacerles un seguimiento y así mismo brindarle privilegios de crecimiento y desarrollo profesional, según lo estipulado en el decreto 1278 de junio 19 de 2002.

### **Estatuto docente de la Universidad de Cundinamarca**

Acorde con lo anterior, el estatuto docente de la Universidad de Cundinamarca (2007), desde su función como instrumento jurídico, rige la relación de la institución con los docentes de la misma, regulando entre otros aspectos, sus condiciones de ingreso, trabajo digno, permanencia, escalafón, actualización, promociones, estímulos, deberes, derechos, inhabilidades, evaluación, régimen disciplinario y retiros. Dando lugar así mismo, al sistema regulador para el cumplimiento de los objetivos de la institución, desde el plan de desarrollo académico, se debe agregar que, está conformado el comité de docentes, que es el encargado de diseñar, aplicar y evaluar los criterios de evaluación para dar paso a la promoción del personal para la mejora continua.

### **Tipos de contratación**

“Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su

finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Ministerio de trabajo, 2014, p.10). Lo que quiere decir la legislación colombiana es que todo empleado al ser vinculado a una empresa, debe tener las garantías de ley. Así mismo como el contrato de trabajo, definido como: “Aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Ministerio de trabajo, 2014, p.20).

Consecuente a lo anterior, la Universidad de Cundinamarca hace referencia a un pacto entre personas naturales o jurídicas en donde se pacta prestar un servicio, con presencia de subordinación y remuneración, de los cuales se encuentran diferentes modalidades de contratación para los docentes, según el estatuto docente de la Universidad de Cundinamarca (2007):

***Docentes ocasionales.*** Están dedicados de tiempo completo o medio tiempo según su vinculación, mediante un contrato inferior a un año.

***Docentes de cátedra.*** Están dedicados a un máximo de doce horas semanales, según su contrato y los acuerdos internos con la universidad.

## Marco metodológico

### Enfoque metodológico

Para el diseño de esta investigación se empleará una metodología cuantitativa, ya que para identificar el nivel de satisfacción de los docentes de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá, se implementara la aplicación de una escala como instrumento cuantificable que permite medir los factores seleccionados y relacionados a la satisfacción laboral. Este trabajo ira sustentado bajo estadísticas que permiten obtener unos valores numéricos para dar a conocer el nivel de satisfacción de los docentes.

Este proceso cumple con unas fases específicas, las cuales son: a). Idea, b). Planteamiento del problema, c). Inmersión en el campo, d). Concepción del diseño de estudio, e). Definición de la muestra inicial del estudio y acceso a esta, f). Recolección de datos de 100 participantes, g). Análisis de datos estadísticos, h). Interpretación de resultados, i). Elaboración de reporte de resultados (Fernández, 2010, p. 11).

En síntesis, el enfoque cuantitativo de tipo fenomenológico, con observación naturalista, es decir, que el estudio se realiza en su propio escenario y hace inferencia en a los datos recolectados, bajo una realidad dinámica y holística, los términos de validez interna son sólidos, por medio de estadísticos que permiten generar tablas, gráficos y diagramas para facilitar la interpretación de los resultados. Pero no son 32 generalizables para la población, según las características estipuladas por (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

## **Población**

En la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá, se encuentran vinculados 160 docentes, distribuidos de la siguiente manera. (Ver tabla 1).

**Tabla 1. Número de docentes por programa.**

<b>Programa</b>	<b>Nº Docentes</b>
<b>Administración de Empresas</b>	33
<b>Psicología</b>	20
<b>Ingeniería Ambiental</b>	23
<b>Ingeniería Agronómica</b>	16
<b>Ingeniería de Sistemas</b>	13
<b>Contaduría Pública</b>	28
<b>Transversales</b>	27

## **Criterios de inclusión**

La población que es partícipe de esta investigación se integra por hombres y mujeres mayores de edad ya que está comprendida por la legislación colombiana para inicio de la vida laboral y con un rango máximo de edad de 70 años, los docentes están vinculadas directamente a la Universidad de Cundinamarca en tres modalidades de contratación (tiempo completo, medio tiempo y hora catedra). Se tuvieron en cuenta los docentes que están sujetos a un programa específico de la extensión de Facatativá.

## **Criterios de exclusión**

Los docentes que no se encuentran sujetos a un programa específico, es decir, los transversales (*ver tabla 1*), se excluyen porque ejercen su función en diferentes programas

académicos dentro de la Universidad, es de aclarar, que uno de los objetivos de la presente investigación es la comparación de los factores de satisfacción laboral de los docentes entre programas, por tal motivo, si se incluyeran alterarían los resultados.

### **Muestra**

En efecto, se llevó a cabo un muestreo aleatorio de la población, donde arrojó un total de 100 participantes. Calculada por medio de la siguiente fórmula (*ver ilustración 2*).

#### **Ilustración 2. Fórmula**

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e^2 \cdot (N-1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

**N:** tamaño de la población o universo (**133**), excluyendo a los docentes Transversales.

**k:** constante que depende del nivel de confianza que asignemos (**95.5%**).

**e:** error muestral deseado.

**p:** proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

**q:** proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es  $1-p$ .

**n:** tamaño de la muestra (**100**).

Seguido del anterior proceso, se realiza la estratificación por cada programa es decir, se calcula el porcentaje para cada uno, de igual manera como se seleccionaron los participantes por programa

**Tabla 2. Muestra de la población.**

<b>Muestra</b>	<b>Programa</b>	<b>Docentes por programa</b>	<b>Porcentaje por programa</b>	<b>Total muestra por programa</b>
<b>100</b>	Contaduría Pública	28	21,05263158	<b>21</b>
	Psicología	20	15,03759398	<b>15</b>
	Administración de Empresas	33	24,81203008	<b>25</b>
	Ingeniería Ambiental	23	17,29323308	<b>17</b>
	Ingeniería Agronomía	16	12,03007519	<b>12</b>
	Ingeniería Sistemas	13	9,77443609	<b>10</b>
		<b>133</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### **Instrumento**

Se elaboró un formato de recolección de datos sociodemográficos, exclusivo para los docentes de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facativá. (*Ver apéndice I*), que permitirá describir mejor la población participe en esta investigación.

Adicionalmente, se utilizó la Escala para evaluar la Satisfacción Laboral de los docentes, (ESLA), (*Ver apéndice II*). Dónde está presenta un modelo organizado de los factores que influyen la satisfacción laboral de los docentes haciendo relevancia a las dimensiones y facetas que esta mide por medio de 33 ítems.

Las autoras de esta escala son Laura Beatriz Oros y María Valeria Main, bajo el asesoramiento metodológico de la Dra. María Cristina Richaud de Minzi de la Universidad Adventista de la Plata, Argentina durante el año 2001 y aprobada en el año 2004. Quienes dieron su autorización vía correo electrónico para su utilización en este proyecto. (*Ver*

*apéndice III*). La base teórica de este instrumento es la teoría de Herzberg (1980), adaptada específicamente a la función docente, con método tipo Likert, donde se debe responder con una sola opción de cinco posibilidades: Fuerte Acuerdo, Acuerdo, Neutro, Desacuerdo y Fuerte Desacuerdo.

**Validez y confiabilidad.** Según las autoras de la escala, ésta fue administrada a una muestra piloto no aleatoria y se realizaron análisis estadísticos de carácter exploratorio para conseguir indicadores de confiabilidad y validez. Los resultados obtenidos del análisis fueron satisfactorios y permitieron continuar con la administración de la prueba, adicionalmente, la escala cuenta con una consistencia interna satisfactoria ya que se utilizó el alpha de Cronbach para el total de ítem de ESLA. (Oros & Main, 2004).

**Calificación ESLA.** La escala está dividida en subcategorías, que permiten una mejor comprensión y exactitud de la teoría de Frederick Herzberg, midiendo cada una de las dimensiones y respectivos factores como se puede (*ver en la tabla 3*). Con sus correspondientes ítems para ser evaluados.

#### ***Puntuación del nivel de Satisfacción Laboral.***

El valor total obtenido del ESLA se calculó sumando todos los ítems que lo componen, invirtiendo el valor de aquellos que fueron formulados en sentido contrario para evitar la aquiescencia. Las respuestas a los ítem 1, 2, 3, 6, 10, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 32 se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítem 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33 se puntúan a la inversa.

Para establecer valores altos, medios y bajos de satisfacción laboral, se consideró el 25% inferior de la frecuencia como puntuaciones bajas, el 50% como puntuaciones medias y el 25% restante como puntuaciones altas. Tras estos procedimientos se tomó como indicador de una elevada satisfacción laboral si el individuo obtenía 128 puntos o más. Un valor entre 106 y 128 puntos se consideró como satisfacción moderada y un valor menor a 106 como satisfacción baja. (Oros & Main, 2004).

**Tabla 3. Clasificación de ítems.**

<b>FACTORES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>FACETAS</b>	<b>ITEM</b>
<b>EXTRÍNSECO</b>	Tarea	Jornada laboral	1 + 8 + 14 + 20
		Ambiente de trabajo	2+ <b>12</b> + <b>26</b>
	Socio – organizativa	Comunicación	3 + <b>5</b> + <b>9</b> + <b>13</b> + <b>15</b> + 17 + <b>19</b> + <b>33</b>
		Integración	<b>11</b> + 25 + 27+ <b>30</b>
<b>INTRÍNSECO</b>	Motivación	Desgano	6 + 10 + 22 + + <b>24</b> + 28
		Incertidumbre	23 + 32
	Autorrealización	Sentido del logro	<b>4</b> + 7 + 21 + <b>29</b>
		Vocación	<b>16</b> + <b>18</b> + <b>31</b>

Las respuestas a los ítems en negrita deben puntuarse en orden decreciente, de 5 a 1.

***Puntuación de los factores.***

*Factores Extrínsecos.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman el factor Extrínseco, las respuestas a los ítem (1, 2, 3, 14, 20, 25 y 27) se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítem (5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 26, 30 y 33) se puntúan a la inversa. Para establecer valores altos, medios y bajos del factor. Tras estos procedimientos se toma como indicador de un elevado factor extrínseco, si el individuo obtiene 73 puntos o más. Un valor entre 46 y 72 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 45 como factor bajo.

*Factores Intrínsecos.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman el factor intrínseco, las respuestas a los ítem (6, 10, 21, 22, 23, 28 y 32) se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítem (4, 7, 16, 18, 24, 29 y 31) se puntúan a la inversa. Para establecer valores altos, medios y bajos del factor. Tras estos procedimientos se toma como indicador de un elevado factor extrínseco, si el individuo obtiene 54 puntos o más. Un valor entre 34 y 53 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 33 como factor bajo.

***Puntuación de las dimensiones.*** De acuerdo a la información de la tabla 3. Calificación de ítems, siguiendo las instrucciones de la sumatoria, se asignan los respectivos indicadores de cada dimensión.

*Dimensión de tarea.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la dimensión de tarea, las respuestas a los ítem (1, 2, 8, 12, 14, 20 y 26). Se toma como indicador

elevado, si el individuo obtiene 27 puntos o más. Un valor entre 17 y 26 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 16 como factor bajo.

*Dimensión de socio-organizativa.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la dimensión de socio-organizativa, las respuestas a los ítem (3, 5, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 25, 27 y 30). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 46 puntos o más. Un valor entre 29 y 45 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 28 como factor bajo.

*Dimensión de motivación.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la dimensión de motivación, las respuestas a los ítem (6, 10, 22, 23, 24, 28 y 32). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 27 puntos o más. Un valor entre 17 y 26 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 16 como factor bajo.

