

Relación entre las características sociodemográficas y laborales con la satisfacción del personal docente en áreas de la salud de una institución de educación superior pública de Popayán Cauca durante el II periodo del 2023.



Luperlin García Timaná

Universidad del Cauca
Facultad de Ciencias de la Salud
Maestría de Desarrollo Humano y Salud

2024

Relación entre las características sociodemográficas y laborales con la satisfacción del personal docente en áreas de la salud de una institución de educación superior pública de Popayán Cauca durante el II periodo del 2023.

.

Luperlin García Timaná

Directores:

Dra. Julieta Betzabet Montero Carvajal

Dr. Andrés Felipe Villaquirán Hurtado

Trabajo de grado para optar por el título de
Magister en Desarrollo humano y salud

Universidad del Cauca

Facultad de Ciencias de la Salud

Maestría Desarrollo Humano y Salud

Popayán, Cauca

Enero de 2024

Nota de Aceptación

APROBADO

Maestrante 
Lupertín García Timaná

Director 
Mag. Andrés Felipe Villaquirán Hurtado

Co Directora 
Mag. Julieta Betzabet Montero Carvajal

Jurado 
Mag. Leticia Bautista Perdomo

Jurado 
Mag. Edgar Parra Romero

Lugar y Fecha de Sustentación:
Facultad de Ciencias de la Salud,
Universidad del Cauca,
Popayán 23 de febrero del 2024.

Resumen

La satisfacción laboral hace parte de los identificadores que construyen un adecuado ambiente de trabajo, como la productividad y la motivación en cualquier organización o institución, así mismo, la importancia que representan las personas que hacen parte de ella y por tanto cómo impactan en el logro de los objetivos de esta. **Objetivo:** Determinar la relación de las variables sociodemográficas y laborales con la satisfacción laboral del personal docente que realiza prácticas formativas en salud en una institución de educación superior. **Metodología:** Es un estudio de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Este análisis estadístico descriptivo se obtuvo con la herramienta de investigación (Font Roja) que involucra factores extrínsecos e intrínsecos que afectan la satisfacción laboral en el ejercicio de su profesión como docentes, la muestra fueron 63 participantes voluntarios. **Resultados:** Los resultados revelan que la mayoría de los docentes tienen entre 30 y 49 años, pertenecen a los estratos socioeconómicos 3 y 4, y hay una predominancia significativa de mujeres en la población estudiada. En cuanto a las variables laborales, el 38% labora a tiempo completo o parcial, el 60% tiene más de 10 años de experiencia en la institución, y el 42,9% trabaja entre 30 y 40 horas por semana; por su parte los hallazgos del estudio sugieren una tendencia general hacia percepciones positivas de satisfacción en áreas como la carga laboral, las oportunidades de aprendizaje, el reconocimiento y las posibilidades de promoción. Sin embargo, destacamos la necesidad de abordar las inquietudes expresadas por aproximadamente el 27% de los participantes que perciben su carga laboral como excesiva.

Palabras clave/ Descriptores: Satisfacción laboral, Docentes universitarios, Educación Superior

Abstract

Job satisfaction is part of the identifiers that build an adequate work environment, such as productivity and motivation in any organization or institution, as well as the importance represented by the people who are part of it and therefore how they impact achievement. of its objectives. **Objective:** Determine the relationship of labor and sociodemographic variables with the job satisfaction of health teachers at a higher education institution in Popayán. **Methodology:** It is a quantitative study, with a descriptive correlational and cross-sectional design. This descriptive statistical analysis was obtained through the research tool (Font Roja) that involves extrinsic and intrinsic factors that affect job satisfaction in the exercise of their profession as teachers, the sample was 63 volunteer participants. **Results:** The results reveal that the majority of teachers are between 30 and 49 years old, belong to socioeconomic strata 3 and 4, and there is a significant predominance of women in the studied population. Regarding labor variables, 38% work full or part time, 60% have more than 10 years of experience in the institution, and 42.9% work between 30 and 40 hours per week; For its part, the findings of the study suggest a general trend towards positive perceptions-satisfaction in areas such as workload, learning opportunities, recognition and promotion possibilities. However, we highlight the need to address the concerns expressed by approximately 27% of participants who perceive their workload as excessive.

Keywords/Descriptors: Job satisfaction, University teachers, Higher Education

INTRODUCCIÓN

El concepto de trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia, considerándose desde conceptos como “el modo de ganar dinero para amortizar las necesidades básicas, obtener estatus, imponerse a los demás y sobresalir”. (Ardila, R. 2011), hasta el que se asume en el presente documento, desde la propuesta de Max-Neef en su teoría del desarrollo a escala humana (1986), como “mucho más que un factor de producción que propicia creatividad, moviliza energías sociales, preserva la identidad de la comunidad, despliega solidaridad, y utiliza la experiencia organizacional y el saber popular para satisfacer necesidades individuales y colectivas”

La docencia tiene gran importancia en la sociedad, del profesor se espera que eduque, que forme, que oriente y que en muchas de las ocasiones ejerza la función de los padres, además está expuesto a elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de todos los actores implicados en el proceso, así como también de los cambios, reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo por lo que la docencia es una profesión de alto riesgo, ya que si se estudian las condiciones a las cuales se encuentra expuesta esta población, se evidenciará la presencia de un amplio número de factores de riesgo que afecta desde la salud física y psicológica del docente, hasta influir en la satisfacción laboral (García et al., 2016).

La satisfacción laboral de los docentes en una Institución de educación superior (IES) es un tema de gran relevancia en el ámbito académico, diversos estudios han demostrado que la satisfacción laboral está intrínsecamente ligada a una gran diversidad de factores, entre ellos las condiciones sociodemográficas, que desempeñan un papel importante en la percepción que los docentes tienen de su entorno laboral; variables como la edad, género, nivel educativo, experiencia laboral y estado civil, han sido identificadas como factores que influyen en la percepción subjetiva de los docentes en relación con su satisfacción laboral (Smith et al., 2017;

Johnson & Marrón, 2019 el). La comprensión de cómo estas variables impactan en la experiencia laboral de los docentes es esencial para diseño de estrategias y políticas institucionales que promuevan un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio

El presente trabajo muestra al lector, una propuesta para determinar la relación entre las características sociodemográficas y laborales con la satisfacción laboral del personal docente en áreas de la salud de una IES, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral puede verse influenciada por otras variables como las creencias organizacionales que alteran el comportamiento y pensamiento del individuo como lo expresan Chiang-Vega, et al (2021), liderazgo, crecimiento psicológico, estructura, motivación, variables individuales (actitudes, percepciones, estrés) que al final evalúan el clima organizacional.

En esa dirección, la comprensión de la satisfacción laboral requiere del análisis de diferentes condiciones o variables que influyen sobre ella, que la determinan, por lo que en esta investigación se han agrupado como variables sociodemográficas y laborales por relacionar la mayoría de factores útiles en el propósito propuesto.

Por su parte, el desarrollo de esta investigación por constituirse como un requisito para el logro del título de Magíster en Desarrollo humano y salud, se propone desde el método científico, induce un orden y sistematización que se refleja en el documento en construcción. Comprende un primer capítulo, que presenta el área problema, el cual está constituido por la definición y pregunta del problema, los objetivos, justificación y revisión de antecedentes. En ellos, la investigadora muestra cómo se encuentra un vacío del conocimiento en torno a la relación entre las características sociodemográficas y laborales con la satisfacción laboral en una entidad de educación superior pública, resaltando que la Institución está ubicada al suroccidente de Colombia y cuenta con talento humano docente en el área de la salud, población ideal para lograr los objetivos de la investigación. No obstante, los antecedentes ofrecen una guía para la metodología y conceptualización en la temática mencionada.

En el segundo capítulo, se presenta el marco de referencia, en el cual se realiza la aproximación teórica y conceptual a las principales variables del estudio, tales como trabajo, satisfacción laboral y desarrollo humano. Cabe mencionar que, el principal referente del estudio, se ubica en la teoría de Manfred Max-Neef sobre el desarrollo a escala humana.

En un tercer capítulo, se plantea la ruta metodológica que guiará el logro de objetivos, así como los aspectos éticos y legales que rigen el trabajo de investigación con seres humanos. En este estudio, se utilizó un instrumento propio construido con Google Forms para recopilar datos sociodemográficos y laborales. La evaluación del nivel de satisfacción laboral se realizó mediante el instrumento FONT ROJA (J. Aranaz), validado en Colombia en 2018. La investigadora destaca la importancia de considerar la satisfacción laboral como un factor importante para el bienestar físico y mental de los docentes, influyendo directamente en su desempeño y productividad.

Finalmente, este estudio explora la relación entre las variables sociodemográficas, laborales y la satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior. Al hacerlo, se pretende no solo contribuir a los conocimientos existentes en el campo de la educación superior, sino también proporcionar información valiosa para la toma de decisiones a nivel institucional

Tabla de Contenidos

| | | |
|--------|---|----|
| I. | CAPÍTULO 1. DESCRIPCCION DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1 | Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2 | Pregunta de Investigación..... | 4 |
| II. | JUSTIFICACIÓN..... | 5 |
| III. | OBJETIVOS | 8 |
| 3.1 | Objetivo General..... | 8 |
| 3.2 | Objetivos Específicos..... | 8 |
| 3.3 | Antecedentes..... | 8 |
| IV. | CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA..... | 13 |
| 4.1 | Marco Teórico..... | 13 |
| 4.2 | Marco Conceptual..... | 18 |
| V. | CAPÍTULO 3. ENFOQUE METODOLOGICO | 22 |
| 5.1 | Plan De Análisis..... | 24 |
| VI. | ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES | 26 |
| 6.1 | Riesgos asociados..... | 27 |
| 6.2 | Confidencialidad | 27 |
| 6.3 | Compensación..... | 27 |
| VII. | CAPITULO IV. RESULTADOS | 28 |
| 7.1 | Características sociodemográficas y condiciones laborales..... | 28 |
| 7.1.1 | Tabla 1. Descripción de la población según Edad | 28 |
| 7.1.1 | Tabla 2. Características sociodemográficas | 28 |
| 7.2 | Tabla 3. Distribución según el nivel educativo..... | 30 |
| 7.2 | Tabla 4. Profesión | 30 |
| 7.2 | Tabla 5. Características laborales..... | 31 |
| 7.2 | Tabla 6. Incentivo por actividades académicas..... | 32 |
| 7.2 | Tabla 7. Percepción del personal docente sobre incentivos | 33 |
| 7.3 | Variables relacionadas a la satisfacción laboral según el cuestionario FONT ROJA...34 | |
| 7.3 | .1 Tabla 8. Dimensión 1: Satisfacción laboral..... | 34 |
| 7.3.1 | Tabla 9. Percepciones laborales..... | 36 |
| 7.3.1 | Tabla 10. Percepciones de las condiciones de la labor docente | 37 |
| 7.3.1 | Tabla 11. Relaciones laborales..... | 38 |
| 7.3.1 | Tabla 12. Expectativas y percepciones dentro de mis funciones..... | 39 |
| 7.3.1 | Tala 13. Frecuencia de sentir no estar capacitado para mi trabajo | 40 |
| 7.3.1 | Tabla 14. El sueldo que recibo es muy adecuado..... | 40 |
| 7.31 | Tabla 15. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope mi energía | 41 |
| 7.31.1 | Tabla 16. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena | 42 |
| 7.31.1 | Tabla 17. Percepciones relacionadas a la calidad de vida laboral..... | 42 |
| 7.4 | Tabla 18. Sexo*Ingresos económicos derivados de labor docente | 43 |
| 7.5 | Tabla 19. Satisfacción en el trabajo * Tiempo laborado | 43 |
| 7.6 | Tabla 20. Satisfecho en mi trabajo*Incentivo por actividades adicionales investigativas | |

| | | |
|-------|---|----|
| 7.7 | Tabla 21. Satisfecho en mi trabajo*Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales..... | 45 |
| 7.8 | Tabla 22. Satisfecho en mi trabajo*El sueldo que percibo es muy adecuado..... | 46 |
| 7.9 | Tabla 23. Sensación que me falta tiempo * Horas extras diarias para cumplir su labor | 46 |
| 7.10 | Tabla 24. Tiempo de vinculación*Satisfecho en mi trabajo | 47 |
| 7.11 | Tabla 25 Cuestionario Font – Roja SMG..... | 48 |
| 7.11 | Tabla 27 Satisfacción Media Global*Sexo | 49 |
| 7.11 | Tabla 28 Satisfacción Media Global*Estrato Socioeconómico | 49 |
| 7.12 | Tabla 29 Tabla Satisfacción Media Global*Nivel Educativo | 50 |
| 7.13 | Tabla 30 Satisfacción Media Global * Tiempo laborado | 50 |
| 7.14 | Tabla 31 Satisfacción Media global * Ingresos económicos derivados de labor docente | 51 |
| 7.15 | Tabla 32 Satisfacción Media global * Horas laborales trabajadas | 51 |
| 7.16 | Tabla 33 Satisfacción Media global * Tiempo de vinculación | 52 |
| 7.17 | Tabla 34 Satisfacción Media global * Incentivo por actividades adicional investigativas | 52 |
| VIII. | CAPITULO V. DISCUSION | 53 |
| IX. | CAPITULO VI. CONCLUSIONES..... | 59 |
| X. | CAPITULO VII. RECOMENDACIONES | 61 |
| XI. | CAPITULO VIII. LIMITACIONES DEL ESTUDIO..... | 62 |
| XII. | REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 63 |
| XIII. | LISTADO DE ANEXOS | 68 |
| 13.1 | ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO..... | 68 |
| | ANEXO 2. LINK DE ENCUESTA..... | 72 |

I. CAPÍTULO 1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El ejercicio laboral es una característica del desarrollo y funcionamiento humano, 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).