*Dimensión de autorrealización.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la dimensión de autorrealización, las respuestas a los ítem (4, 7, 16, 18, 21, 29 y 31). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 27 puntos o más. Un valor entre 17 y 26 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 16 como factor bajo.

***Puntuación de las facetas.*** De acuerdo a la información de la tabla 3. Calificación de ítems, siguiendo las instrucciones de la sumatoria, se asignan los respectivos indicadores de cada faceta.

*Faceta de jornada laboral.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de jornada laboral, las respuestas a los ítem (1, 8, 14 y 20). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 17 puntos o más. Un valor entre 13 y 16 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 12 como factor bajo.

*Faceta de ambiente de trabajo.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de ambiente de trabajo, las respuestas a los ítem (2, 12 y 26). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 12 puntos o más. Un valor entre 9 y 11 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 8 como factor bajo.

*Faceta de comunicación.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de comunicación, las respuestas a los ítem (3, 5, 9, 13, 15, 17, 19 y 33). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 31 puntos o más. Un valor entre 20 y 30 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 19 como factor bajo.

*Faceta de integración.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de integración, las respuestas a los ítem (11, 25, 27 y 30). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 17 puntos o más. Un valor entre 13 y 16 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 12 como factor bajo.

*Faceta de desgano.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de desgano., las respuestas a los ítem (6, 10, 22, 24 y 28). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 19 puntos o más. Un valor entre 12 y 18 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 11 como factor bajo.

*Faceta de incertidumbre.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de incertidumbre, las respuestas a los ítems (23 y 32). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 8 puntos o más. Un valor entre 5 y 7 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 4 como factor bajo.

*Faceta de sentido de logro.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de sentido de logro, las respuestas a los ítems (4, 7, 21 y 29). Se toma como

indicador elevado, si el individuo obtiene 17 puntos o más. Un valor entre 13 y 16 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 12 como factor bajo.

*Faceta de vocación.* Se calcula sumando todos los ítems que conforman la faceta de vocación, las respuestas a los ítems (16, 18 y 31). Se toma como indicador elevado, si el individuo obtiene 12 puntos o más. Un valor entre 9 y 11 puntos se considera como factor moderado y un valor menor o igual a 8 como factor bajo.

Para establecer los valores de los factores, dimensiones y facetas, de acuerdo al nivel alto, moderado y bajo, el 50% como puntuaciones medias y el 25% restante como puntuaciones altas. Tras estos procedimientos se tomó como indicador de una elevada satisfacción laboral si el individuo obtenía 128 puntos o más. Un valor entre 106 y 128 puntos se consideró como satisfacción moderada y un valor menor a 106 como satisfacción baja. (Oros & Main, 2004).

## **Procedimiento**

**Fase 1: Prueba piloto.** Se realizó la aplicación de una prueba piloto del instrumento tipo Likert, donde aleatoriamente se escogió 25 docentes de la Institución Educativa Municipal Técnica Comercial Santa Rita de Facatativá, quienes conformaron una muestra representativa de acuerdo al planteamiento de Ishikawa (1985), quien afirma que para poblaciones pequeñas una muestra de 25 participantes es significativa.

**Fase 2: Aplicación del instrumento.** La firma del consentimiento informado y la recolección de los datos de esta investigación se realizó en el transcurso del mes de

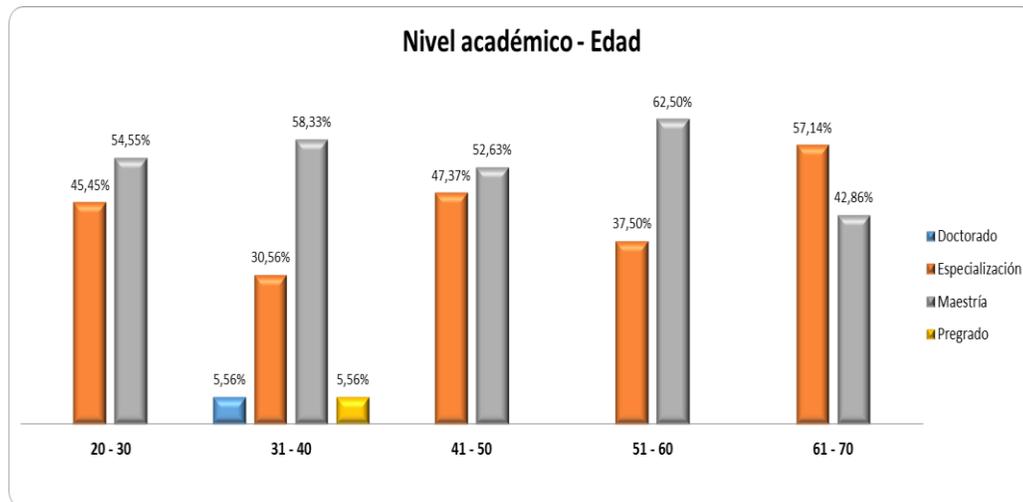
septiembre y octubre del año 2016, en las instalaciones de la Universidad de Cundinamarca - extensión Facatativá, en diferentes horarios ya que los programas están sujetos a jornada diurna y nocturna, cada docente antes de diligenciar la escala firmó el consentimiento informado, (*Ver apéndice IV*). Donde acepta las condiciones del ejercicio académico.

Se desarrolló de forma individual la prueba y el consentimiento informado con cada docente, al momento de la entrega, se realizó la explicación y se indica que si en algún momento surge alguna duda se aclarará inmediatamente y se aceptan observaciones de la misma. Con una duración de 5 a 10 minutos aproximadamente.

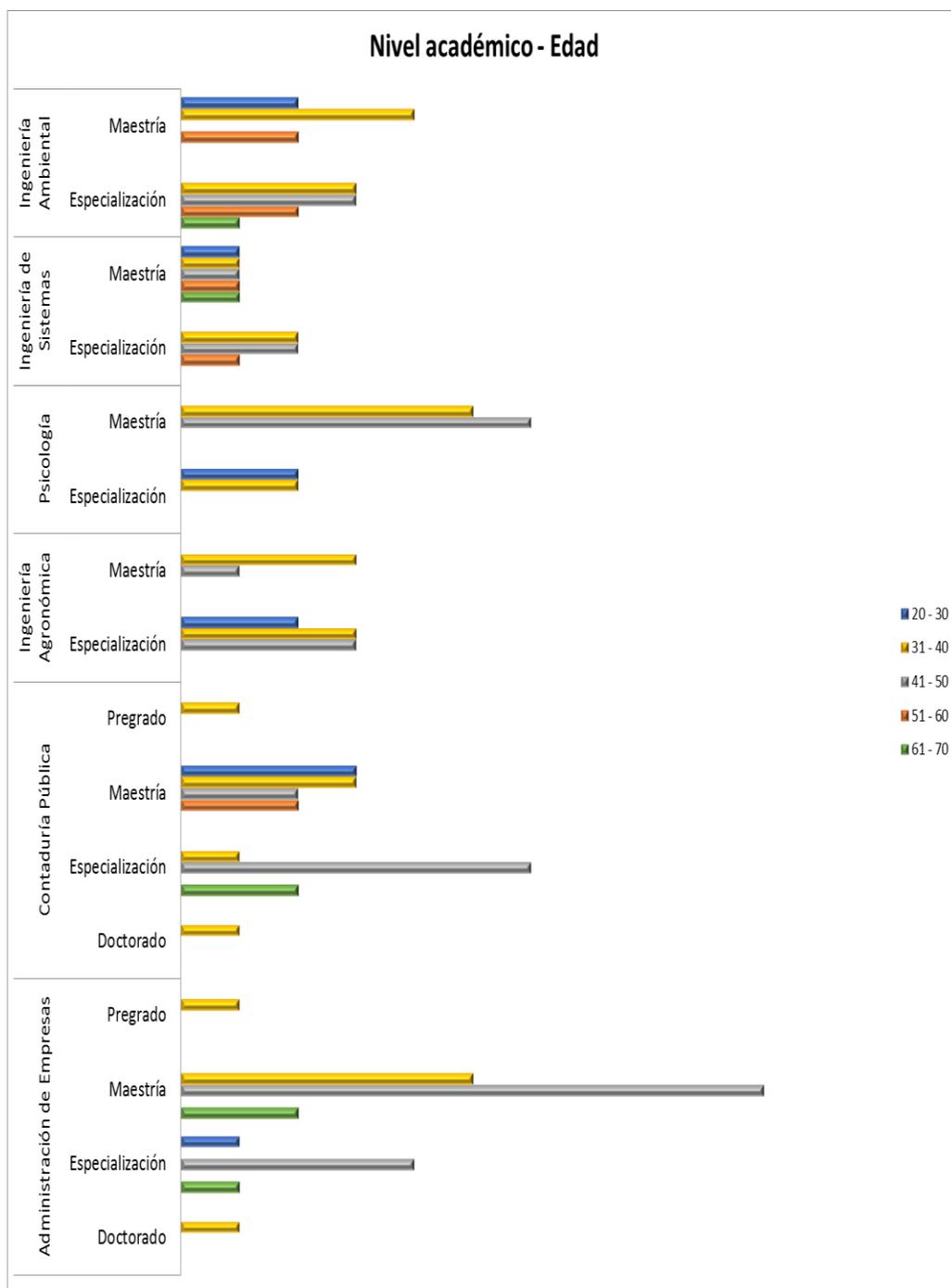
**Fase 3: Análisis de resultados.** Luego de la aplicación del instrumento, se realizó la sistematización de la información mediante bases de datos del programa Excel versión 2010, con las cuales se obtiene la tabulación, para dar inicio a la interpretación de los datos.