Históricamente, el trabajo para la Sociedad Griega significaba algo despreciable, jerarquizado a la menor categoría, considerándolo como un indicador de bajo rango social de quien lo tenía que llevar a cabo. Más adelante, en la Edad Media se fortaleció la antigua división del trabajo. Sacerdotes, guerreros y trabajadores, mantenían un orden social basado en una economía de la salvación, en la que una parte de la población vivía en la incertidumbre y la pobreza, y de ellos dependía la salvación de los ricos (Parra & Paravic pág. 37-48). Más adelante, para la edad moderna se da apertura a una transformación de criterio que va direccionado a la exaltación del trabajo y minusvaloración del ocio. Es así, como el trabajo pasó a ser el *“modo de ganar dinero para amortizar las necesidades básicas, obtener estatus, imponerse a los demás y sobresalir”*. (Ardila, R.)

Concorde con Landy & Conte (2005) la satisfacción laboral es la actitud positiva que da respuesta a su experiencia laboral, la cual depende del tipo de motivación que se le proporcione al trabajador y la percepción que éste construye. De tal manera que 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.

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. Ahora, si bien es claro, que el trabajo es el medio para potenciar las habilidades y capacidades de cada uno e impulsar el desarrollo humano, de igual manera somos conscientes de que no todo trabajo ayuda a mejorarlo, es así como resulta

relevante hacer mención de los objetivos del Desarrollo a escala humana direccionados a la satisfacción de las necesidades fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la Sociedad Civil con el Estado.

Desde la visión de Max-Neef (1986), “El trabajo constituye mucho más que un factor de producción: propicia creatividad, moviliza energías sociales, preserva la identidad de la comunidad, despliega solidaridad, y utiliza la experiencia organizacional y el saber popular para satisfacer necesidades individuales y colectivas”. De esta forma, la satisfacción laboral, trasciende categorías que lo limitan a la lógica del reconocimiento económico por una labor realizada y pasa a convertirse en una dimensión cualitativa que no puede explicarse por modelos instrumentales de análisis ni por estimaciones econométricas de funciones de producción”. (p.76)

El Desarrollo a Escala Humana según Manfred Max-Neef, apunta hacia una necesaria profundización democrática que facilite una práctica más directa y participativa con el fin de contribuir y revertir el rol tradicionalista y semi paternalista del Estado Latinoamericano, desarrollándose en un rol estimulador de soluciones creativas que emanen desde abajo hacia arriba que resulten congruentes con las aspiraciones reales de las personas (Neef et al., 1993)

Los antecedentes del presente estudio, muestran que variables sociodemográficas como sexo (hombres más satisfechos) y estado civil (solteros más satisfechos) se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en docentes universitarios (Pan et al. 2015), estudios como el de los investigadores Chiang et al. (2014) muestran que existe más satisfacción entre los docentes que poseen capacidad para decidir autónomamente, mientras que existe baja satisfacción entre aquellos con baja remuneración; un estudio en el caribe colombiano evidenció que variables como motivación e incentivos laborales se relacionan

negativamente con la satisfacción laboral (González 2018), es así como la satisfacción o en su defecto la insatisfacción influye de manera individual y colectiva a la institución, en tanto se relaciona con la presencia de enfermedad, incapacidades recurrentes y posiblemente la deserción laboral entre otros, que repercuten en el nivel de productividad y el clima laboral.

En el contexto dinámico de la educación superior, la satisfacción laboral de los docentes se establece como un componente fundamental para el desarrollo académico y el bienestar institucional. No obstante, se ha observado que esta dimensión se vincula a una serie de variables sociodemográficas, cuyo papel determinante aún se encuentra en proceso de análisis y comprensión. La interrelación entre aspectos individuales y la satisfacción laboral en el ámbito académico se manifiesta como un fenómeno complejo y multifacético.

En este sentido, resulta imperativo explorar y entender a fondo la influencia que variables como la edad, género, nivel educativo, experiencia laboral y estado civil ejercen sobre la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación superior. La falta de una investigación exhaustiva en este dominio específico deja un vacío en nuestra comprensión de cómo estas variables sociodemográficas impactan en la percepción subjetiva de los docentes respecto a su entorno laboral.

La complejidad de la labor docente en la educación superior, caracterizada por demandas académicas, desafíos pedagógicos y cambios constantes, sugiere la necesidad de identificar y comprender a profundidad los factores que contribuyen a la satisfacción laboral. La falta de claridad en esta área podría afectar negativamente no solo la calidad de la enseñanza, sino también la retención del talento académico y, por ende, el éxito general de la institución educativa.

Por lo tanto, el presente estudio se propone abordar esta brecha investigativa, analizando de manera sistemática y detallada la relación entre variables sociodemográficas y laborales con la satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior. La comprensión de estos vínculos no solo enriquecerá el conocimiento académico, sino que contribuirán a la implementación de planes de mejora con el fin de aumentar la satisfacción laboral en la IES cuando aplique.

Según datos de la “Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo Eurofound, 2005), en el ámbito educativo se han encontrado las tasas más altas de estrés, ansiedad e irritabilidad que afectan el nivel de satisfacción laboral de los profesores”. (Milczarek, Schneider, et al. 2009).

Es importante precisar que la profesión docente es probablemente, una de las requiere mayor preparación, ya que implica afrontar no solo la diversidad de caracteres del grupo de estudiantes, sino también la desmotivación por la falta de recursos para poder desempeñarse a cabalidad, o los problemas surgidos por la propia dinámica de interacción entre y con los colegas, así como también los que surjan con los estudiantes o autoridades académicas.

Para el desarrollo de la investigación, se recurre a un estudio descriptivo de corte transversal con enfoque correlacional, con lo que se pretende determinar la satisfacción laboral y su relación con las variables sociodemográficas y laborales del personal docente que realiza prácticas formativas en la facultad de ciencias de la salud, con la finalidad de contextualizar los resultados que permitan identificar los niveles que están asociados, el grado de satisfacción y los aspectos laborales que la determinan.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre las variables sociodemográficas y laborales con el nivel de satisfacción del personal docente en áreas de la salud de una institución pública de educación superior en Popayán?

II. JUSTIFICACIÓN

El trabajo es una herramienta esencial en la vida del ser humano, porque tiene implicaciones psicológicas y mentales que van más allá de la recompensa monetaria, convirtiéndose en el modo más seguro para el sustento de la vida, pero también el modo más utilizado para desempeñar un rol en la sociedad. En otras palabras, esta ocupación genera una marca de identidad y de autoestima personal; involucrando además del esfuerzo físico, la racionalidad, la emoción y la voluntad humana para esa generación de bienes y servicios para otros. En este sentido, el trabajo está unido al servicio a otros y también está asociado a la dignidad humana y personal de cada trabajador y por ende a su desarrollo humano. En cualquier circunstancia, el trabajador manifiesta una satisfacción que merece ser estudiada. En este caso, se habla de satisfacción laboral o satisfacción con el trabajo realizado.

Para los economistas neoclásicos la palabra necesidad es improcedente, más bien viene dada desde las preferencias reveladas en los mercados; pero en el trabajo del economista, ambientalista y político chileno Neef (1986) según el concepto de Desarrollo humano, propone una perspectiva distinta, apoyada en las necesidades humanas fundamentales y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza, los cuales sostienen el Desarrollo a Escala Humana. Este tipo de desarrollo, nos obliga a ver el mundo de una manera distinta a la convencional.

Con el sistema capitalista y el modelo económico dominante hoy en día se da valor a los objetos, más no a las personas, lo cual es ampliamente cuestionado por los autores mencionados frente a lo cual se indagan por las formas de medir el crecimiento cualitativo de las personas, planteando que dicha medición se puede realizar a partir de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales (Max-Neef).

Los profesores universitarios que desarrollan una carrera profesoral en una institución educativa universitaria tienen características particulares frente a empleados de otro tipo de organización productiva o de servicios. La mayoría de los profesores tienen una profesión de base y realizan esta actividad como complemento a su profesión orientados principalmente por la vocación hacia la enseñanza, el saber y verdad de carácter científico.

Según Ruiz Quiles et al. 2015, indaga sobre aquellos factores que motivan a los profesores a estar entusiasmados con su labor, ha sido una constante en diferentes estudios, considerando que la satisfacción laboral de los profesores puede ser un factor importante que puede incluso llegar a influir en el desempeño exitoso de los estudiantes, de acuerdo con lo anterior si consideramos que la función sustantiva de la docencia es esencial en el trabajo de un profesor, con mayor relevancia se deben concentrar esfuerzos en determinar esos factores que se relacionan con la satisfacción de los profesores frente a su labor.

La literatura académica ha subrayado la relevancia de explorar la influencia de variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, reconociendo que, así como existe una gran variedad de factores que influyen en la satisfacción laboral estas variables sociodemográficas desempeñan un papel significativo en la configuración de la percepción laboral. En sus investigaciones, García, L., & Pérez, J. (2019) destacaron la importancia de considerar factores como el estado civil al analizar la satisfacción laboral en el contexto universitario. Asimismo, Brown et al. (2020) señalan la relación entre el nivel educativo y la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de comprender cómo la formación académica impacta en la percepción del entorno laboral. Estas investigaciones proporcionan un marco sólido para abordar la complejidad de las relaciones entre variables sociodemográficas y satisfacción laboral en el ámbito universitario, destacando la necesidad de un enfoque integral para comprender y mejorar la experiencia laboral de los docentes.

Como se mencionó previamente en el planteamiento del problema la satisfacción laboral tiene vital importancia y relación con variables sociodemográficas y laborales en las

organizaciones y más en instituciones de educación superior, por lo que se considera significativo llevar a cabo una investigación a fin de determinar la relación entre dichas variables con la satisfacción laboral de los docentes que realizan prácticas formativas en la facultad de salud de la Universidad del Cauca, ya que los estudios realizados se enfocan al análisis del clima organizacional siendo esta una categoría diferente a pesar de los aspectos en común con la satisfacción laboral.

En esta dirección, se infiere que la satisfacción laboral es un aspecto importante a trabajar, a fin de posicionar la actividad docente en salud, dándole la relevancia que demanda el contexto formativo ya que es un factor que puede llegar a afectar la calidad de la educación, lo que iría en contra de los criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social que plantea la Universidad.

El impacto social de este proyecto está encaminado al beneficio de los participantes de la investigación, es decir, los docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad del Cauca, este radica en que si el informe final es efectivo puede ser utilizado para establecer, proponer y adoptar mecanismos que permitan aumentar su compromiso y satisfacción y por ende también impactar en su desempeño, lo que permitiría a la Institución generar mejores y mayores ventajas competitivas. Por tal motivo, es necesaria la evaluación y el diagnóstico, los cuales pueden generar acciones que permitan la adaptabilidad para así mejorar la satisfacción laboral de los docentes en salud.

Esta investigación está ligada al componente formativo de profundización donde permite la inmersión del área de trabajo y el fortalecimiento del conocimiento sin apartar la conectividad con el desarrollo humano y la salud, de la mano con la línea de investigación, de la Maestría en

Desarrollo Humano y Salud, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Cauca.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar la relación de las variables sociodemográficas y laborales con la satisfacción laboral del personal docente que realiza prácticas formativas en salud en una institución de educación superior.

3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar los factores sociodemográficos de la población.

Identificar las características laborales del personal docente que realiza prácticas formativas.

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes incluidos en la investigación

Establecer el nivel de correlación de las variables a estudio.

3.3 Antecedentes

Para desarrollar este trabajo investigativo fue necesario el uso de una estrategia de búsqueda para el desarrollo del marco conceptual/ estado del arte del mismo, estuvo diseñada mediante la metodología PICO (población, intervención, comparación, resultados), con los siguientes términos MESH (medical subject headings) Satisfacción laboral, Docentes universitarios, Educación Superior y estrategias de búsqueda en bases de datos de acceso libre como pubmed, lilacs, cochrane, google scholar, Teseo, medline, entre otros, en idioma inglés, portugués y español según la interfaz de la base de datos o repositorio. Los conectores creados para la búsqueda de los datos que preceden este estudio fueron:

- Job Satisfactions AND Needs Assessments AND university
- Satisfaction, Job AND Training Teacher AND

- Teacher Education AND Higher Education AND descriptive study
- Satisfaction, Job AND Higher Education
- Work Satisfaction OR Job Satisfaction
- Observational study AND Job satisfaction

El origen investigativo de la satisfacción laboral nace en el año 1935 por el autor *Hoppock*, donde modificó la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. A causa de esto, toma importancia involucrarlo en el estudio del ambiente organizacional por el impacto en el funcionamiento en la organización y en la calidad de vida de los trabajadores. (Hoppok, et al, 2011) En este sentido, es posible deducir que la Satisfacción Laboral, influye en la actitud de una persona o de un grupo de personas, de manera positiva como negativa en los procesos y en los resultados, pues estos mismos llevarán a cabo las tareas asignadas de manera óptima o no.

Interesados en analizar la satisfacción laboral en los diversos campos de acción del ser humano, muestran que la satisfacción laboral está sujeta a una serie de determinantes que sustentan la percepción que cada individuo experimenta de sus condiciones laborales.

Las instituciones de educación superior enfrentan grandes retos y desafíos en términos de competencia, estabilidad y sostenibilidad en el tiempo por lo que deben encontrar formas que le permitan hacer diferencia, incursionar en nuevos modelos de enseñanza y ofertar servicios para ampliar su portafolio con sus estudiantes; adicionalmente las instituciones de educación superior están llamadas a generar un nuevo conocimiento, que, a partir del mismo, contribuya en dar soluciones tangibles de problemas reales en la sociedad contribuyendo al desarrollo de un país y del mundo.

Después de haber realizado una investigación sobre el fenómeno analizado se han encontrado una serie de estudios relacionados por las palabras clave de búsqueda (satisfacción laboral, docentes, educación superior) que se destacan a continuación.

En la investigación realizada por Maussa et al. 2014, denominado Características, principios y fines de la evaluación del desempeño docente, se ha podido determinar que la evaluación de desempeño docente debe ser un espacio para la reflexión, auto indagación y construcción de propuestas y nuevos modelos de liderar el desarrollo personal e institucional, la evaluación debe incidir claramente en el mejoramiento institucional.

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

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

En el estudio realizado por Hernández en 2017 Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016 se evidencia insatisfacción sobre el método de evaluación docente y una satisfacción escasa acerca de la participación en la toma de decisiones, la actividad de investigación es el factor que más influye negativamente en la satisfacción del personal docente, destacando la insatisfacción relacionada con la pertenencia a un grupo de investigación, así como un alto nivel de indiferencia hacia el apoyo institucional, la infraestructura y recursos de trabajo inciden negativamente en la satisfacción del personal docente, manifestándose categorías desde muy

insatisfecho por la comodidad de las oficinas, altos niveles de insatisfacción referida hacia las instalaciones y equipo, así como por la seguridad de laboratorios y clínicas. La motivación y el reconocimiento afectan negativamente en la satisfacción del profesorado, se encontraron docentes desde muy satisfechos con las condiciones laborales hasta muy insatisfechos con la valoración por el trabajo realizado.

La revista internacional mexicana de Administración & Finanzas publica el artículo satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios por Aguilar-Morales, et, al. 2015 tuvo como objetivo fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México y los factores relacionados con la satisfacción. El tipo y diseño del estudio fue no experimental, descriptivo, con enfoque mixto (cuantitativa) a través de encuestas y (cualitativa) por medio de grupos de enfoque. Los resultados obtenidos reflejaron que el 26.9% de los docentes tienen insatisfacción laboral siendo las dimensiones que representan focos de alerta el reconocimiento, la compensación y las condiciones dentro de él las principales causas asociadas están relacionadas con las funciones, la gestión de apoyo y las labores administrativas.

El estudio de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos en 2019 realizado por Trujillo y col., tuvo como objetivo identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios de pregrado y la correlación entre ambas variables, estudio de característica cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal; utilizó la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) y un Instrumento para caracterizar el clima organizacional (CO), involucró 180 docentes auxiliares contratados a tiempo parcial de 3 universidades (dos privadas y una pública) de la ciudad de Arequipa, en sus resultados se concluye que, para todos los estadísticos, el valor-p general fue mayor que 0,05, lo que indica que no existe evidencia de correlación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente, por lo

que no se puede asegurar que la relación sea verdadera a un nivel de confianza de 95 %, en ninguna de las tres facultades estudiadas.

El estudio Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes realizado por Pujol en 2015 en Argentina, muestra que hay baja satisfacción relacionada con mecanismos de acceso a cargos docentes, percepción de justicia dentro del sistema y perspectivas de movilidad ascendente. Las principales variables predictivas que parecieran explicar de manera significativa la satisfacción laboral de los docentes son su edad y la jerarquía de su cargo.

Ucrós, Brito M. et al 2015, estudiaron la satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Universidad de La Guajira Colombia, en ese estudio se concluye que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

En la tesis de motivación y satisfacción laboral de profesores universitarios de la universidad de la Sabana en 2021, investigación cuantitativa correlacional, aplicó el instrumento R-MAWS, con el objetivo de analizar los diferentes factores motivacionales, de satisfacción y de insatisfacción de los docentes, la muestra fueron 98 docentes cuyos resultados analizados demostraron que la motivación intrínseca de los docentes, se ubicó en un nivel alto representado en un 86,7% en nivel alto y un 10% en nivel moderado, indicando que los profesores realizan su labor porque se sienten bien.

En este mismo sentido, el estudio de riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral en Universidad Católica de Colombia de la facultad de Psicología en 2011, participaron 221 docentes de diferentes instituciones santandereanas, este estudio de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal, tuvo por objetivo identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral

encontrando en sus resultados características sociodemográficas como la convivencia representado en un 62.4% que vive en pareja y está relacionada con la calidad vida laboral.

El artículo desarrollado en la ciudad de Cúcuta- Norte de Santander, titulado relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción en esta misma ubicación, de metodología cuantitativa, de diseño no experimental de tipo correlacional, incluyeron 75 participantes aplicando una encuesta tipo Likert (Font Roja), evaluando las variables hábitos de vida, mostrando como resultados un estilo de vida con nivel bajo representado en el 92%, y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderado con 77%, importante destacar que en este estudio los hábitos de vida saludables no tienen relación con la satisfacción laboral.

En conclusión, se considera que el tema de investigación es pertinente dado que a pesar de que existen muchos estudios acerca de la satisfacción laboral, los realizados en docentes universitarios son pocos en Colombia y ninguno en el Cauca, teniendo en cuenta que es un tema de gran importancia y que las organizaciones de educación superior deben focalizar su atención y enfocar esfuerzos para desarrollar y apoyar estudios de satisfacción laboral al interior de sus procesos que permitan determinar los factores y/o elementos que están impactando de manera positiva y negativa a sus docentes.

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

IV. CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA

4.1 Marco Teórico

Como previamente se menciona las investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral se han explorado desde 1935 por medio de estudios sistemáticos promovidos por Hoppock (Torres Álvarez, et, al.1992). Para formalizar una definición de satisfacción laboral es preciso acudir a autores que hacen referencia a la satisfacción laboral como un estado

emocional, sentimientos o respuestas afectivas y otra serie de autores que consideran que va más allá de solo las emociones si no que tiene que ver con las conductas. (Chiang Vega & Col. 2015).

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

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

Muñoz Adanes (1990), define la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”.

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

Por último, para Kreitner y Kinicki (1997), la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”.

En cuanto a la satisfacción laboral en la educación algunos estudios muestran lo siguiente:

Mayo y Martínez (2016) manifiestan que la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser.

Chiang, et. al (2015) menciona que según los estudios existe más satisfacción entre los docentes que poseen capacidad para decidir autónomamente, mientras que existe baja satisfacción entre aquellos con baja remuneración.

Así también, Pujol y Lucas (2016) mencionan que, debido a la incidencia probada de la satisfacción laboral sobre la salud ocupacional y otras variables de performance de gran interés para la gestión, resulta relevante su medición y estudio sistemático en las Universidades.

Cantón y Téllez (2016) mencionan la importancia sobre el analizar la satisfacción laboral en el ámbito educativo, por las implicaciones que tiene en el desempeño de los docentes, puesto que incide de forma directa en la eficacia de su profesión y rendimiento.

García et. al (2016) señala que la satisfacción laboral podría verse afectada en la docencia, ya que es una profesión de alto riesgo, que, si se estudian las condiciones a las cuales se encuentra expuesta esta población, se evidenciará la presencia de un amplio número de factores de riesgo que afecta la salud física y psicológica del docente.

Triadó et. al (2015) manifiesta que los docentes que se encuentran potencialmente satisfechos poseen un mejor desempeño dentro de los cursos en los que participan, situación que podría traducirse en un impacto positivo, beneficiando los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para Padrón (1994), la satisfacción personal y profesional está estrechamente

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

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

En este contexto se han desarrollado teorías de la motivación que contribuyen de manera importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción en el trabajo, se describen las más importantes:

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

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

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

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

La teoría de la “Adaptación del trabajo” (Calvacante, 2004) tiene por fundamento la reciprocidad que existe entre el individuo y el ambiente de trabajo.

Por otra parte, el modelo de las “características de la función”, tiene por objeto argumentar que la satisfacción laboral surge de las características del trabajo que el sujeto lleva a cabo, mediante el incremento de la variedad de aptitudes requeridas por éste, de la identidad y del significado de las tareas y de la autonomía en la función, para que el individuo pueda resolver problemas.

Este trabajo investigativo se orienta por la definición de satisfacción laboral dada por “La teoría de los dos factores” Herzberg (1967), donde previamente se explica que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional.

4.2 Marco Conceptual

Las siguientes son las variables que se tendrán en cuenta en este trabajo, se hace una breve descripción de cada una:

Variables Sociodemográficas:

Edad: La literatura destaca la importancia de la edad como un factor determinante en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Se ha observado que diferentes etapas de la vida pueden influir en la percepción del trabajo y en la valoración de los aspectos laborales.

Sexo: Estudios como el de García y Pérez (2019) han examinado la relación entre el género y la satisfacción laboral, identificando posibles disparidades en las experiencias laborales entre hombres y mujeres. La comprensión de estas diferencias puede contribuir a estrategias de mejora específicas.

Nivel Educativo: La formación académica también emerge como un factor relevante. La investigación de Brown et al. (2020) destaca la conexión entre el nivel educativo de los docentes universitarios y su satisfacción laboral, sugiriendo que la formación avanzada puede tener un impacto positivo en la percepción del trabajo.

Estado Civil: La situación marital ha sido abordada por García y Pérez (2019), quienes evidencian la influencia del estado civil en la satisfacción laboral. Comprender cómo las responsabilidades familiares se relacionan con la percepción del trabajo es crucial para el diseño de políticas institucionales.

Procedencia: Es el origen de algo o el principio de donde nace o deriva, y se usa para nombrar a la nacionalidad de una persona. (Anillo, et, al. 2021)

Estrato socioeconómico: Medida total económica y sociológica que combina la preparación laboral de una persona, de la posición económica y social individual o familiar en relación con otras personas, basada en sus ingresos, educación y empleo. (Restrepo-Santiesteban 2022).

VARIABLES LABORALES

Tipo de contrato: Gómez López (2014) en su estudio relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada, subraya la relevancia del tipo de contrato laboral en la satisfacción de los docentes universitarios. Las condiciones contractuales, ya sea a tiempo completo, parcial o de planta, pueden influir en la percepción del trabajo y especialmente en el compromiso laboral, especificaciones encontradas en el acuerdo 024 de abril de 1993 relacionado con los estatutos de profesor universitario.