## Resultados

### Datos sociodemográficos

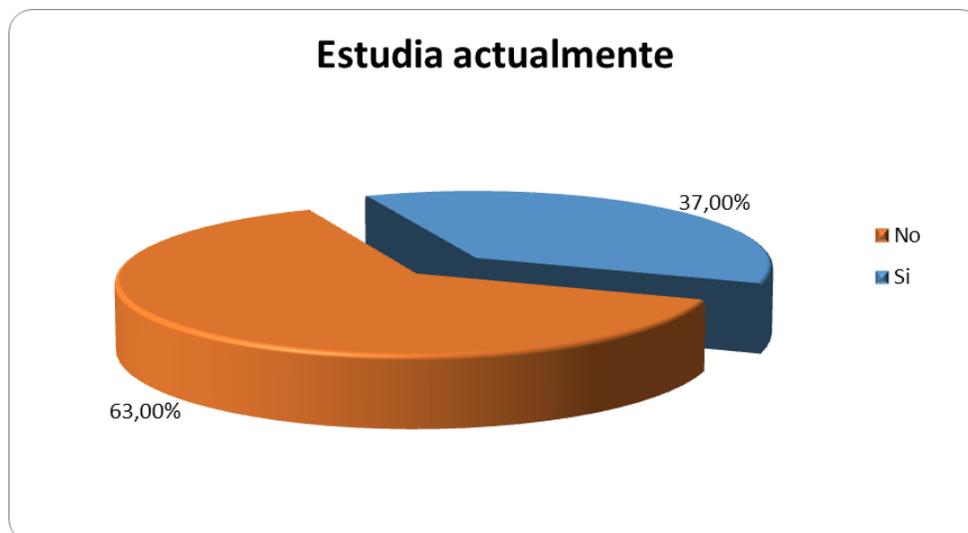


**Gráfico1. Nivel - Edad.**

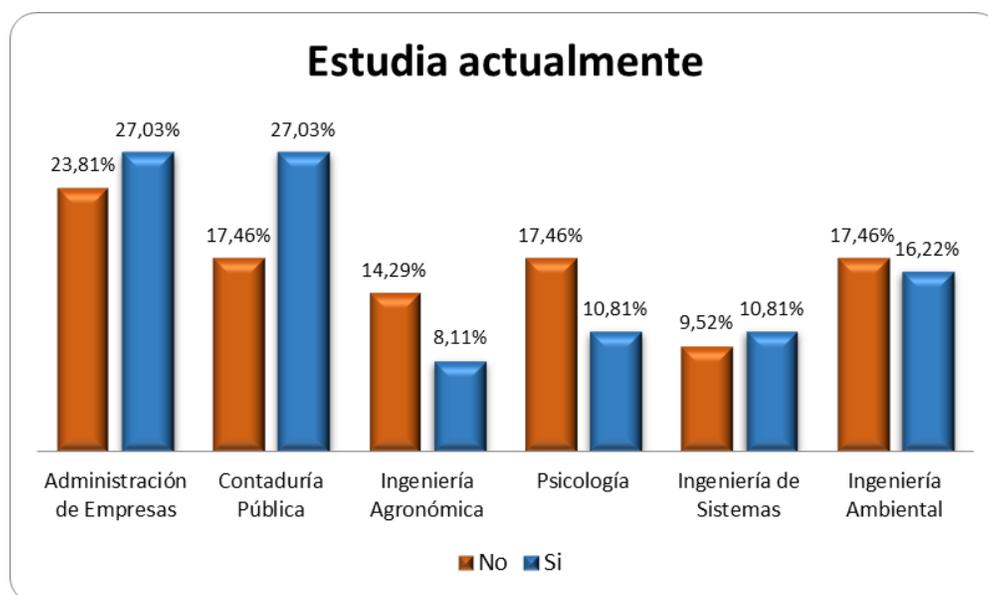


**Gráfico 2. Nivel académico - Edad – Programa.**

Se evidencia en los programas de administración de empresas y contaduría pública son los únicos programas que cuentan con un margen académico más amplio comprendiendo docentes desde formación de pregrado hasta doctorado, entre edades de 31 y 40 años.

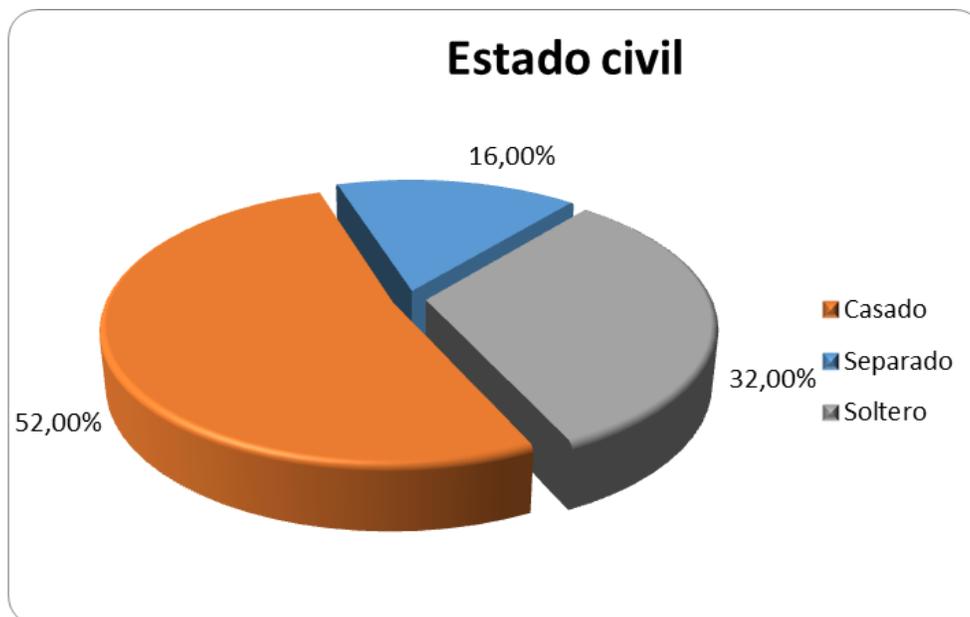


**Gráfico 3. Docentes que estudian actualmente.**

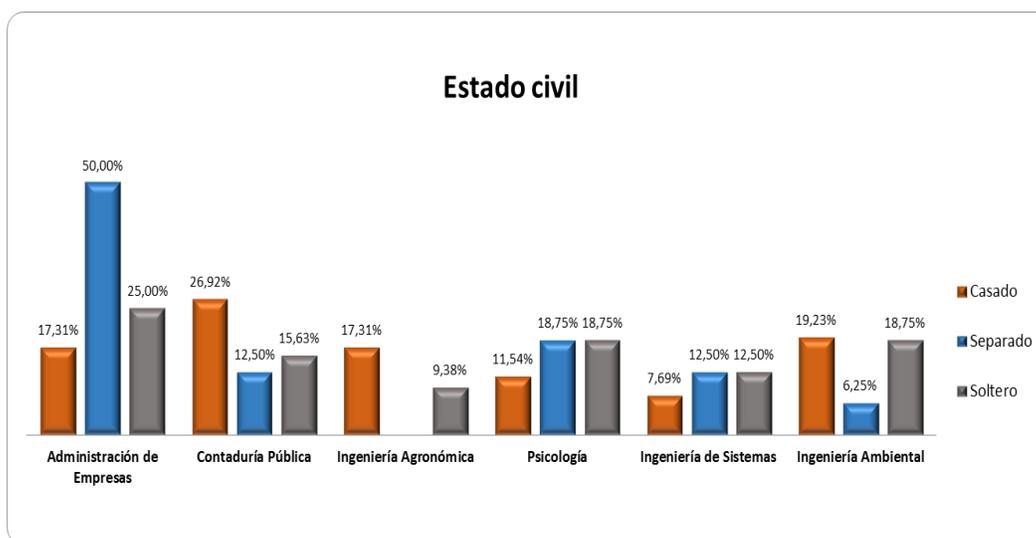


**Gráfico 4. Docentes que estudian actualmente por programa.**

En los programas de contaduría pública y administración de empresas presentan mayor porcentaje de docentes estudiando actualmente mientras que ingeniería agronómica tiene el menor porcentaje.

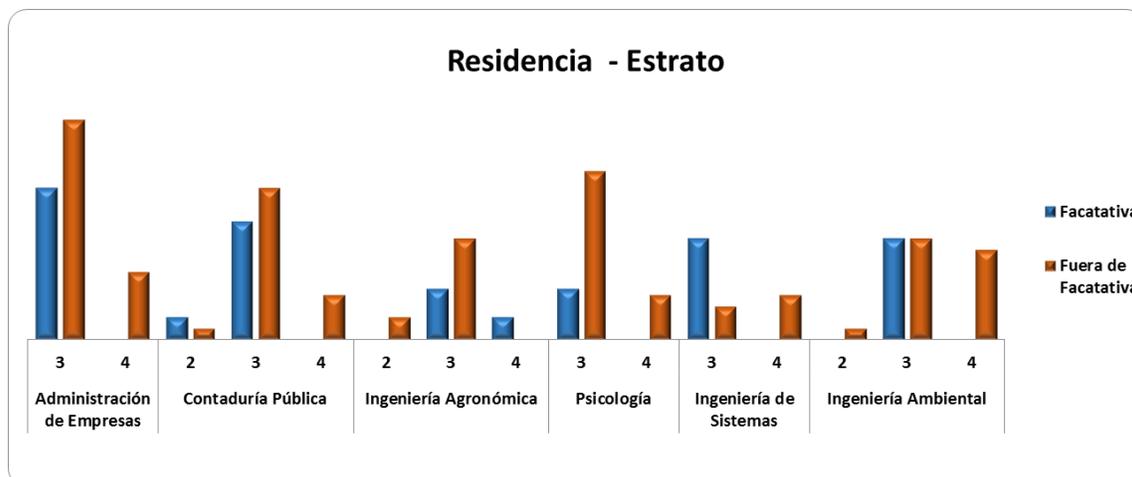


**Gráfico 5. Estado civil.**



**Gráfico 6. Estado civil por programas**

Se constató que un significativo porcentaje de la población se encuentra en estado civil casado siendo Contaduría Pública e Ingeniería Ambiental las de mayor participación. Como también el 50% de la muestra de administración de empresas son separados y en ingeniería agronómica el porcentaje de docentes separados dio cero.



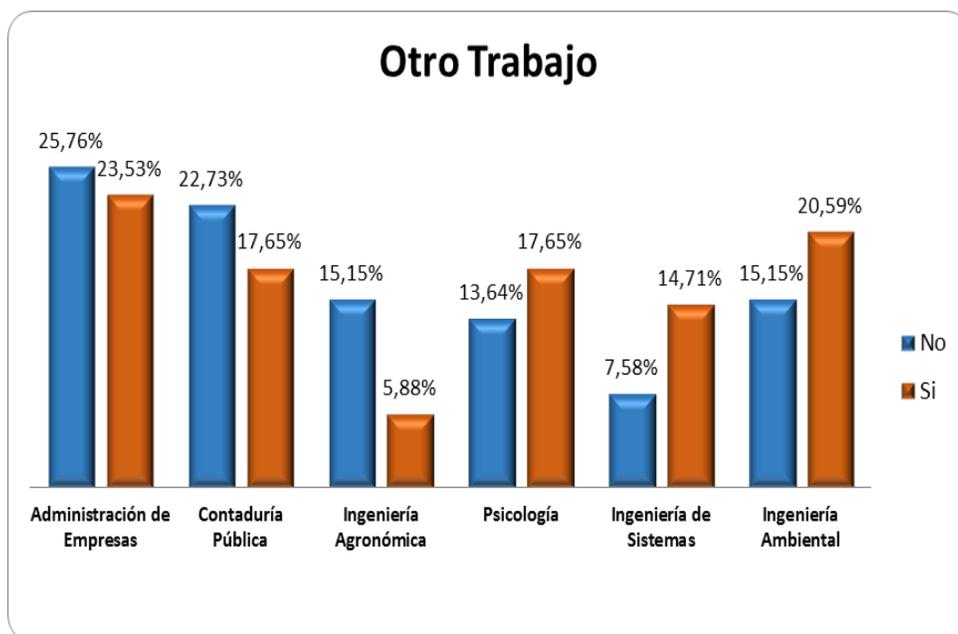
**Gráfico 7. Residencia - estrato - programas.**

Los datos muestran que en todos los programas prevalece mayoría de docentes residiendo fuera del municipio de Facatativá siendo predominante el estrato 3 en todos los programas.