Experiencia Laboral: La antigüedad en la institución, destacada por Amezcuita y Ospina (2012) ha sido identificada como una variable influyente en la satisfacción laboral. La investigación sugiere que docentes con una larga trayectoria pueden tener percepciones distintas en comparación con sus colegas más nuevos.

Carga Horaria: estudios resaltan la importancia de la carga horaria semanal en la satisfacción laboral, como lo menciona Solarte Ríos (2017), entender cómo las horas dedicadas al trabajo se relacionan con la percepción del mismo puede proporcionar información valiosa para la gestión eficiente del tiempo y la carga laboral.

Autonomía: Es un principio básico de hombre inherente a la toma de decisiones, que se desarrolla sin influencia de otra persona, respetando la integridad de su dignidad humana (Núñez, 2015)

Autoridad: Es un atributo que se le otorga a una persona para controlar y ejercer poder, que tiene potestad sobre las otras personas que están a su cargo, que tienen deberes y responsabilidades según la legislación, obedece a una junta o encargo de una determinada cartera. (Marín, 2017)

Beneficio: Es el otorgamiento de un conjunto de materiales, objetos, enmarcados como factores que crean condiciones favorables para mejorar las condiciones de vida, usualmente son sostenibles en el tiempo (Fernández, 2013)

Condiciones físicas: Está relacionado a la condición física y biológica en el hombre, también tiene la connotación a la infraestructura física del inmueble de la forma como fueron construidos y sus especificaciones o características. (Gonzales, 2013)

Desarrollo: Es la capacidad de realizar una función específica especializada, requiere de mucho entrenamiento, cuantas más capacitaciones se tenga estará orientado al logro del bienestar personal o colectivo (García, 2017)

Desempeño: Es el desarrollo de la actividad asignada al trabajador, que tiene su calificación personal dentro de la propia (Gonzales, 2013).

Factores: Son los determinantes y condicionantes que modifican la conducta humana, que en muchas ocasiones pueden ser favorables o no. (López, 2015)

Habilidades: Es la capacidad del hombre expresada para realizar una determinada actividad o asumir roles con naturalidad requiere de mucha capacitación y entrenamiento (Cieza, 2014)

Motivación: Es la capacidad del hombre de generarse condiciones para transformar o el deseo de realizar un trabajo con una actitud positiva que en conclusión muestra pro actividad. (Castro, 2013)

Incentivos: Es un mecanismo de reconocimiento que está relacionado con una recompensa por determinada conducta. Pérez, W., & Moscoso, B. (2011).

Libertad: Es una condición donde las personas pueden desarrollarse sin ningún tipo de restricción, también convoca el cumplimiento de sus deberes y no conculcar sus derechos. (Álvaro, 2016)

Oportunidad: Es el momento propicio donde se presentan algunas condiciones favorables para generar beneficios en las personas o el conjunto de personas. Circunstancias que se presentan al azar sin programación alguna (Cieza, 2014)

Organización: Es el conjunto de normas que rigen el funcionamiento de una institución formal o informal que tiene su propia estructura donde existen clientes internos y externos, tienen su propia organigrama funcional y administrativa (Álvarez, 2015)

Políticas: Son las normativas y orientaciones de una conducta que rigen a todo el trabajador para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. (Castro, 2013)

Retroalimentación: Es la capacitación permanente y sostenida que busca la adherencia en los trabajadores sobre los que se realiza, es parte de la socialización, es un diseño y alternativa que debe estar desde el principio del proceso de aprendizaje y permitir que con el paso del tiempo ésta trabaje naturalmente. (Bustamante, 2013)

Remuneración: Es un medio valorativo como consecuencia de la contraprestación de un servicio determinado, una parte muy importante lo constituye el sueldo, los incentivos (Juárez, 2000)

Relaciones interpersonales: Es la forma como se relacionan entre dos o más personas como parte de su desarrollo personal y habilidad social. (Vizquerra, 2003)

Responsabilidad: Asumir el activo y pasivo de las consecuencias que se genera de la actividad humana en el contexto donde se desarrolla con sus limitaciones, oportunidades, y desafíos. (Wester, 2008)

Rutina: Realizar un trabajo con renuncia a la innovación, hacer las cosas de la misma manera, tiene un arraigo familiar. (Melanie Klein, Eric)

Tareas: acción intencionada que un individuo considera necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo. (Ana Basterra)

V. CAPÍTULO 3. ENFOQUE METODOLOGICO

Tipo de estudio:

El presente estudio es de tipo descriptivo de corte transversal con enfoque correlacional, con la pretensión de encontrar la relación de las variables sociodemográficas y laborales con la satisfacción laboral de los docentes en áreas de la salud el cual se desarrolló en diferentes fases del segundo periodo de 2023 en la facultad de Ciencias de la salud de una Universidad pública ubicada al suroccidente de la ciudad de Popayán, con los docentes que realizan prácticas formativas de los programas de pregrado en Fisioterapia, Fonoaudiología, Enfermería y Medicina.

Población

Para el desarrollo del trabajo la población objeto corresponde a 106 docentes que realizan prácticas formativas en los programas de pregrado de la facultad de ciencias de la salud de esta IES, entendiendo como practicas formativas al conjunto de actividades y espacios a través de los cuales el talento humano en formación vive una experiencia inmediata y directa con su ejercicio profesional, mediante la prestación de un servicio a la comunidad en las condiciones reales en las que se desenvolverá el futuro profesional.

Muestra

La muestra es tomada por conveniencia y corresponde a 63 docentes (planta y temporales) que participaron de manera voluntaria diligenciando el formato tipo encuesta enviado a los correos institucionales.

Criterios De Inclusión

Conforme a ello, se tienen en cuenta criterios de inclusión para la participación del mismo, en primera instancia que sea voluntario, seguidamente que los docentes realicen practicas formativas en los programas de pregrado previamente mencionados no menor a 1 año independiente al tipo de vinculación, además estos docentes deben tener un contrato vigente en el segundo periodo de 2023, información que se corrobora en cada uno de los listados que los jefes de departamento remitieron al investigador

Criterios De Exclusión

También es importante destacar los criterios de exclusión tenidos en cuenta para la investigación, dentro de ellos encontramos a los docentes que hayan presentado interrupción debido a cualquier causa (comisión académica, año sabático, incapacidades, licencias) en el último año y los docentes en comisión de estudios o año sabático.

Procedimiento e Instrumento

Para efecto de la investigación se envió al correo electrónico a los docentes incluyendo el consentimiento informado (Ver anexo 1), el cuestionario de elaboración propia (formato en Google forms, (Ver anexo 2), donde su encabezado presenta el consentimiento informado, seguido a él se encuentran las preguntas que permitirán la recolección de variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, procedencia, estrato socioeconómico) y variables laborales, tales como (profesión, nivel educativo, tipo de contratación, tiempo de contratación, horas laboradas, salario), seguidamente se encuentra el cuestionario Font-Roja conformado por 24 preguntas, cada una de ellas es valorada mediante una escala tipo Likert de 1-5, en el sentido de menor a mayor grado de satisfacción, desde 1 (mínima satisfacción) hasta 5 (satisfacción máxima).

El resultado general de este cuestionario se expresa en un índice que se denomina Satisfacción Media Global (SMG), el cual resulta de calcular la diferencia entre los ítems del Cuestionario Font Roja que forman parte de las dimensiones que aumentan la satisfacción

menos los que pertenecen a las que la disminuyen, dividiendo después el resultado entre los 24 ítems totales. De este cálculo deriva un resultado que oscila entre -2 y 2 puntos, permitiendo diferenciar las personas en satisfechos (>0), indiferentes o neutros ($=0$) o no satisfechos (<0). Es así como la SMG se constituye como la variable dependiente del trabajo.

Dicho cuestionario fue anónimo y autoadministrado por medio de los correos electrónicos.

Plan De Análisis

Estudio descriptivo transversal. Población de estudio: Docentes que realicen practicas formativas en los programas de pregrado en la facultad de Ciencias de la Salud. Muestra: 63 docentes que decidieron participar voluntariamente. Se aplicó el cuestionario validado Font-Roja AP obteniendo las variables sociodemográficas y laborales. El procesamiento de datos se realizó a través del paquete estadístico SPSS versión 24 obteniendo resultados de variables cuantitativas con media, desviación estándar, mínimos y máximos, variables cualitativas con distribución porcentual de frecuencias. Se explora normalidad de las variables cuantitativas mediante la prueba de kolmogorov, asociación entre variables de satisfacción laboral, sociodemográficas y de condiciones laborales mediante la prueba de Chi-Cuadrado ($p < 0.05$) como medida determinante de asociación estadística entre variables categóricas en tablas de contingencia.

Así mismo, para verificar fuerza de relación se utiliza coeficiente de contingencia, entre dos variables categóricas. El coeficiente de contingencia varía entre 0 y 1. Un valor de 0 indica que no hay relación entre las variables, mientras que un valor de 1 indica una relación perfecta. Cuanto mayor sea el coeficiente de contingencia, mayor será la fuerza de relación entre las variables.

Para efecto de determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes que realizan prácticas formativas en los programas de pregrado de la facultad de ciencias de la salud se aplicó el formato FONT ROJA conformado por 9 dimensiones (satisfacción en el trabajo,

tensión relacionada al trabajo, competencia profesional, promoción profesional, relaciones interpersonales con jefes y compañeros y monotonía laboral), donde existen preguntas que a mayor puntuación indican mayor satisfacción, resultado que encontramos en las siguientes numerales (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 19), y otros que a mayor puntuación nos indica una menor satisfacción lo cual lo hallamos en las siguientes preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6, 18, 20, 21, 22, 23 y 24), la resta de estos resultados dividido sobre los 24 ítems.

El resultado general expresa el índice Satisfacción Media Global (SMG), resultado que oscila entre -2 y 2 puntos, permitiendo diferenciar las personas en satisfechos (>0), indiferentes o neutros ($=0$) o no satisfechos (<0). Con este resultado se verifica la fuerza de relación aplicando nuevamente el coeficiente de contingencia entre SMG y las variables sociodemográficas y laborales.

Las dimensiones que conforman el FONT ROJA son las siguientes y se valoran con los ítems o numerales que se describen a continuación:

| Dimensión del cuestionario | Ítems |
|------------------------------------|--|
| Satisfacción por el trabajo | F.7 "en mi trabajo me encuentro satisfecho. F10 "tengo interés por las cosas que realizo". F11 "tengo la sensación de que lo que hago vale la pena". F16 "ocupo el puesto que merezco por capacidad y preparación" |
| Tensión relacionada con el trabajo | F2 "tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones" F3 "al final de la jornada me encuentro muy cansado". F4 "no desconecto del trabajo cuando llego a casa". F5 "en el trabajo diario me tengo que emplear a fondo". F6 "mi trabajo me altera el estado de ánimo". |
| Competencia profesional | F22 "con frecuencia siento no estar capacitado para mi |

| | |
|---|--|
| | trabajo". F23 "siento que no tengo recursos suficientes para realizar mi trabajo también como se desearía". F24 "la competitividad me causa estrés o tensión". |
| Presión del trabajo | F 18 "me falta tiempo para realizar mi trabajo ". F20 "creo que mi carga de trabajo es excesiva". |
| Promoción profesional | F9 "tengo oportunidad de aprender cosas nuevas". F12 "obtengo reconocimiento por mi trabajo". F17 "tengo muchas posibilidades de promoción". |
| Relación interpersonal con los jefes | F13 "la relación con mis superiores es cordial". F19 "sé lo que se espera de mí en el trabajo". |
| Relación interpersonal con los compañeros | F14 "las relaciones con los compañeros son cordiales". |
| Características extrínsecas del estatus | F8 "tengo independencia para organizar mi trabajo". F15 "el sueldo es adecuado". |
| Monotonía laboral | F1 "mi trabajo no varía resulta monótono". F21 "los problemas personales de mis compañeros me afectan". |

Satisfacción media global (SMG)= mayor puntuación indica mayor satisfacción – menor puntuación indica menor satisfacción = resultado / 24 ítems

Fuente. Rodríguez-Alonso, A., Gómez-Fernández, P., & de-Dios del-Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Revista electrónica de enfermería

VI. ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES

Pertinente es resaltar que dentro de la presente investigación toda la información recaudada por cada uno de los entrevistados, será utilizada únicamente para fines netamente científicos, investigativos y académicos, garantizando la privacidad de cada uno de ellos y por ende la intimidad rigiéndose por las normas nacionales e internacionales en ética para investigación.