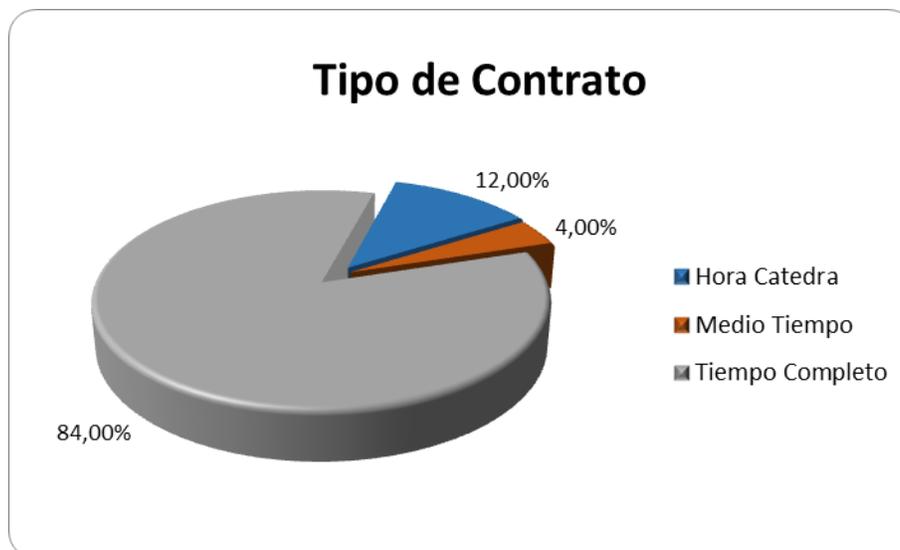


**Gráfico 9. Transversalidad.**

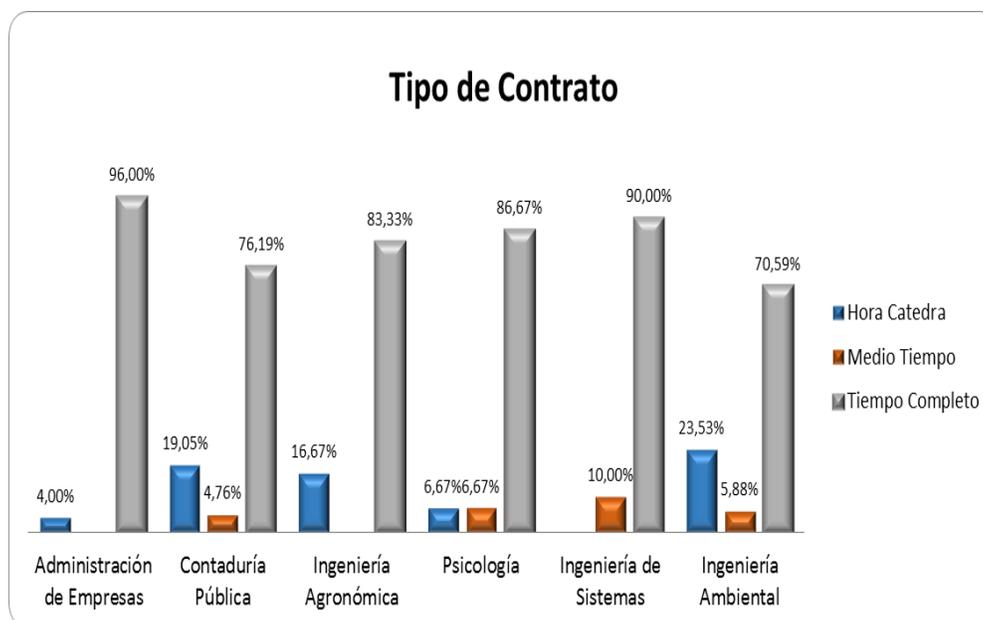


**Gráfico 10. Transversalidad por programas.**

Los datos muestran que en todos los programas hay docentes que trabajan paralelamente en otras instituciones educativas, siendo el programa de ingeniería agronómica en el que en su mayoría laboran solamente en la Universidad de Cundinamarca.



**Gráfico11. Tipo de contratación.**



**Gráfico12. Tipo de contratación por programa.**

El tipo de contratación predominante en la Universidad Cundinamarca - Extensión Facatativá es tiempo completo en 84% entre todos los programas académicos. Se destaca que en Administración de Empresas en Ingeniería Agronómica no se tiene contratación de medio tiempo.

### Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la UdeC



**Gráfico 13. Nivel de satisfacción laboral docentes UdeC.**

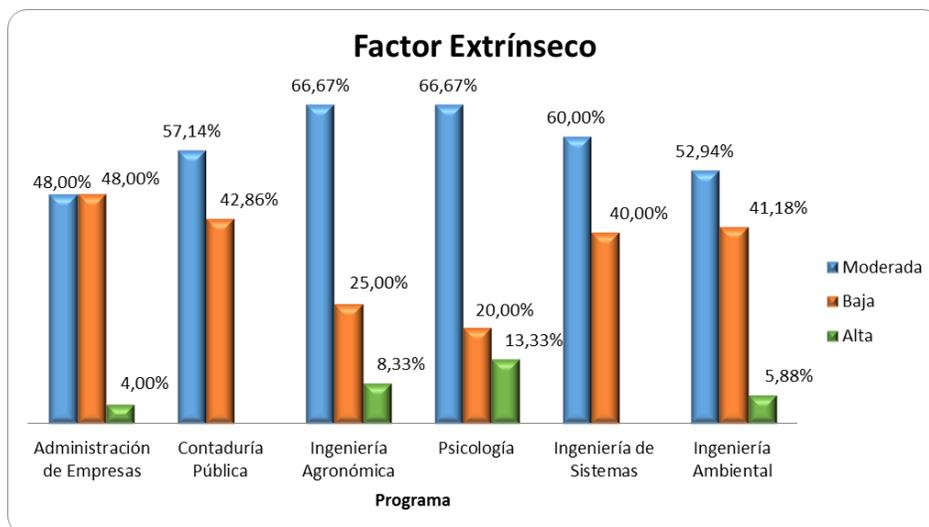
Los resultados arrojados permiten evidenciar, que la satisfacción laboral general de los docentes de la Universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá, no presentan un nivel elevado.



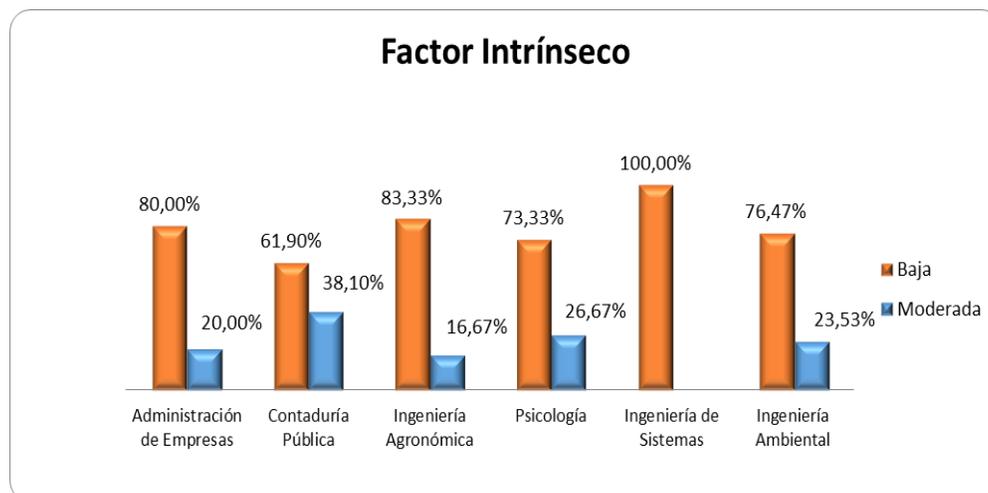
**Gráfico 14. Nivel de satisfacción laboral por programas.**

El 100% de la muestra de docentes, de los programas de administración de empresas, ingeniería agronómica e ingeniería de sistemas presento satisfacción laboral baja, mientras que contaduría, ingeniería ambiental y psicología presento 4,76%, 5,88% y 13,33% de satisfacción laboral moderada respectivamente.

## Nivel de satisfacción laboral por factores en los docentes de la UdeC



**Gráfico 15. Factor extrínseco.**



**Gráfico 16. Factor intrínseco.**

En las gráficas 2 y 2.1, se puede apreciar la diferencia que hay de satisfacción laboral entre los docentes de los seis (6) programas de la UdeC, ya que el factor extrínseco refiere porcentajes de satisfacción alta en cuatro (4) programas, a diferenciar del factor intrínseco, solo el 20,82% manifiesta satisfacción moderada, estando el restante en bajo.

## Nivel de satisfacción laboral por dimensiones en los docentes de la UdeC

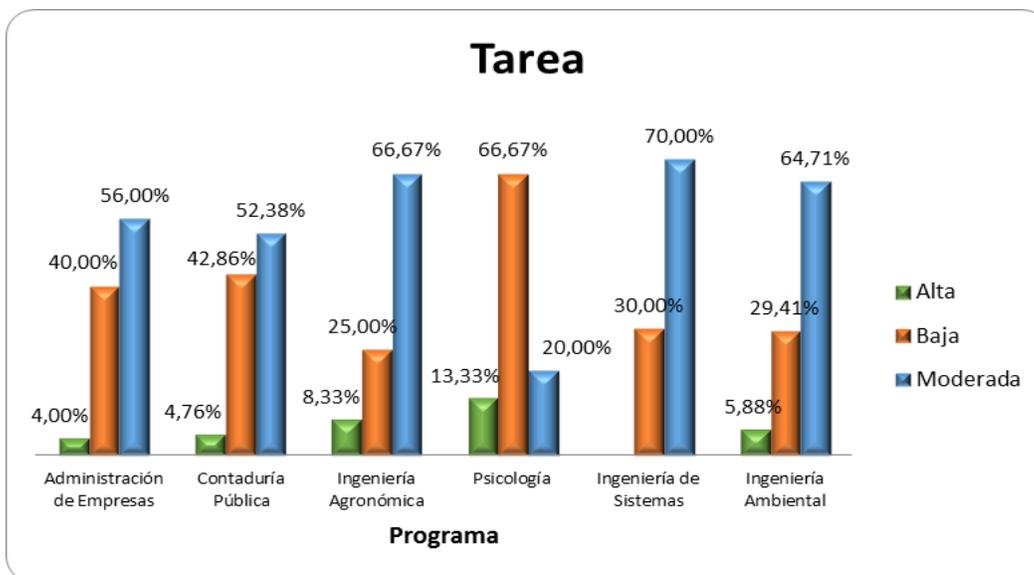


Gráfico 17. Dimensión de tarea.

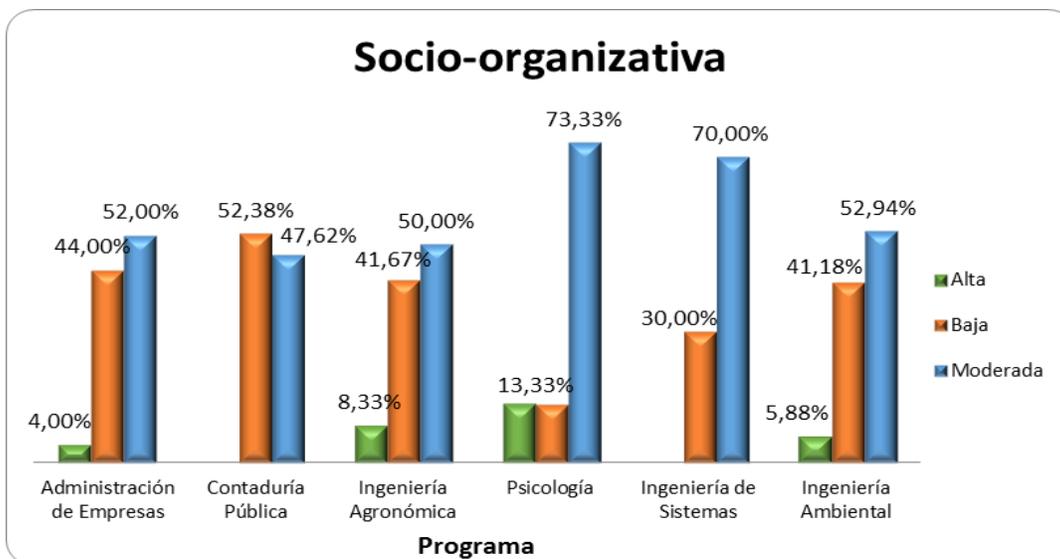
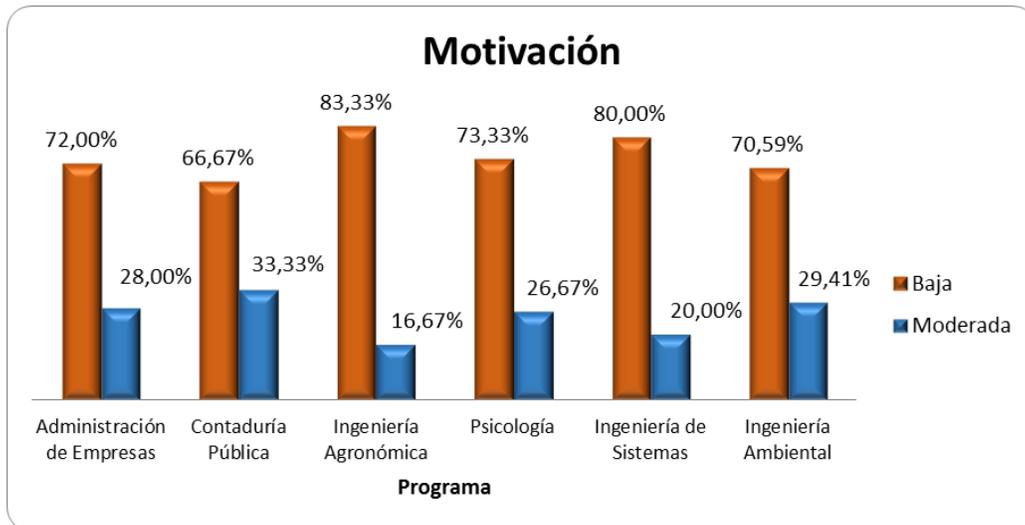


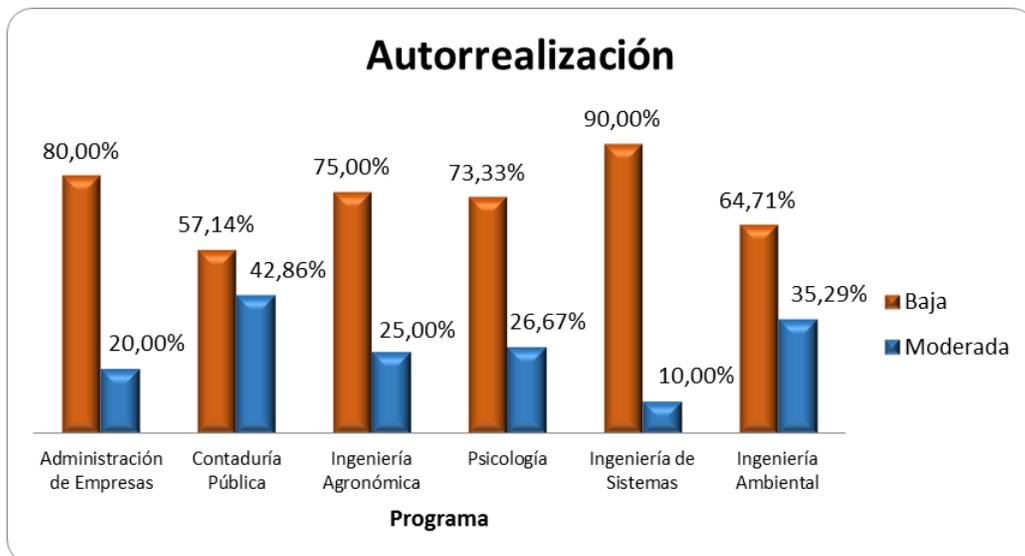
Gráfico 18. Dimensión de socio-organizativa.

El gráfico 3 y 3.1 hacen referencia al factor extrínseco donde la dimensión de tarea, revela que el programa con nivel más bajo es psicología a diferencia de los 5 programas

restantes generaron una similitud moderada. En cuanto a la dimensión socio-organizativa el programa de psicología e ingeniería de sistemas expone un nivel moderado de satisfacción por la comunicación e integración.



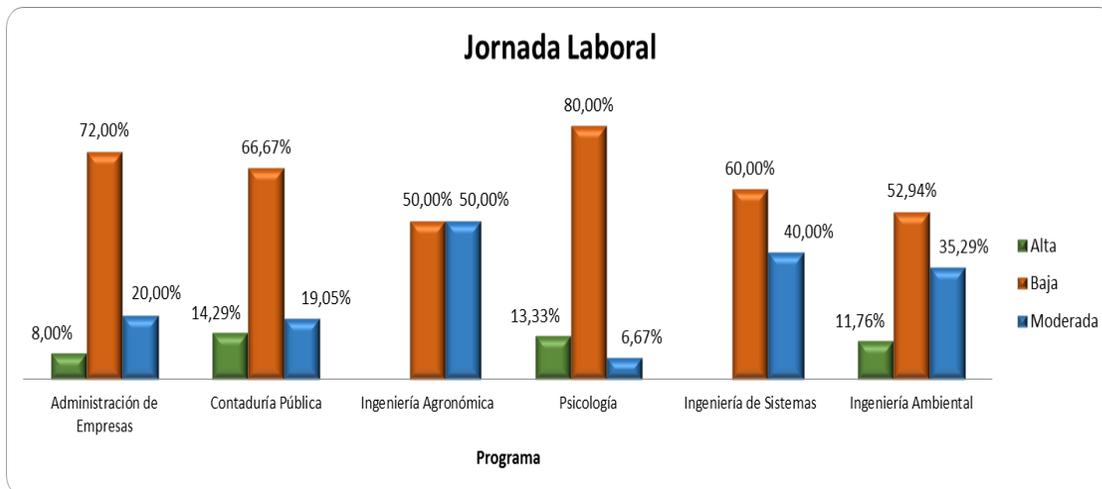
**Gráfico 19. Dimensión de motivación.**



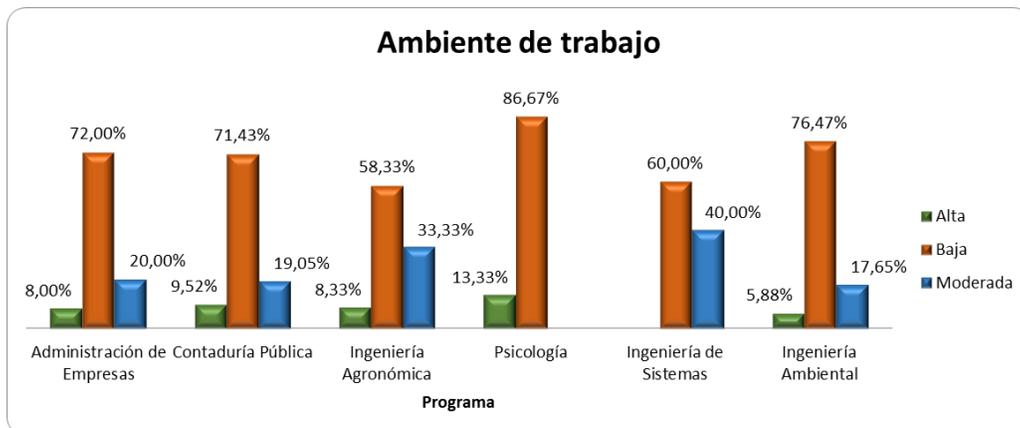
**Gráfico 20. Dimensión de autorrealización.**

El gráfico 3.2 y 3.3 hacen referencia al factor intrínseco, donde la dimensión de motivación se presenta con más del 50% en todos los programas, con desgano e incertidumbre frente a la ejecución de su desempeño laboral. Igualmente en la autorrealización, el sentido de logro y vocación se encuentra con un porcentaje inferior a 43% moderado.

### Nivel de satisfacción laboral por facetas en los docentes de la UdeC

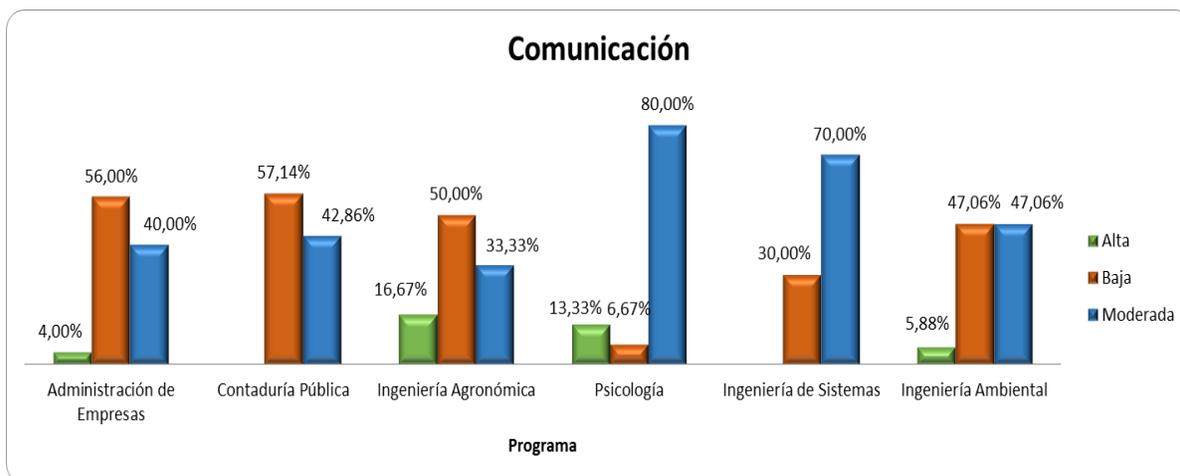


**Gráfico 21. Faceta de jornada laboral.**

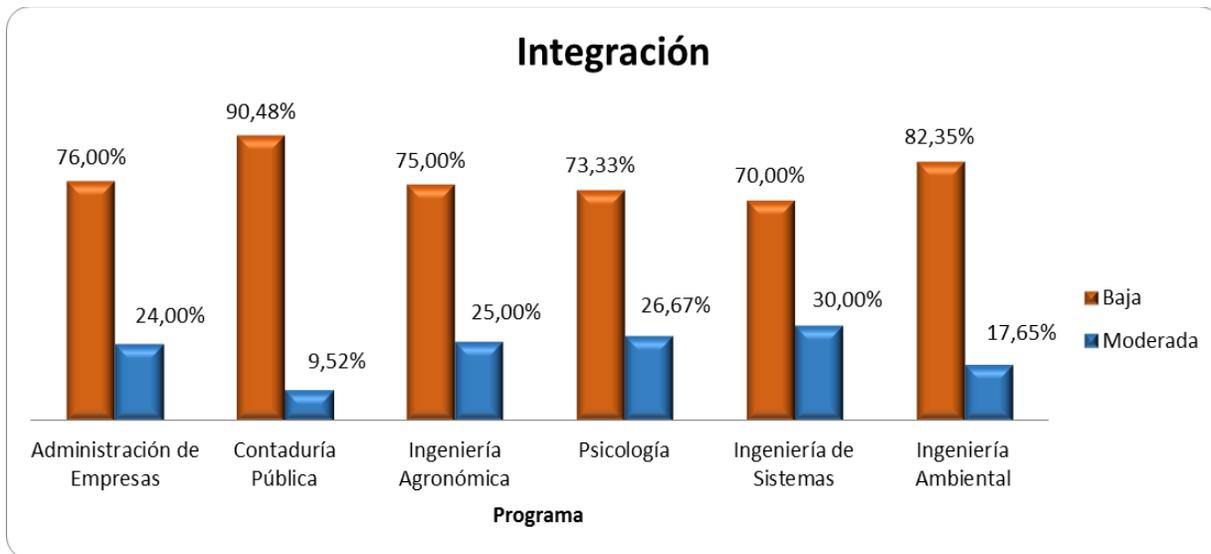


**Gráfico 22. Faceta de ambiente laboral.**

De acuerdo a la actitud de los docentes frente al espacio y ambiente laboral el programa de psicología presenta una insatisfacción relevante en comparación con los otros programas.