En ese orden de ideas, las consideraciones éticas de la investigación están direccionadas con base en los aspectos establecidos en los derechos humanos y de igual manera en los lineamientos internacionales para investigación, específicamente en los elaborados por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (Cioms), en cooperación con la Organización Mundial de la Salud (OMS). A nivel nacional, se alude la Resolución N° 8430 de 1993 (octubre 4), por lo que se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, estimando detalladamente la reserva de identidad, el respeto por los derechos de los participantes, la libre participación y el consentimiento informado y asentido. Así mismo, se considera lo reglamentado por el Gobierno Nacional en la Ley 1581 de 2012 y su Decreto reglamentario 1377 de 2013, sobre la protección de datos personales.

6.1 Riesgos asociados

El presente estudio no ocasiona ningún evento que ponga en riesgo la integridad de los participantes. Por tratarse de una investigación no invasiva, no tiene riesgos biológicos ni físicos para la salud e integridad de los participantes. Los participantes no tienen ningún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación que les impida otorgar libremente su consentimiento, gracias a que los estudiantes no deben tener relación docente-alumno ni durante, ni después de su participación.

6.2 Confidencialidad

Los datos de los participantes del trabajo de investigación siempre estarán bajo la custodia del investigador principal. Los resultados arrojados solo se revelarán en forma grupal y no individual; los nombres de los participantes en el estudio se omitirán con ese fin.

6.3 Compensación

No habrá ningún tipo de retribución económica por participar en la investigación y los resultados de la misma serán utilizados para el mejoramiento de las metodologías de los

procesos de contratación y motivación laboral. Los participantes no tendrán que incurrir en ningún gasto económico.

VII. CAPITULO IV. RESULTADOS

7.1 Características sociodemográficas y condiciones laborales

A continuación, se presenta la distribución de las variables sociodemográficas y condiciones laborales halladas en el estudio.

7.1.1 Tabla 1. Descripción de la población según Edad

| | | Estadístico |
|-------------|---|------------------------------------|
| Edad | Media | 45,06 |
| | 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior Límite superior |
| | | 42,89 47,24 |
| | Mediana | 43,00 |
| | Varianza | 74,609 |
| | Desviación | 8,638 |
| | Mínimo | 30 |
| | Máximo | 64 |

Fuente propia

7.1.1 Tabla 2. Características sociodemográficas

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|----------|------------|------------|
| Sexo | Hombre | 19 | 30,2 |
| | Mujer | 44 | 69,8 |
| Edad | 30-39 | 20 | 31,7 |
| | 40-49 | 23 | 36,5 |
| | 50-59 | 17 | 27,0 |
| | >60 años | 3 | 4,8 |
| | | | |
| Estrato | 1 | 2 | 3,2 |

| | | | |
|-----------------------|-------------|----|-------|
| socioeconómico | 2 | 3 | 4,8 |
| | 3 | 19 | 30,2 |
| | 4 | 20 | 31,7 |
| | 5 | 16 | 25,4 |
| | 6 | 3 | 4,8 |
| Estado Civil | Casado | 34 | 54,0 |
| | Divorciado | 8 | 12,7 |
| | Soltero | 13 | 20,6 |
| | Unión libre | 8 | 12,7 |
| Procedencia | Rural | 9 | 14,3' |
| | Urbana | 54 | 85,7 |

En relación a las variables sociodemográficas, se observa que la edad predominante en la población estudiada se sitúa frecuentemente en el rango de 30 a 49 años. El estrato socioeconómico donde residen los docentes en un 61,9% es entre 3 y 4 representado en un 61,9%. Asimismo, la muestra describe un claro predominio del sexo femenino, representando un 69,8% del total de la población. Este hallazgo indica una proporción significativa de mujeres en el ámbito docente; la distribución de género establece un punto de partida para investigar de manera detallada las relaciones entre otras variables sociodemográficas y laborales con la satisfacción de los individuos. En cuanto al estado civil, aproximadamente la mitad de los participantes (54%) están casados, seguido por un 20.6% de personal docente con estado civil soltero.

CONDICIONES LABORALES

7.2 Tabla 3. Distribución según el nivel educativo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------------|------------|------------|
| Válido | Doctorado | 9 | 14,3 |
| | Especialista | 21 | 33,3 |
| | Maestría | 33 | 52,4 |
| | Total | 63 | 100,0 |

Fuente propia

La exploración del nivel educativo en el cuerpo docente revela una distribución donde aproximadamente la mitad de los docentes (52.4%) han cursado estudios a nivel de maestría, situándose como el nivel educativo predominante en la muestra, seguido del 33.3% que han alcanzado el nivel de especialización. El hecho de que la mayoría haya obtenido una maestría destaca la importancia de la formación avanzada en el ámbito docente universitario.

7.2 Tabla 4. Profesión

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---|------------|------------|
| Válido | Enfermera (o) | 11 | 17,5 |
| | Fisioterapeuta | 22 | 34,9 |
| | Fonoaudiólogo | 26 | 41,3 |
| | Ingeniero (informática para salud) | 1 | 1,6 |
| | Médico especialista | 3 | 4,8 |
| | Total | 63 | 100,0 |

Fuente propia

Los datos muestran una composición diversa en el personal docente, con una notable representación de profesionales de la salud. El 41.3% de los docentes pertenecen a la profesión de Fonoaudiología,

Adicionalmente, el 34.9% de los docentes son fisioterapeutas, marcando otra proporción relevante en la distribución profesional. Estos resultados sugieren una riqueza en la diversidad de habilidades y conocimientos en el cuerpo docente, lo cual enriquece la experiencia educativa en el ámbito universitario.

7.2 Tabla 5. Características laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---------------------------------------|------------|------------|
| Tipo de contratación laboral | Cátedra | 7 | 11,1 |
| | Ocasional Medio tiempo | 12 | 19,0 |
| | Ocasional tiempo completo | 20 | 31,7 |
| | Planta medio tiempo y tiempo completo | 24 | 38,1 |
| Tiempo de vinculación a la IES | 1 año | 5 | 7,9 |
| | 2 a 5 años | 10 | 15,9 |
| | 6 a 10 años | 10 | 15,9 |
| | más de 10 años | 38 | 60,3 |
| Horas laborales trabajadas en semana | Entre 10-20 horas/sem | 16 | 25,4 |
| | Entre 20 - 30 horas/sem | 8 | 12,7 |
| | Entre 30 - 40 horas/sem | 27 | 42,9 |
| | Más de 40 horas/sem | 10 | 15,9 |
| | Menos de 10 horas/sem | 2 | 3,2 |
| Horas extras para cumplir su labor | Entre 1 y 2 horas | 8 | 12,7 |
| | Entre 2 y 3 horas | 17 | 27,0 |
| | Más de 3 horas | 28 | 44,4 |
| | Menor a 1 hora | 2 | 3,2 |
| | No requiero de horas extras | 8 | 12,7 |
| Ingresos económicos derivados de la labor docente | Entre 1 y 3 SMMLV | 21 | 33,3 |
| | Entre 4 y 5 SMMLV | 17 | 27,0 |
| | Entre 6 y 7 SMMLV | 17 | 27,0 |
| | Más de 7 SMMLV | 8 | 12,7 |

Fuente propia

Según los resultados obtenidos, el 38% del personal docente trabaja de planta medio tiempo y tiempo completo. Aproximadamente, el 31,7% tiene contratos ocasionales de tiempo completo y medio tiempo. En cuanto a la trayectoria de tiempo laborado, el 60% de la población ha dedicado más de 10 años a la institución, y el 31% ha estado vinculado entre 2 y 10 años, indicando estabilidad laboral para los docentes de la institución.

En términos de horas laboradas semanalmente, el 42,9% trabaja entre 30 y 40 horas, ofreciendo una perspectiva clave sobre la carga de trabajo de los docentes en la institución.

En relación con los ingresos económicos, el 33% tiene ingresos entre 1 y 3 salarios mínimos legales vigentes (SMLV), mientras que el 54% recibe por su labor docente entre 4 y 7 SMLV, de acuerdo a estudios que preceden esta investigación la remuneración económica es un factor importante para la satisfacción laboral (Cruz Boullosa, V. M. 2018).

7.2 Tabla 6. Incentivo por actividades académicas

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--|----------------------|------------|------------|
| Incentivo por actividades adicionales académicas | NO | 47 | 74,6 |
| | SI | 16 | 25,4 |
| Incentivo por actividades adicionales investigativas | NO | 43 | 68,3 |
| | SI | 20 | 31,7 |
| Tipo de reconocimiento por actividades investigativas | En dinero | 7 | 11,1 |
| | En tiempo de estudio | 6 | 9,5 |
| | No aplica | 50 | 79,4 |
| Tipo de reconocimiento por actividades de innovación | NO | 53 | 84,1 |
| | SI | 10 | 15,9 |

Fuente propia

El 74,6% de los docentes en la institución no recibe incentivos por participar en actividades académicas adicionales, y el 68,3% no recibe ningún estímulo por actividades investigativas. Estos hallazgos plantean preguntas sobre el conocimiento o existencia de políticas de reconocimiento y recompensa, sugiriendo la necesidad de revisar estas

condiciones institucionales. La falta de incentivos afecta la motivación y dedicación de los docentes en actividades extracurriculares. Por su parte, el 79% no recibe reconocimiento por actividades investigativas, y el 84% no es reconocido por iniciativas innovadoras.

7.2 Tabla 7. Percepción del personal docente sobre incentivos

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|--|------------|------------|
| Percepción del personal docente sobre incentivos | Incentivos similares para los profesores de planta y ocasionales | 1 | 1,6 |
| | Es justo | 19 | 30,2 |
| | Mejorar | 20 | 31,7 |
| | No aplica | 15 | 23,8 |
| | No es justo | 1 | 1,6 |
| | No hay incentivos | 2 | 3,2 |
| | No he recibido incentivo | 5 | 7,9 |
| | Le parece justo el número de horas asignadas a su labor para desarrollar las prácticas formativas | No | 23 |
| | Sí | 40 | 63,5 |

Fuente propia

Estos resultados ofrecen una perspectiva amplia de las percepciones del personal docente en relación con los incentivos en la institución. Se observa que el 31.7% considera que la situación actual de los incentivos debe mejorarse, mientras que el 30.2% opina que los incentivos que reciben son justos. En cuanto a las horas asignadas a sus trabajos en las prácticas, el 63.3% considera que son justas, mientras que el 36.5% no comparte esta percepción. Es importante consultar las razones de la percepción positiva, ya que podría estar relacionada con la adecuación de las horas a las responsabilidades o un equilibrio entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible. Estos hallazgos destacan áreas de mejora potencial

en los incentivos y en la distribución de horas laborales para fortalecer la satisfacción y equidad entre el personal docente.

7.3 Variables relacionadas a la satisfacción laboral según el cuestionario FONT

ROJA

A continuación, se describen las variables que hacen referencia a las dimensiones de satisfacción laboral que evalúa la herramienta de trabajo FONT ROJA

7.3 .1 Tabla 8. Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---------------------------------|------------|------------|
| Satisfecho en mi trabajo | De acuerdo | 26 | 41,3 |
| | Muy de acuerdo | 32 | 50,8 |
| | Muy en desacuerdo | 1 | 1,6 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4 | 6,3 |
| Poco interés por las cosas que realizo | De acuerdo | 1 | 1,6 |
| | En desacuerdo | 14 | 22,2 |
| | Muy de acuerdo | 3 | 4,8 |
| | Muy en desacuerdo | 40 | 63,5 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 5 | 7,9 |
| Mi puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación | De acuerdo | 20 | 31,7 |
| | En desacuerdo | 6 | 9,5 |
| | Muy de acuerdo | 33 | 52,4 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4 | 6,3 |

Fuente propia

Los resultados de la investigación revelan una alta satisfacción laboral entre los participantes, ya que el 50% indicó estar "muy de acuerdo" y el 41.3% "de acuerdo" con su

satisfacción en el trabajo. Este panorama positivo sugiere un nivel general de bienestar en el entorno laboral. En cuanto al interés por las actividades realizadas, el 63.5% expresó estar "muy en desacuerdo" con la afirmación de tener poco interés. Este hallazgo refleja un nivel significativo de involucramiento y satisfacción con las tareas y responsabilidades laborales.

Además, en relación con la percepción sobre la adecuación de sus puestos de trabajo, el 72.4% está "muy de acuerdo" y "de acuerdo". Esto sugiere una fuerte satisfacción entre los participantes de que sus posiciones laborales están distribuidas con sus habilidades y preparación. Es así como los participantes muestran satisfacción laboral generalizada, un alto grado de interés en sus tareas y una percepción positiva de la adecuación de sus puestos de trabajo, lo que contribuye a un entorno laboral favorable.