**Gráfico 23. Faceta de comunicación.**



**Gráfico 24. Faceta de integración.**

En la faceta de comunicación se hace evidente que el programa de psicología es el más satisfecho de los programas, presentando un 80% moderado y 13.33% alto. Mientras que en la integración los programas presentan similitud de insatisfacción con porcentajes altos.

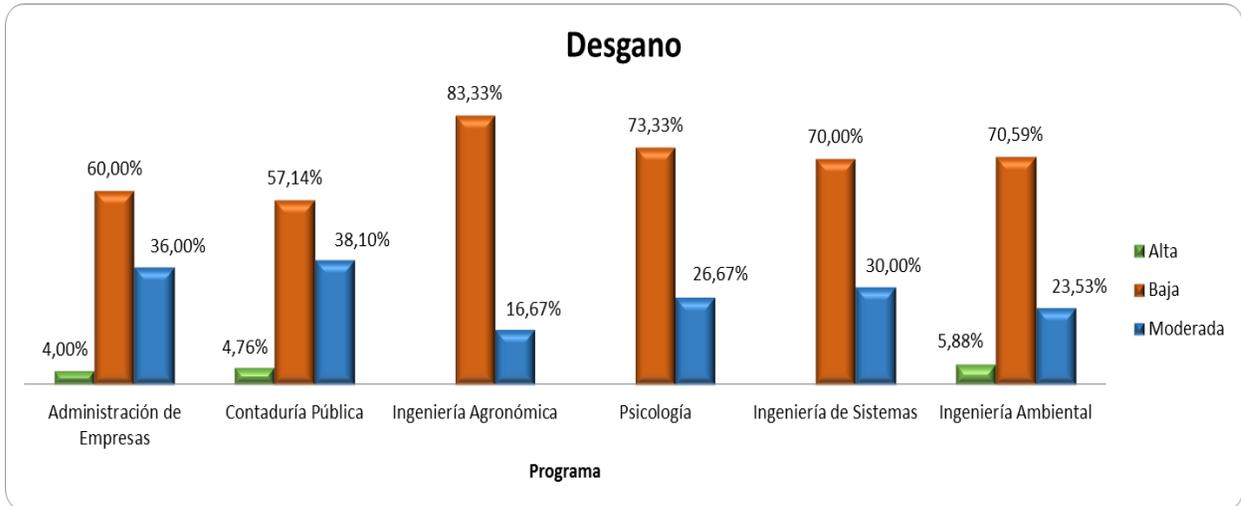


Gráfico 25. Faceta de desgano.

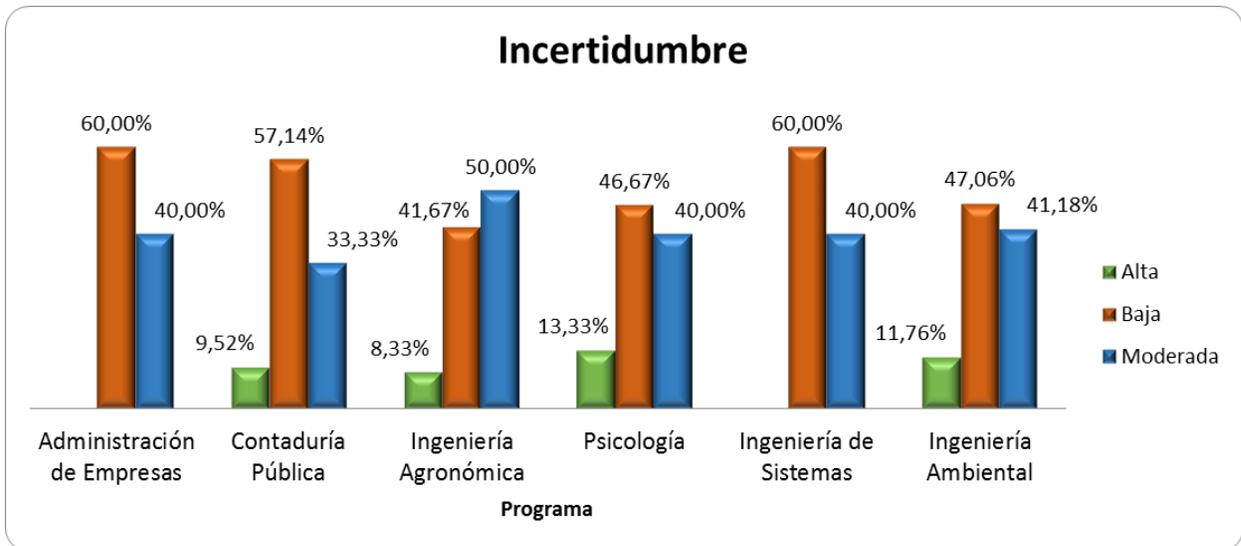
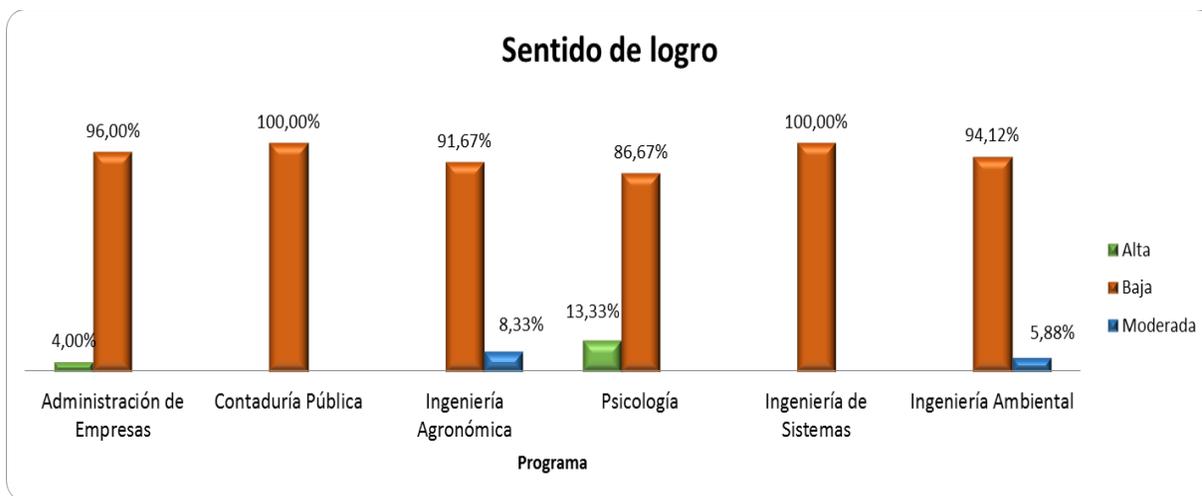
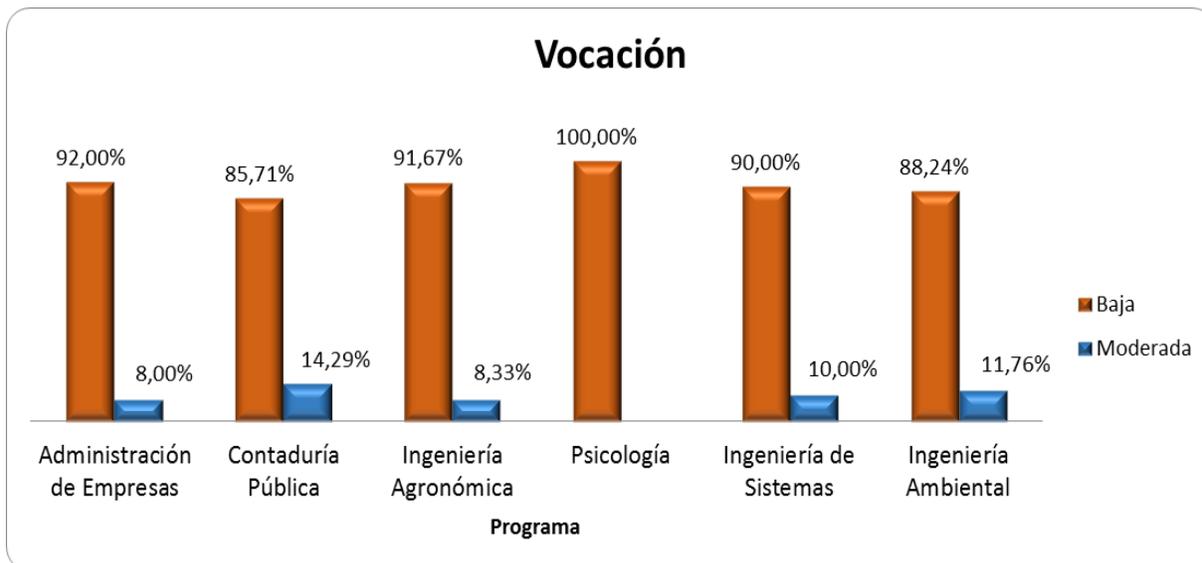


Gráfico 26. Faceta de incertidumbre.

En la dimensión de motivación se hace relevante que los programas en general se encuentran puntuando con más de 51% en la faceta de desano e incertidumbre, donde esta indica que los docentes se sienten inseguros y aburridos frente a su ejercicio dentro de la institución.



**Gráfico 27. Faceta de sentido de logro.**



**Gráfico 28. Faceta de vocación**

En la dimensión de autorrealización, los programas expusieron nivel bajo de sentido de logro, siendo psicología el único en presentar 13.33% de satisfacción, mientras que en vocación obtuvo el nivel bajo con el 100%

## Discusión

Este proyecto pretendió determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cundinamarca- Extensión Facatativá, para tal resultado en primer lugar, se limitó conceptualmente el significado de satisfacción laboral, comprendida como la actitud positiva en respuesta a las condiciones de trabajo que presente el trabajador, a partir de las necesidades y aspiraciones de este y de la realidad vivida en el contexto laboral. Posteriormente, se elaboró la conformación de la satisfacción por medio de los factores, ya que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto en el que precisamente ocurren las eventualidades, tales como el tipo de contrato laboral, con las características de la labor que se desempeña, en el desarrollo eficiente de su actividad y con ello el correcto funcionamiento de la organización, con lo anterior se da respuesta a la pregunta de investigación, donde es de aclarar que los factores tienen relación directa con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cundinamarca .- extensión Facatativá.

Es de aclarar que, en el transcurso del cumplimiento de los objetivos se presentaron algunas limitaciones, las cuales no estaban contempladas y generaron impacto, tales como; los horarios de los docentes para poder hacer contacto y aplicar la Escala, razón por la cual esta tuvo que ser aplicada docente por docente en las instalaciones de la Universidad, es decir, se empleó más tiempo del estimado. Como también, en la fase de recopilación de información en las Universidades de Facatativá, exigían muchos requisitos para brindar información sobre estudios direccionados a indagar la satisfacción laboral de los docentes en sus instituciones, de las cuales no hay hasta el momento.

Ahora bien, al llevar a cabo la revisión a investigaciones sobre satisfacción laboral de los docentes a nivel general, se identificó que la mayoría de estos utilizaron la teoría de Herzberg, ya que es la que mejor se ajusta a las necesidades laborales, dividiendo los estudios en estadios, tales como, cargo de los docentes, satisfacción laboral y profesional del profesorado, satisfacción laboral de los docentes en comparación con otras profesiones, en comparación con otras características sociodemográficas, con aspectos particulares del sitio de trabajo, entre otras variables. (Thompson, 2008). Cómo también otro tipo de investigaciones están enfocadas en encontrar las causas de la satisfacción laboral en la población basándose en los aspectos propios de su trabajo y sus experiencias, (Linares & Gutiérrez, 2010). También se encuentran otros estudios encaminados a analizar las consecuencias de la satisfacción y la insatisfacción, midiendo las variables de abandono o permanencia en el cargo, (Blackburn & Robinson, 2008). Y en el caso de España han evaluado la influencia del estrés como factor de la satisfacción laboral, mostrando que es un factor predisponente al abandono de cargo, (Adera & Bullock, 2010).

Después de esto, se encuentra que en Colombia no hay investigaciones afines con la población del presente estudio a nivel universitario, más si hay investigaciones enfocadas a la satisfacción laboral con otras poblaciones, tales como los del área administrativa de las universidades, el personal de seguridad, aseo y docentes en instituciones de educación media direccionados al síndrome de Burnout.

Ya después de la recopilación de información, se lograron identificar datos relevantes, tales como, que el programa de Psicología experimenta un mayor nivel de satisfacción laboral en comparación con los otros programas, enfocada dicha satisfacción en la

dimensión socio-organizativa, haciendo énfasis en la Comunicación y las relaciones humanas, referenciando el clima laboral, la participación, integración y cohesión grupal.

Es así como, los resultados registran mayor satisfacción extrínseca, lo que da a entender qué la motivación y la autorrealización en los docentes de la Universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá presenta déficit. En cuanto a lo anterior, haciendo un paralelo con la teoría, se puede decir que no hubo significativas diferencias entre programas de la extensión Facatativá, ya que se encuentran dentro de un rango que se puede relacionar entre ellos, con respecto a las dimensiones de los factores de la satisfacción laboral de los docentes. Entonces, Herzberg afirma que la satisfacción laboral es un aspecto que está directamente encadenada con el desempeño superior sólo si no hay factores insatisfactorios presentes.

Adicionalmente a los datos recolectados de la escala ESLA, se tomaron los datos sociodemográficos la población para realizar un contraste, mostrando variables significativas que influyen en la satisfacción laboral de los docentes.

Así mismo, la variable de nivel académico fue contrastada con la edad de los docentes, donde se evidencia que los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública en el mismo rango de edad (31 – 40), son los únicos que presentan docentes con titulación de pregrado y doctorado, mientras que los programas restantes cuentan con docentes con titulación de especialización y maestría. Los programas cumplieron con la totalidad de los rangos de edad propuestos en la recolección de los datos sociodemográficos entre 20 a 70 años, a excepción de psicología e ingeniería agronómica que cuentan con docentes de 20 a 50 años de edad.

Llegados a este punto, el 63% de la población reveló que no se encuentra estudiando actualmente, pero cabe aclarar que los programas de administración de empresas y contaduría pública cuentan con EL 55.05% participación activa de docentes que sí estudian actualmente.

El proceso de formación del docente se encuentra concentrado entre los 31 y 40 años de edad, es por ello que se puede concluir que después de los 40 años, el nivel académico promedio de los docentes es de especialización y maestría, teniendo mayor concentración en Administración de empresas y contaduría pública.

Las estadísticas mostraron que la mitad de la población se encuentra en estado civil casado, liderado por contaduría pública, en estado civil separado se encuentra administración de empresas con el 50% de su población siendo este quien marco mayor tendencia.

Se reveló que la mayoría de la población reside fuera del municipio de Facatativá y se encuentran en estrato socioeconómico 3.

De acuerdo a la antigüedad que presentan los programas en la Universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá, es consecuente con la antigüedad y continuidad en la contratación de los docentes, exceptuando ingeniería agronómica que no presenta interrupción de la contratación.

Cuando se valida la transversalidad de trabajo de los docentes en otras instituciones educativas de formación superior, se identifica que el rango de edad está entre los 41 y 50 años de edad, destacándose los programas de Administración de empresas, Contaduría Pública y Psicología obteniendo el 38.24% del total de docentes concentrados en la edad de

trabajos alternativos, mientras que el 40% de los docentes que mantienen exclusividad con la Universidad Cundinamarca se encuentran en edad de 31 a 45 años.

De acuerdo a las modalidades de contratación de la universidad Cundinamarca – Extensión Facatativá, se destaca que el 84% de los docentes tienen tipo de contrato de tiempo completo. Con respecto a la contratación de hora Catedra, se puede observar que el 42.58% de éstas contrataciones están concentradas en los programas de Contaduría Pública e Ingeniería Ambiental. Bajo esa línea de pensamiento la relación entre los factores y satisfacción se torna importante dentro del funcionamiento de la Institución educativa tanto en el desempeño y la productividad del mismo, al depender directamente del cumplimiento de estas se generaría una satisfacción positiva; más allá del salario como contraprestación del trabajo, es necesario garantizar al trabajador su estabilidad con una vinculación laboral que ofrezca motivación.

De acuerdo a lo mencionado se puede indicar que existen factores psicológicos en los cuales hace que el trabajador, en este caso los docentes de la universidad Cundinamarca – Extensión Facatativá, tengan calidad y mejor desempeño laboral. Para la obtención de esto, es importante considerar la jornada, laboral, el ambiente de trabajo, la comunicación, la integración, el desgano, la incertidumbre, el sentido del logro y vocación

## Recomendaciones

Como se determinó en esta investigación, la satisfacción tanto extrínseca como la intrínseca ejercen una influencia significativa en el desempeño laboral de los docentes, debe ejercerse un plan de intervención frente a dicha problemática que se presenta en la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá. Siendo la satisfacción de los empleados un objetivo que no debe olvidar las organizaciones cuando contrata a sus trabajadores, pues según el tipo de vinculación que emplee tendrá a un trabajador que se encuentra a gusto con su empleo y un rendimiento positivo.

Dentro de la satisfacción intrínseca se identifica que la edad en la cual se encuentra una mayor necesidad en los docentes por mejorar su nivel académico, es importante que la Universidad Cundinamarca fomente el desarrollo académico teniendo participación activa en programas propios de la universidad o convenios con otras instituciones que faciliten al docente su avance individual.

Trabajar en el fortalecimiento de la autoestima de los docentes encaminada a la importancia en resaltar sus capacidades para llevar a cabo proyectos, generando expectativas de trabajo por medio del desarrollo de estilos de liderazgo.

Dentro de los factores de satisfacción extrínseca se puede referir que el bienestar del docente puede tener una mejora significativa con la dependencia de bienestar universitario que ya se tiene en la Universidad Cundinamarca – Extensión Facatativá, el cual tiene varios programas enfocados principalmente a los estudiantes. Sería importante poder desarrollar programas de bienestar enfocada la comunidad docente de todos los programas académicos.

Al hablarse de baja satisfacción se hace referencia a un déficit en la motivación, lo que consecuentemente afectara los resultados de la productividad, afectando directamente aspectos tales como la implementación adecuada de materiales por parte de la Universidad, organización de acuerdo con la preparación académica del docente con las materias asignadas y el reconocimiento social

Ya identificadas algunas insatisfacciones es necesario intentar corregirlas, ya que el hecho de ser una institución de educación superior, requiere unas demandas contextuales específicas, y esta debe garantizar las herramientas para que su grupo de trabajo pueda afrontar las variables que se evidenciaron en el resultado de la investigación, propiciando estrategias y alternativas tales como, proponer metas y objetivos institucionales en las cuales todos los docentes hagan participación, dando la oportunidad de exponer sus capacidades frente a su profesión y la institución, de esta manera se propiciaría integración, comunicación asertiva y claridad en la organización, dando respuesta a la carencia evidenciada del clima laboral por medio de la interacción y cordialidad. Al momento de otorgarle responsabilidades a los docentes y a su vez autonomía para su desarrollo se llevara a cabo un enriquecimiento del trabajo mejorando así la calidad de este, ya que se generaría compromiso y adherencia con los objetivos.

Teniendo en cuenta la exigencia que demanda la labor docente en su dinámica en clase, se deberían albergar estrategias de variedad y motivantes para ellos, es decir, en la dinámica directiva donde se lleve a cabo el reconocimiento y estrategias para su labor diaria donde se contribuya a resultados favorables. Teniendo en cuenta que si los directivos están atentos a reconocer el esfuerzo y los resultados sobresalientes, generaran motivación en los docentes.

Sería importante tomar la totalidad de la población Udecina, con el fin de poder contrastar los resultados e implementar un diseño de plan de intervención con su debido seguimiento.

Es importante reconocer que existen limitaciones tanto de tiempo como de recursos. Aun así, se considera una guía alternativa para futuros estudios e implementar un enfoque mixto que permita integrar la perspectiva individual de los docentes y enriquecer los resultados, llevando a cabo la implementación de una entrevista estructurada de manera individual para indagar en detalle que pueden ser significativos en los resultados de la investigación.

Teniendo en cuenta que a nivel municipal hay seis instituciones educativas formadores de profesionales, en la cuales ninguna ha implementado en su plan de Bienestar universitario programas o estrategias donde vinculen directamente a los docentes, por ende este sería el primer estudio en Facatativá enfocado al bienestar de esta población específica.

## Referencias

- Acevedo, Jairo, Historia de la educación y la pedagogía, Medellín, Universidad de Antioquia, 1984.
- Adera, B. A. & Bullock, L. M. (2010). Job stressors and teacher job satisfaction in programs serving students with emotional and behavioral disorders. *Emotional & Behavioral Difficulties*, 15(1), 5-14. doi :10.1080/13632750903512365.
- Alcaldía de Facatativá – Cundinamarca, (27 enero 2016). Secretaria de Educación de Facatativá – Cundinamarca. Recuperado de <http://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/index.shtml?apc=v-xx1-&x=1427937>.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Surco, Perú: Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alonso, M.P. (2008) “Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2: 45-63.
- Al-Zu, H.A. (2010) “A study of relationship between organizational justice and job satisfaction”, *International Journal of Business and Management*, 5 (12): 102-109.
- Blackburn, J. J. & Robinson, J. S. (2008). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 1-11. Retrieved from <http://www.jaeonline.org/>.