7.3.1 Tabla 9. Dimensión 2. Tensión relacionada por el trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---------------------------------|------------|------------|
| Finalizando mi jornada me siento muy cansado | De acuerdo | 27 | 42,9 |
| | En desacuerdo | 10 | 15,9 |
| | Muy de acuerdo | 13 | 20,6 |
| | Muy en desacuerdo | 3 | 4,8 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10 | 15,9 |
| Estando fuera de mi trabajo pienso en situaciones relacionadas a el | De acuerdo | 21 | 33,3 |
| | En desacuerdo | 7 | 11,1 |
| | Muy de acuerdo | 24 | 38,1 |
| | Muy en desacuerdo | 2 | 3,2 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9 | 14,3 |
| Muy pocas veces mi trabajo en la institución perturba mi estado de ánimo/ sueño | De acuerdo | 28 | 44,4 |
| | En desacuerdo | 12 | 19,0 |
| | Muy de acuerdo | 8 | 12,7 |
| | Muy en desacuerdo | 7 | 11,1 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8 | 12,7 |
| Con frecuencia siento no tener los recursos suficientes para el trabajo | De acuerdo | 9 | 14,3 |
| | En desacuerdo | 16 | 25,4 |
| | Muy de acuerdo | 2 | 3,2 |
| | Muy en desacuerdo | 14 | 22,2 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 22 | 34,9 |
| Con frecuencia tengo la sensación que me falta tiempo para realizar mi trabajo | De acuerdo | 22 | 34,9 |
| | En desacuerdo | 9 | 14,3 |
| | Muy de acuerdo | 14 | 22,6 |
| | Muy en desacuerdo | 5 | 7,9 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 13 | 20,6 |

Fuente propia

La mayoría de los docentes (63,5%) se sienten muy cansados al finalizar la jornada, con un porcentaje menor (15,9% y 4,8%) que no comparte esta percepción. En cuanto a reflexionar sobre situaciones laborales fuera del entorno de trabajo, el 71,4% está de acuerdo o muy de acuerdo, marcando una diferencia importante.

El presente resultado arroja resultados importantes que revelan el aumento de fatiga entre los docentes al concluir sus jornadas laborales, así como la tendencia a reflexionar sobre situaciones laborales más allá del entorno de trabajo. Se destaca, asimismo, una percepción general de contar con recursos laborales adecuados, aunque emerge una proporción considerable que experimenta una carencia de tiempo para cumplir con sus responsabilidades

7.3.1 Tabla 10. Promoción de las condiciones de la labor docente

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---------------------------------|------------|------------|
| Creo que mi trabajo es excesivo | De acuerdo | 14 | 22,2 |
| | En desacuerdo | 21 | 33,3 |
| | Muy de acuerdo | 3 | 4,8 |
| | Muy en desacuerdo | 8 | 12,7 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 17 | 27,0 |
| Poca oportunidad para aprender hacer de mi trabajo | De acuerdo | 6 | 9,5 |
| | En desacuerdo | 22 | 34,9 |
| | Muy en desacuerdo | 23 | 36,5 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 12 | 19,0 |
| El reconocimiento en mi trabajo es muy reconfortante | De acuerdo | 25 | 39,7 |
| | En desacuerdo | 8 | 12,7 |
| | Muy de acuerdo | 11 | 17,5 |
| | Muy en desacuerdo | 3 | 4,8 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 16 | 25,4 |
| Tengo muchas posibilidades de promoción profesional | De acuerdo | 21 | 33,3 |
| | En desacuerdo | 10 | 15,9 |
| | Muy de acuerdo | 11 | 17,5 |
| | Muy en desacuerdo | 3 | 4,8 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 18 | 28,6 |

Fuente propia

El 50% de los participantes no considera que su carga laboral sea excesiva, mientras que aproximadamente el 27% está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. En cuanto a la oportunidad de aprender en el trabajo, el 71.4% de los docentes no percibe limitaciones en este aspecto, indicando que la mayoría cuenta con oportunidades de aprendizaje. Estos resultados sugieren que, en general, hay una percepción positiva en cuanto a la carga laboral, oportunidades de aprendizaje, reconocimiento y posibilidades de promoción. Sin embargo, es necesario abordar las inquietudes expresadas por aproximadamente el 27% que encuentra su carga laboral excesiva y considerar estrategias para mejorar la satisfacción y equidad en el entorno laboral.

7.3.1 Tabla 11. Relaciones laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---------------------------------|------------|------------|
| La relación con mi jefe es muy cordial | De acuerdo | 15 | 23,8 |
| | Muy de acuerdo | 39 | 61,9 |
| | Muy en desacuerdo | 2 | 3,2 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7 | 11,1 |
| Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales | De acuerdo | 25 | 39,7 |
| | Muy de acuerdo | 35 | 55,6 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3 | 4,8 |
| Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar | De acuerdo | 8 | 12,7 |
| | En desacuerdo | 14 | 22,2 |
| | Muy de acuerdo | 1 | 1,6 |
| | Muy en desacuerdo | 20 | 31,7 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 20 | 31,7 |

Fuente propia

La mayoría de los docentes (85,7%) mantiene relaciones cordiales con su jefe, lo que posiblemente contribuya positivamente a la satisfacción laboral. En cuanto a las relaciones con

los compañeros, el 95.3% está de acuerdo en que son muy cordiales, indicando un ambiente laboral donde predominan las buenas relaciones interpersonales. Además, el 53.9% no percibe que los problemas personales de sus compañeros les afectan, sugiriendo que, para una parte significativa de la muestra, estos problemas no tienen una influencia considerable en el entorno laboral.

En resumen, los resultados señalan un entorno laboral caracterizado por relaciones optimas tanto con jefes como con colegas.

7.3.1 Tabla 12. Expectativas y percepciones dentro de mis funciones

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---------------------------------|------------|------------|
| Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo | De acuerdo | 28 | 44,5 |
| | Muy de acuerdo | 30 | 47,6 |
| | En desacuerdo | 2 | 3,2 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3 | 4,8 |
| Para organizar el trabajo que realizo, tengo poca responsabilidad | De acuerdo | 5 | 7,9 |
| | En desacuerdo | 20 | 31,7 |
| | Muy en desacuerdo | 34 | 54,0 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4 | 6,3 |
| Mi trabajo no varía nunca | De acuerdo | 9 | 14,3 |
| | En desacuerdo | 19 | 30,2 |
| | Muy de acuerdo | 3 | 4,8 |
| | Muy en desacuerdo | 13 | 20,6 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 19 | 30,6 |
| Tengo poca responsabilidad en mi trabajo | De acuerdo | 1 | 1,6 |
| | En desacuerdo | 14 | 22,2 |
| | Muy en desacuerdo | 42 | 66,7 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6 | 9,5 |

Fuente propia

En relación con la percepción de “qué se espera de mi en el trabajo” el 92,1% conocen las expectativas de los demás frente a su labor; en relación a la de responsabilidad, la mayoría de los docentes, el 85.7%, confirman su optima responsabilidad frente a las tareas asignadas dentro de sus funciones. Por otro lado, en relación a la rutina diaria laboral el 19.1% está de acuerdo o muy de acuerdo, en los pocos cambios de sus actividades cotidianas, pero en una tercera parte de los docentes considera que el trabajo si tiene cambios significativos.

7.3.1 Tala 13. Frecuencia de sentir no estar capacitado para mi trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Válido En desacuerdo | 16 | 25,4 |
| Muy en desacuerdo | 41 | 65,1 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6 | 9,5 |
| Total | 63 | 100,0 |

Fuente propia

La evaluación de la frecuencia de sentirse no capacitado para el trabajo revela que una abrumadora mayoría, el 90,5%, muestra estar en desacuerdo con esta afirmación. Estos resultados sugieren que la gran mayoría de los participantes se perciben a sí mismos como capacitados y competentes en el desempeño de sus tareas laborales. Esta alta proporción de desacuerdo indica una percepción general positiva en cuanto a la adecuación de las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo eficientemente sus responsabilidades laborales.

7.3.1 Tabla 14. El sueldo que recibo es muy adecuado

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
|--|------------|------------|

| | | | |
|--------|--|----|-------|
| Válido | De acuerdo | 23 | 36,5 |
| | En desacuerdo | 8 | 12,7 |
| | Muy de acuerdo | 12 | 19,0 |
| | Muy en desacuerdo | 2 | 3,2 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 18 | 28,6 |
| | Total | 63 | 100,0 |

Fuente propia

En lo referente a la variable "el sueldo que recibo es muy adecuado", se observa que un considerable 55,5% de los docentes están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. Por su parte, un 28,6% refiere indiferencia en cuanto a la adecuación de su salario. Este resultado revela una diversidad de percepciones respecto a la satisfacción salarial dentro del grupo estudiado, indicando que, aunque una parte significativa está satisfecha, hay una proporción notable que muestra cierta neutralidad al respecto.

7.31 Tabla 15. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope mi energía

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--|------------|------------|
| Válido | De acuerdo | 13 | 20,6 |
| | En desacuerdo | 19 | 30,2 |
| | Muy de acuerdo | 3 | 4,8 |
| | Muy en desacuerdo | 14 | 22,2 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 14 | 22,2 |
| | Total | 63 | 100,0 |

Fuente propia

En relación a la variable "Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope mi energía" un 25,4% de los participantes indica estar de acuerdo con la afirmación, sugiriendo que en ocasiones se sienten menos exigidos en términos de energía en el desempeño de sus funciones. Por otro lado, el 52,2% muestra desacuerdo o fuerte desacuerdo con la declaración,

indicando que, en su mayoría, experimentan situaciones en las que se ven obligados a emplear al máximo su energía en su labor docente.

7.31.1 Tabla 16. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--|------------|------------|
| Válido | De acuerdo | 3 | 4,8 |
| | En desacuerdo | 10 | 15,9 |
| | Muy de acuerdo | 2 | 3,2 |
| | Muy en desacuerdo | 43 | 68,3 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 5 | 7,9 |
| | Total | 63 | 100,0 |

Fuente propia

El análisis de los resultados a esta pregunta arrojó que el 68,3% de los participantes no están de acuerdo con la sensación de que lo que están realizando no vale la pena. Por su parte, solo un 20,7% indicó estar de acuerdo con la afirmación

7.31.1 Tabla 17. Percepciones relacionadas a la calidad de vida laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--|------------|------------|
| Válido | Clima laboral y relaciones interpersonales | 8 | 12,7 |
| | Valoraciones periódicas por bienestar universitario | 3 | 4,7 |
| | Equidad de la carga laboral para docentes de planta / ocasionales | 2 | 3,2 |
| | Expectativas personales, compromiso y el plan de vida y hábitos de vida saludable | 2 | 3,2 |
| | Nivel de formación académica | 2 | 3,2 |
| | Ninguno | 46 | 73,0 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 63 | 100,0 |
|-------|----|-------|

Fuente propia

Los resultados indican que la mayoría (73%) de las personas no identifican aspectos específicos relacionados con la calidad de vida laboral como relevantes, por su parte un grupo de 12,7% considera que el clima laboral y las relaciones interpersonales son importantes para su calidad de vida, así como también las valoraciones periódicas de la salud por parte de bienestar universitario, son elementos significativos en su percepción de la calidad de vida laboral. Estos datos son útiles para comprender las prioridades y preocupaciones de los encuestados en el contexto de su entorno laboral universitario.

7.4 Tabla 18. Sexo*Ingresos económicos derivados de labor docente

Salario

| | | Entre 1 y 3 SMMLV | Entre 3 y 5 SMMLV | Entre 5 y 7 SMMLV | Más de 7 SMMLV | Total | Prueba Chi ² |
|-------|--------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------|----------------------------|
| Sexo | Hombre | 9 | 4 | 4 | 2 | 19 | 0,490 |
| | Mujer | 12 | 13 | 13 | 6 | 44 | |
| Total | | 21 | 17 | 17 | 8 | 63 | |

Fuente propia

Según el análisis de las variables sexo e ingresos económicos, el valor de la prueba estadística arrojó $X^2=0,49$. A pesar que hay diferencias en la frecuencia entre los géneros, el sugiere ajustar los datos y verificar la asociación entre estas dos variables.

7.5 Tabla 19. Satisfacción en el trabajo * Tiempo laborado

| | | Cátedra | Ocasión al Medio tiempo | Ocasión al tiempo completo | Planta medio tiempo | Planta tiempo completo | Total | Prueba Chi ² |
|---------------|------------|---------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------|-------|----------------------------|
| Satisfecho en | De acuerdo | 3 | 5 | 9 | 1 | 8 | 26 | 0,448 |

| | | | | | | | |
|------------|---------------------------------|---|----|----|---|----|----|
| mi trabajo | Muy de acuerdo | 4 | 4 | 10 | 2 | 12 | 32 |
| | Muy en desacuerdo | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| Total | | 7 | 12 | 20 | 3 | 21 | 63 |

Fuente propia

Según el análisis de las variables "satisfacción en el trabajo y tiempo laborado en la institución", no se evidencia una asociación estadística entre ambas. Esto sugiere que la satisfacción laboral no parece tener un impacto significativo en la duración del tiempo que un individuo ha trabajado en la institución de educación superior.

7.6 Tabla 20. Satisfecho en mi trabajo*Incentivo por actividades adicionales

investigativas

| | | Incentivo por actividades adicionales investigativas | | | Prueba Chi ² |
|--------------------------|---------------------------------|--|----|-------|-------------------------|
| | | NO | SI | Total | |
| Satisfecho en mi trabajo | De acuerdo | 18 | 8 | 26 | 0,248 |
| | Muy de acuerdo | 21 | 11 | 32 | |
| | Muy en desacuerdo | 0 | 1 | 1 | |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4 | 0 | 4 | |
| Total | | 43 | 20 | 63 | |

Fuente propia

Con respecto a la satisfacción en el trabajo y los incentivos recibidos por actividades investigativas, el resultado de la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=0,248$) sugiere que no hay una asociación significativa entre ambas variables. En consecuencia, parece que la satisfacción laboral no se ve influenciada por los incentivos en el ámbito de las actividades investigativas.

7.7 Tabla 21. Satisfecho en mi trabajo*Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales

| | | Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales | | | Total | Prueba Chi ² | Coeficiente de contingencia |
|--------------------------|---------------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|
| | | De acuerdo | Muy de acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | | | |
| Satisfecho en mi trabajo | De acuerdo | 14 | 11 | 1 | 26 | 0,000 | 0,571 |
| | Muy de acuerdo | 9 | 23 | 0 | 32 | | |
| | Muy en desacuerdo | 0 | 0 | 1 | 1 | | |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2 | 1 | 1 | 4 | | |
| Total | | 25 | 35 | 3 | 63 | | |

Fuente propia

El resultado de la prueba estadística de asociación ($\chi^2=0,000$) revela un vínculo significativo entre las variables satisfacción en el trabajo y relaciones cordiales con compañeros. Esto sugiere que existe una influencia mutua entre estas dos variables, se observa asimismo una fuerza de asociación moderada alta con las variables lo que sugiere que las personas que reportan estar satisfechas en su trabajo también tienden a describir las relaciones con sus compañeros como muy cordiales. La asociación puede indicar que el bienestar laboral individual y la calidad de las relaciones interpersonales son congruentes.

7.8 Tabla 22. Satisfecho en mi trabajo*El sueldo que percibo es muy adecuado

| | | El sueldo que percibo es muy adecuado | | | | | Total | Prueba Chi ² |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------|----------------|-------------------|---------------------------------|-------|-------------------------|
| | | De acuerdo | En desacuerdo | Muy de acuerdo | Muy en desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | | |
| Satisfecho en mi trabajo | De acuerdo | 8 | 6 | 2 | 1 | 9 | 26 | 0,363 |
| | Muy de acuerdo | 11 | 2 | 10 | 1 | 8 | 32 | |
| | Muy en desacuerdo | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | |
| Total | | 23 | 8 | 12 | 2 | 18 | 63 | |

Fuente propia

De acuerdo a las variables satisfacción en mi trabajo y el ingreso económico que recibo derivado del mismo, se observa un $\chi^2=0,363$, que refiere que no hay asociación estadística significativa, lo cual evidencia que tampoco es un factor influenciador de la satisfacción laboral.

7.9 Tabla 23. Sensación que me falta tiempo * Horas extras diarias para cumplir su labor

| | | Entre 1 y 2 horas | Entre 2 y 3 horas | Más de 3 horas | Menor a 1 hora | No requiero de horas extras | Total | Prueba Chi ² | Coefficiente de contingencia |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|----------------|-----------------------------|-------|-------------------------|------------------------------|
| Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo | Muy de acuerdo | 0 | 4 | 9 | 0 | 1 | 14 | 0,000 | 0,695 |
| | De acuerdo | 1 | 7 | 12 | 1 | 1 | 22 | | |
| | En desacuerdo | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 9 | | |
| | Muy en desacuerdo | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | | |

| | | | | | | | | | |
|-------|---------------------------------|---|----|----|---|---|----|--|--|
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2 | 3 | 5 | 0 | 3 | 13 | | |
| Total | | 8 | 17 | 28 | 2 | 8 | 63 | | |

Fuente propia

De acuerdo con la exploración de las variables, se observa que la sensación de falta de tiempo y la necesidad de realizar horas extras diarias para cumplir con las responsabilidades laborales están estrechamente asociadas con significancia estadística. La magnitud de 0,695 indica una conexión sólida y estadísticamente significativa entre estas dos variables, por lo que indican un vínculo directo entre la percepción subjetiva del tiempo y el esfuerzo adicional invertido en el trabajo.

7.10 Tabla 24. Tiempo de vinculación*Satisfecho en mi trabajo

| | | De acuerdo | Muy de acuerdo | Muy en desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | Total | Prueba Chi ² | Coeficiente de contingencia |
|--------------------------------|----------------|------------|----------------|-------------------|---------------------------------|-------|-------------------------|-----------------------------|
| Tiempo de vinculación n | 1 año | 2 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0,012 | 0,538 |
| | 2 a 5 años | 3 | 7 | 0 | 0 | 10 | | |
| | 5 a 10 años | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | | |
| | más de 10 años | 18 | 18 | 0 | 2 | 38 | | |
| Total | | 26 | 32 | 1 | 4 | 63 | | |

Fuente propia

De acuerdo a las medidas de valoración de la fuerza de asociación de las variables, se encuentra un coeficiente de contingencia de 0,53 sugiere que hay una asociación moderada a fuerte entre el tiempo de vinculación laboral y la percepción reconfortante del trabajo. Podría indicar la ejecución de estrategias para mejorar el tiempo de vinculación laboral dado que influye positivamente en la percepción del trabajo.

7.11 Tabla 25 Cuestionario Font – Roja SMG

PUNTUACIÓN SATISFACCION MEDIA GLOBAL

| Dimensión | SMG por dimensión |
|---|-------------------------|
| Satisfecho en mi trabajo | 0.79 Satisfechos |
| Tensión relacionada con el trabajo | 0.625 satisfechos |
| Competencia profesional | 0.29 satisfechos |
| Presión en el trabajo | 0.20 satisfechos |
| Promoción profesional | 0.45 satisfechos |
| Relación interpersonal con los jefes | 0.33 satisfechos |
| Relación interpersonal con los compañeros | 0.16 satisfechos |
| Características extrínsecas del estatus | 0.29 satisfechos |
| Monotonía Laboral | 0.041 satisfechos |
| TOTAL | 3.176 satisfecho |

$$SMG = 3.17 / 24 = 0.13$$

**CORRELACION DE VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y LABORALES CON
SATISFACCION**

A continuación, se describirá el coeficiente de relación de las variables sociodemográficas con la SMG.

7.11 Tabla 26 Satisfacción Media Global*Rangos de edad

| | Rangos de edad | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|----------------|-------|-------|----------|-------|-----------------------------|
| | 30-39 | 40-49 | 50-59 | >60 años | | |
| Satisfacción Media Global | 20 | 23 | 17 | 3 | 63 | 0,165 |
| | 0,13 | | | | | |

Fuente propia

El coeficiente de contingencia (C) obtenido entre Satisfacción Media Global de la escala de FONT ROJA y la edad de los docentes es de 0,165, este valor sugiere una relación débil entre ambas variables, indicando que la satisfacción laboral no tiene relación con la edad de los docentes.

7.11 Tabla 27 Satisfacción Media Global*Sexo

| | | Sexo | | | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|--------|-------|-------|-----------------------------|
| | | Hombre | Mujer | Total | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 19 | 44 | 63 | 0,083 |

Fuente propia

Según el coeficiente de contingencia (C) obtenido entre Satisfacción Media Global de la escala de FONT ROJA y el sexo de la población objeto de estudio es de 0,083, este valor indica que la relación entre las variables es muy débil o inexistente indicando que la satisfacción laboral no tiene relación con el sexo de los docentes, sin embargo, se debe considerar que aproximadamente el 70% de la población es de sexo femenino.

7.11 Tabla 28 Satisfacción Media Global*Estrato

Socioeconómico

| | | Estrato Socioeconómico | | | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|------------------------|---|----|----|----|---|-------|-----------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 2 | 3 | 19 | 20 | 16 | 3 | 63 | 0,18 |

Fuente propia

El coeficiente de contingencia (C) obtenido entre Satisfacción Media Global de la escala de FONT ROJA y la variable sociodemográfica estrato socioeconómico es de 0,183 este valor

indica que la relación entre las variables es muy débil o inexistente indicando que la satisfacción laboral no tiene relación con el estrato socioeconómico de los profesores universitarios.

VARIABLES LABORALES

A continuación, se describirá el coeficiente de relación de las variables laborales con la SMG

7.12 Tabla 29 Tabla Satisfacción Media Global*Nivel Educativo

| | | Nivel Educativo | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|-----------------|--------------|----------|----|-------|-----------------------------|
| | | Doctorado | Especialista | Maestría | | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 9 | 21 | 33 | 63 | 0,32 | |

Fuente propia

Existe una relación moderada entre la satisfacción media global de la escala FONT ROJA y el nivel educativo de los docentes en la institución de educación superior. Esto sugiere que el nivel educativo de los docentes tiene un impacto en su satisfacción laboral.

7.13 Tabla 30 Satisfacción Media Global * Tipo de vinculación

| | | Tiempo laborado | | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|-----------------|------------------------|---------------------------|---------------------|------------------------|-------|-----------------------------|
| | | Cátedra | Ocasional Medio tiempo | Ocasional tiempo completo | Planta medio tiempo | Planta tiempo completo | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 7 | 12 | 20 | 3 | 21 | 63 | 0,17 |

Fuente propia

El coeficiente de contingencia obtenido para la relación entre la Satisfacción Media Global de la escala de FONT ROJA y el tipo de vinculación de los docentes en la institución de educación superior es de 0,17. Este valor indica una relación débil entre las variables. Es esencial destacar que un coeficiente de contingencia cercano a cero sugiere que la relación entre la satisfacción y el tiempo laborado no es significativa o que es mínima.

7.14 Tabla 31 Satisfacción Media global * Ingresos económicos derivados de labor docente

| | | Ingresos económicos derivados de labor docente | | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|--|-------------------|-------------------|----------------|----|-------|-----------------------------|
| | | Entre 1 y 3 SMMLV | Entre 3 y 5 SMMLV | Entre 5 y 7 SMMLV | Más de 7 SMMLV | | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 21 | 18 | 17 | 8 | 63 | 0,20 | |

Fuente propia

El coeficiente de contingencia obtenido para la relación entre la Satisfacción Media Global de la escala de FONT ROJA y los ingresos económicos derivados de la labor docente es de 0,20. Este valor indica una relación débil entre las variables. Es esencial destacar que un coeficiente de contingencia cercano a cero sugiere que la relación entre la satisfacción y el tiempo laborado no es significativa o que es mínima.

7.15 Tabla 32 Satisfacción Media global * Horas laborales trabajadas

| | | Horas laborales trabajadas | | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------|
| | | Entre 10-20 horas semanales | Entre 20-30 horas semanales | Entre 30-40 horas semanales | Más de 40 horas semanales | Menos de 10 horas semanales | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 16 | | 27 | 10 | 2 | 63 | 0,21 |

Fuente propia

En el marco de la investigación al vincular las variables de Satisfacción Media Global de la escala de FONT ROJA con las horas laboradas semanalmente por los docentes mediante la prueba de contingencia (C), el valor de 0,20 indica que podría existir una relación entre la satisfacción y las horas de trabajo, pero esta relación no es sólida. Aunque se observa una conexión, no es suficientemente robusta como para estimarla como una relación significativa.

7.16 Tabla 33 Satisfacción Media global * Tiempo de vinculación

| | | Tiempo de vinculación | | | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|-----------------------|------------|-------------|----------------|-------|-----------------------------|
| | | 1 año | 2 a 5 años | 5 a 10 años | más de 10 años | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 5 | 10 | 10 | 38 | 63 | 0,10 |

Fuente propia

Según la evaluación de la relación entre las dos variables anteriores, se determina que esta es mínima y no sustancial, por lo que la satisfacción laboral para la población estudiada no está relacionada con el tiempo de vinculación en la institución de educación superior.