- Bowen, J., (1990) Historia de la educación occidental: el mundo antiguo oriente próximo y mediterráneo. ISBN: 8425410231. Barcelona: Herder, 1990... 480 p.: 24. Edición; 3ª.
- Cavalcante, J. J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía - Brasil). Barcelona - España: Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chiang, V.M., Salazar, B.C. & Núñez, P.A. (2007) "Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud mental: Hospital Tipo I", *Theoría*, 16 (2): 61-76.
- Echeverri, A., (2002) Surgimiento de la Instrucción pública en Bogotá, entre 1819 y 1842, en: *Historia de la Educación en Bogotá*, Alcaldía Mayor de Bogotá, Colombia.
- Estatuto del profesor. (Acuerdo N° 024 Julio 4 2007) Recuperado de <http://www.unicundi.edu.co/index.php/component/content/article/9-sin-categoria/1126-estatuto-docente>
- Fernández, C. C., Hernández, S. R., & Baptista, L. P. (2010). Metodología de la investigación. México D.C: Mc Graw Hill.
- Fernández, J., & Velasco, N. (2004). La transversalidad curricular en el contexto universitario: una estrategia de actuación docente. *Revista Complutense de Educación*, 14 (2), p. 379, Sevilla, España: Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463-488
- Helg, Aline, La educación en Colombia, 1946-1957, EN: Nueva Historia de Colombia, Vol. IV, Bogotá, Planeta, 1990.
- Hellrigel, J. (2002). Administración. Un enfoque basado en competencias. Novena Edición. Thomson Learning. Bogotá. Pág. 256
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4<sup>a</sup> Ed.) McGraw Hill. (ISBN: 9789701057537). Cap. Similitudes y diferencias entre los enfoques cuantitativo y cualitativo (pp. 3 – 30).
- Herrera, M.C. & Low, C. (1990). Historia de las Escuelas Normales en Colombia, EN: Revista Educación y Cultura N° 20, Bogotá, enero de 1990.
- Herzberg, F. & Hamton, R. (1976). Conceptos de Comportamiento en Administración, Contables y administrativas.
- Ishikawa, K., Introducción al control de calidad, Madrid: Díaz de Santos, 1985.
- Korman, A. K. (1978). Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Motava.
- Kumar, K., Bachshi, A. & Rani, E. (2009) “Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment”, *The IUP Journal of Management Research*, 26 (10): 24-37.
- Labaree, D.F. (1999): “Poder, conocimiento y racionalización de la enseñanza: Genealogía del movimiento por la profesionalidad docente”, en Pérez, A.; Barquín, J.; Angulo,

F., Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica. Madrid. Akal.

Landy, F.J. & Conte, J.M. (2005). Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional, Primera Edición, Editorial McGraw Hill.

Linares, O. & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 2(1), 31-36.

Luddwing, S. Herzberg. (1973). En: International Management, Sept.-Oct., pp. 24-29.

Matéu, M. (1994) El Psicólogo en la empresa. Anuario de psicología, Universidad Autónoma de Barcelona 63, 219-233. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61249/88939>

Ministerio de Educación. (Septiembre de 2008). Al tablero el papel del docente. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-167594.html>.

Ministerio de Educación. (Febrero de 1994). Ley 115 de Febrero 8 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación.. Recuperado de [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Trabajo. (Diciembre de 2014). Trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los de planta. Recuperado el 4 de Enero 2016 de <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre/4105-trabajadores-temporales-tienen-losmismos-derechos-que-los-de-planta-ministerio-del-trabajo.html>

Oros, L. B. & Main, M.V. (2004). ESLA- Educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista internacional de estudios en Educación*. 2004, Año 4, N° 1, 20-34.

Peña, M. (sf): Los tipos de contratación, la motivación y la productividad del trabajador. Estudio de caso: Gensa S.A. ESP.

Proyecto Educativo Universidad de Cundinamarca - UDEC "Generación siglo XXI". (16 de mayo de 2016). Recuperado de <http://www.unicundi.edu.co/index.php/institucion/pei>

Regts, G., & Molleman, E. (2012). To leave or not to leave: When receiving interpersonal citizenship behavior influences an employee's turnover intention. *Human relations* The Tavistock Institute , 66 (193), 192-218.

Reseña histórica de la Universidad de Cundinamarca. (19 de febrero de 2013). Recuperado de <http://www.unicundi.edu.co/index.php/institucion/resena-historica?showall=1&limitstart=>

Restrepo, B. 1983. *Conceptos y Aplicaciones de la Investigación Formativa, y Criterios para Evaluar la Investigación científica en sentido estricto*. Bogotá, Colombia.

Sánchez, S. M. (2006). *Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral: Aplicación en el sector servicios*. Córdoba, España: Tesis de Doctorado. Universidad de Córdoba.

Siebert, W. S., & Zubanov , N. (2009). Searching for the optimal level of employee turnover: A study of a large U.K. retail organization . *Academy of Management Journal* , 52 (2), 294-313.

- Singh, P. & Loncar, A. L. (2010) "Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65 (3): 470-490.
- Spector, P. (1985) "Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713.
- Sweeney, P.D. & McFarlin, D.B. (1993) "Worker's evaluations of the "ends" and the "means": An examination of four models of distributive and procedural justice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55: 23-40.
- Thompson, D. (2008). Teacher job satisfaction and retention in a suburban Georgia school district. Proquest Llc. Retrieved from [http:// search.proquest .com/ docview /815418238](http://search.proquest.com/docview/815418238)
- Toro Álvarez, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21 (2), 53-68.
- Torres, H. (2008) Caracterización de la Comunicación Educativa (Segunda parte) La comunicación educativa como práctica social. Cuadernos del Colegio de Educación y Comunicación. UNAM, Azcapotzalco .3, (1), 64-72.
- Ventura, Z. M. (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. San Miguel, Perú: Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Victoria, M. (2005). Educación en red. Una visión emancipadora para la formación.  
México: UDG Virtual.

Wright, T. & Bonett, D. (2007) “Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover”, *Journal of Management*, 33(2): 141-160.

## Anexos

### Apéndice I. Formato de datos sociodemográficos.



#### FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA – EXTENSIÓN FACATATIVÁ

**Género:** F  M  **Programa:** \_\_\_\_\_

**Edad:** 20-30  31-40  41-50  51-60  61-70

**Nivel académico:** Pregrado  Especialización  Maestría  Doctorado

**Estudia actualmente:** SI  NO

**Estado Civil:** soltero  Casado  Separado  Viudo

**Lugar de residencia:** Facatativá  Fuera de Facatativá

**Personas a cargo:** 1-2  2-5  Más de 5

**Estrato:** 1  2  3  4  5

**Semestres de antigüedad trabajando en la UdeC:** \_\_\_\_\_ Consecutivos SI  NO

**Trabaja transversalmente en otra Universal:** SI  NO

**Tipo de contratación:** Hora catedra  Medio tiempo  Tiempo completo

## Apéndice II. ESLA

## Escala de satisfacción laboral para docentes

A continuación se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

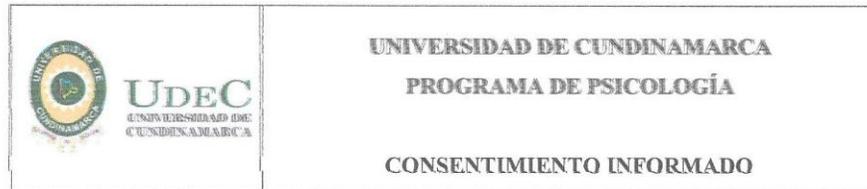
FA Fuerte acuerdo    A Acuerdo    N Neutro    D Desacuerdo    FD Fuerte desacuerdo

		FA	A	N	D	FD
1.	La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.					
2.	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3.	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4.	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.					
5.	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6.	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7.	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8.	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo.					
9.	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10.	Lo único que hago es obedecer órdenes.					
11.	Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12.	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13.	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					
14.	Siento que mi jornada de trabajo es excesiva					
15.	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16.	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17.	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18.	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19.	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20.	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase.					
21.	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					
22.	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.					
23.	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					
24.	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25.	Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26.	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27.	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					
28.	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29.	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30.	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.					
31.	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32.	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					

### Apéndice III. Autorización ESLA

The screenshot shows a web browser window displaying the Outlook email interface. The browser's address bar shows the URL: <https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/AQMkADAwATZiZmYAZC1iNWNmLTASZTctMDACLTAwCgAuAAAADe3lReEp7rkmvshJM4DHo9AEANexemfyZxE6FowhFx8BebjAAAAAC50mYAAAA%3D/rp>. The Outlook interface has a purple header with the text "Correo de Outlook". Below the header is a navigation bar with icons for "Nuevo", "Responder", "Eliminar", "Archivar", "Correo no deseado", "Limpiar", and "Deshacer". On the left side, there is a sidebar with a "Carpetas" (Folders) section containing "Bandeja de entrac: 7", "Correo no deseado", "Borradores", "Elementos enviados", "Elementos eliminado", and "Tesis". The main content area shows an email from "Laura Oros" (profile picture with initials "LO") titled "ESLA", dated "mié 14/09, 11:30 a.m.", and addressed to "Usted". A response bar indicates "Respondiste el 12/10/2016 12:43 a.m.". The email body text reads: "Estimadas: Desde luego que pueden utilizar la escala. Verifiquen solamente si existen expresiones idiomáticas que podrían nos bien comprendidas en Colombia. Cualquier duda, me lo hacen saber. Mucho éxito con el trabajo, Atte., Dra. Laura B. Oros Investigadora del CONICET Universidad de la Cuenca del Plata Misiones - Argentina". On the right side of the email, there is a "Claro" logo and a red button that says "CAMBIATE AQUI". At the bottom right, there is a small disclaimer: "El prestador de servicios móviles es Claro S.A. Consultá condiciones y..."

#### Apéndice IV. Consentimiento informado.



#### NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA – EXTENSIÓN FACATATIVÁ

Este consentimiento informado es dirigido a usted, en su calidad de docente de la Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá, usted fue seleccionado de manera aleatoria para el muestreo. Las psicólogas en formación, Leidy Liliana Arévalo Cerón y Leidy Alejandra Gil Montaña, bajo el asesoramiento del Psicólogo Miguel Arturo Mora Tolosa, le hacen la invitación voluntaria para que sea partícipe en el desarrollo de este proyecto. A continuación se explicará cual es el objetivo de su valiosa participación, puede que a medida que se vaya leyendo este consentimiento surjan dudas, preguntas o inconformidades, estas serán resueltas de manera clara e inmediata por alguna de las profesionales en formación, quienes llevarán a cabo el cumplimiento de los principios del Código Deontológico y Bioético del psicólogo, Ley 1090 de 2006.

Este proyecto tiene como objetivo principal realizar una identificación del nivel de *satisfacción en el grupo docente que labora en la sede de Facatativá de la Universidad de Cundinamarca*, que permita develar las características socio demográficas sobresalientes y que poseen cierto efecto o repercusión en la misma.

Para el óptimo desarrollo de este proyecto, se le solicita resolver una encuesta que se le presentará, la cual tiene como finalidad, conocer cuáles son sus características sociodemográficas (edad, estado civil, escolaridad, entre otras.) Dicha Encuesta va adjunta a la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA) tipo Likert, sus resultados serán sujetos a una teoría que harán sustento a la investigación.

Si en algún momento del ejercicio usted desea retirarse y no continuar, está en todo el derecho de hacerlo, antes de desistir debe informar a las estudiantes. Al usted firmar, significa que leyó el consentimiento, comprendió y aceptó las condiciones del ejercicio.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

- 6. \_\_\_\_\_
- 7. \_\_\_\_\_
- 8. \_\_\_\_\_
- 9. \_\_\_\_\_
- 10. \_\_\_\_\_
- 11. \_\_\_\_\_
- 12. \_\_\_\_\_
- 13. \_\_\_\_\_
- 14. \_\_\_\_\_
- 15. \_\_\_\_\_
- 16. \_\_\_\_\_
- 17. \_\_\_\_\_
- 18. \_\_\_\_\_
- 19. \_\_\_\_\_
- 20. \_\_\_\_\_
- 21. \_\_\_\_\_
- 22. \_\_\_\_\_
- 23. \_\_\_\_\_
- 24. \_\_\_\_\_
- 25. \_\_\_\_\_
- 26. \_\_\_\_\_
- 27. \_\_\_\_\_
- 28. \_\_\_\_\_
- 29. \_\_\_\_\_
- 30. \_\_\_\_\_
- 31. \_\_\_\_\_

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.  
¡Muchas gracias por su colaboración!