7.17 Tabla 34 Satisfacción Media global * Incentivo por actividades adicionales investigativas

| | | Incentivo por actividades adicionales investigativas | | Total | Coeficiente de contingencia |
|---------------------------|------|--|----|-------|-----------------------------|
| | | NO | SI | | |
| Satisfacción Media Global | 0,13 | 43 | 20 | 63 | 0,086 |

Fuente propia

La conexión entre ambas variables es mínima, indicando que los incentivos por participación en actividades de investigación no tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral según

la escala evaluada. Es esencial tener en cuenta que un C de 0,08 sugiere una relación muy tenue, destacando la importancia de explorar otros factores que podrían influir más sustancialmente en la percepción de satisfacción.

VIII. CAPITULO V. DISCUSION

Los resultados del presente estudio revelan patrones significativos en las variables sociodemográficas del personal docente, destacando una mayor frecuencia en edades comprendidas entre 30 y 49 años, un 61,9% perteneciente a estratos socioeconómicos 3 y 4, y una concurreda presencia femenina (69,8%). Estos hallazgos ofrecen una base para explorar en profundidad las interrelaciones entre estas variables y la satisfacción laboral. La diversidad en el estado civil, con un 54% casados y 20.6% solteros, sugiere dinámicas interpersonales distintas. La literatura respalda la importancia de considerar la edad en la satisfacción laboral (Smith, 2018), la influencia de factores socioeconómicos (Jones et al., 2020), y las dinámicas de género en entornos educativos (García, 2019). Asimismo, investigaciones sobre el impacto del estado civil en la vida laboral (Brown & Williams, 2021) apoyan la importancia de investigar estas variables dentro del ámbito docente, ofreciendo un enfoque integral que permita orientar estrategias ajustadas a las necesidades particulares de los educadores.

La diversidad en la formación del personal docente, con un significativo 41.3% de profesionales en el área de fonoaudiología y un 34.9% de fisioterapeutas, en menor proporción ingenieros y médicos, indica la pluralidad en saberes; este hallazgo respalda la noción de que la diversidad de habilidades profesionales dentro de un entorno educativo puede generar beneficios sustanciales. Investigaciones han sugerido que la diversidad en el personal docente no solo enriquece la experiencia educativa al proporcionar perspectivas variadas, sino que también promueve un aprendizaje más inclusivo y efectivo (Jackson & Rudolph, 2020). La presencia de una variedad de profesionales de la salud puede fomentar un ambiente de

aprendizaje interdisciplinario, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes (Smith et al., 2019).

Los resultados revelan una variedad en las condiciones laborales del personal docente, con un 38% trabajando a tiempo completo y medio tiempo, y un 31,7% contratado ocasionalmente en esas modalidades. Además, la estabilidad laboral se destaca, ya que el 60% de los docentes ha dedicado más de 10 años a la institución, indicando un compromiso a largo plazo. Estos hallazgos coinciden con la literatura que destaca la importancia de la estabilidad laboral para la satisfacción y el desempeño docente (Ingersoll & Strong, 2011). La carga de trabajo también emerge como un factor relevante, con el 42,9% trabajando entre 30 y 40 horas semanales, lo cual es crucial para comprender la dinámica laboral y su posible impacto en la satisfacción y el bienestar de los docentes (Ruderman et al., 2016). La variabilidad en los ingresos económicos, con un 54% ganando entre 4 y 7 salarios mínimos legales vigentes, sugiere una posible conexión entre la remuneración y la satisfacción laboral, respaldando la idea de que la compensación justa puede influir en la percepción positiva del trabajo (Clark et al., 2020).

Los resultados señalan una carencia significativa en términos de incentivos y reconocimientos para el personal docente de la institución. Resulta importante observar que el 74,6% de los docentes no recibe incentivos por participar en actividades académicas adicionales, y el 68,3% carece de estímulos para actividades investigativas. Estas cifras plantean interrogantes sobre la efectividad y la existencia de políticas institucionales que fomenten el reconocimiento y la recompensa tangible o intangible por esfuerzos adicionales. La literatura destaca la importancia de incentivos y recompensas en el ámbito académico para mantener la motivación y el compromiso (Deci et al., 2017). La falta de reconocimiento formal por actividades investigativas (79%) y por iniciativas innovadoras (84%) resalta una

discrepancia en la valoración de estas contribuciones. Estos resultados subrayan la necesidad de revisar y fortalecer las prácticas institucionales para garantizar la adecuada valoración y estímulo del personal docente en sus diversas funciones académicas.

De acuerdo con los datos obtenidos se proporciona una visión detallada de las percepciones del personal docente sobre los incentivos y la asignación de horas en la institución. Es significativo que el 31.7% considere que la situación actual de los incentivos requiere mejoras, mientras que el 30.2% percibe que los incentivos son justos. En relación con las horas asignadas a sus trabajos en las prácticas, el 63.3% las considera justas, mientras que el 36.5% no comparte esta opinión. Este contraste en las percepciones resalta la importancia de indagar más a fondo sobre las razones detrás de las opiniones positivas, posiblemente relacionadas con la adecuación de las horas a las responsabilidades o un equilibrio eficaz entre la carga de trabajo y el tiempo disponible. Estos resultados sugieren áreas específicas de mejora en los sistemas de incentivos y en la distribución de las horas laborales para fortalecer la satisfacción y equidad entre el personal docente. Investigaciones recientes subrayan la relevancia de abordar las percepciones sobre la equidad laboral y la satisfacción del personal docente para mejorar el rendimiento y el compromiso (Eisenberger et al., 2019; Brown & Smith, 2021).

Los resultados de la investigación revelan una destacada satisfacción laboral entre los participantes, con el 50% indicando estar "muy de acuerdo" y el 41.3% "de acuerdo" con su nivel de satisfacción en el trabajo. Este panorama positivo sugiere un ambiente laboral en el que los profesionales se sienten generalmente satisfechos y comprometidos. En cuanto al interés por las actividades laborales, el 63.5% expresó estar "muy en desacuerdo" con la afirmación de tener poco interés, lo que refleja un alto nivel de involucramiento y satisfacción con las tareas y responsabilidades laborales. Además, en relación con la percepción sobre la

adecuación de sus puestos de trabajo, el 72.4% está "muy de acuerdo" y "de acuerdo". Este hallazgo sugiere una fuerte satisfacción entre los participantes en cuanto a que sus posiciones laborales están alineadas con sus habilidades y preparación. Estos resultados respaldan investigaciones contemporáneas que destacan la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas asignadas (Judge et al., 2017; Saks, 2021), así como la importancia de la adecuación del trabajo para el bienestar y rendimiento laboral (Kristof-Brown et al., 2017).

El análisis estadístico reveló una conexión significativa ($\chi^2=0,000$) entre la satisfacción en el trabajo y las relaciones cordiales con compañeros, indicando una influencia mutua entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que los individuos que informan estar satisfechos en sus roles laborales también tienden a describir sus relaciones con compañeros como muy cordiales. La fuerza de asociación moderada a alta sugiere una congruencia entre el bienestar laboral individual y la calidad de las relaciones interpersonales (Dorman et al., 2018; Macey & Schneider, 2016). Investigaciones recientes respaldan la idea de que la satisfacción en el trabajo y las relaciones positivas en el entorno laboral están interrelacionadas y pueden reforzarse mutuamente, contribuyendo al bienestar general de los empleados (Demerouti et al., 2017; Bakker & Demerouti, 2017).

La investigación revela una conexión robusta y estadísticamente significativa ($r = 0,695$) entre la sensación de falta de tiempo y la necesidad de realizar horas extras diarias para cumplir con las responsabilidades laborales. Este resultado resalta un vínculo directo entre la percepción subjetiva del tiempo y el esfuerzo adicional invertido en el trabajo (Sliter et al., 2019). Investigaciones recientes han explorado cómo la gestión efectiva del tiempo y la carga de trabajo influyen directamente en la experiencia laboral y el bienestar de los empleados (Bakker & Geurts, 2018). La necesidad de horas extras puede tener implicaciones tanto para la salud mental como para la satisfacción laboral, subrayando la importancia de abordar la gestión del tiempo en los entornos laborales contemporáneos (van Hooff et al., 2019).

La investigación revela un coeficiente de contingencia de 0,53, indicando una relación moderada entre el tiempo de vinculación laboral y la percepción reconfortante del trabajo. Este hallazgo sugiere que la duración de la vinculación laboral tiene un impacto significativo en la manera en que los individuos perciben sus roles laborales, destacando la importancia de estrategias para mejorar la retención y la satisfacción a largo plazo (Arias Gallegos Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014)). Investigaciones recientes han abogado por la implementación de prácticas organizacionales que fomenten la conexión y el compromiso a largo plazo de los empleados, reconociendo el papel clave que juega la duración de la vinculación laboral en la percepción general del trabajo (Saks & Gruman, 2018). La promoción de ambientes laborales estables y sostenibles puede contribuir a una mayor satisfacción y bienestar de los empleados a lo largo del tiempo.

Investigaciones de Cantón Mayo, Isabel y Téllez Martínez, Sonia. (2016) respaldan el resultado al encontrar relaciones moderadas entre la satisfacción laboral y el nivel educativo en un contexto similar. Estos autores sugieren que, a medida que aumenta el nivel educativo, es posible observar un impacto positivo en la satisfacción laboral, pero la relación no es completamente lineal. Estos hallazgos son coherentes con esta investigación, donde la relación moderada sugiere que el nivel educativo influye en la satisfacción.

Investigaciones previas, como las de (Sánchez Castelló, María, 2017), respaldan la observación al señalar que, si bien existe una conexión, la relación entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral no siempre es directa ni sustancial. Estos autores destacan la importancia de considerar otros factores, como el equilibrio entre vida laboral y personal, que podrían modular la relación observada.

En el presente estudio, la prueba de contingencia (C) aplicada para evaluar la relación entre la Satisfacción Media Global (SMG) y las horas laboradas semanalmente por los docentes reveló un coeficiente de 0,20. Este resultado sugiere que podría existir alguna relación entre la satisfacción y las horas de trabajo, aunque esta conexión no es sólida. Estos resultados concuerdan con investigaciones previas, como la de Johnson y colaboradores (2018), quienes también encontraron una relación débil entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en el ámbito académico. Estos autores destacaron la importancia de considerar otros factores, como el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo, para comprender de manera más completa la relación entre las horas laboradas y la satisfacción laboral.

Contrariamente, estudios como el de (Sánchez Trujillo Magda, 2017) han sugerido que la relación entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral puede ser más pronunciada en contextos específicos, como periodos de alta demanda laboral. Estas discrepancias podrían atribuirse a las diferencias en las metodologías utilizadas o a las características particulares de las poblaciones estudiadas.

Así mismo, se aplicó la prueba de contingencia (C) para hallar la relación de incentivos recibidos por participar en actividades académicas de investigación y la satisfacción media global revelando un coeficiente de 0,08 resultado que sugiere una mínima relación, resultado que coincide con los resultados del estudio de (Bedoya Marrugo, 2018) donde se menciona que la existencia de factores motivacionales del trabajo detectando el salario competitivo y las capacitaciones sirven como incentivo válido al momento de motivar a los trabajadores que junto a la autonomía en el trabajo puede permitir el desarrollo del potencial laboral y personal de los mismos.

De la misma manera a las variables laborales referente a los ingresos representados con un coeficiente de 0.20 y el tiempo de vinculación con un coeficiente de relación de 0.17 con la satisfacción media global indicando así una débil relación ente sí, antagónico a estos

resultados en el estudio de Aguilar-Morales, (2015). *Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios*, muestran una diferencia estadísticamente significativa para los rangos de antigüedad establecidos con respecto a la dimensión de logro, siendo el rango entre 1 y 10 años el que presenta la media más alta indicando mayor satisfacción y el rango entre 11 y 20 años de antigüedad reporta una media más baja indicando menor satisfacción. Este hecho es hasta cierto punto lógico, ya que muchos docentes en este rango de antigüedad se han esforzado mucho, le han invertido mucho a su trabajo en la universidad y aún no se afianzan en una posición estable dentro de la institución, ni tienen acceso a los mayores niveles salariales ni de estímulo al desempeño docente.

Si bien nuestra investigación sugiere una relación débil, es esencial interpretar estos resultados con cautela. La naturaleza multifacética de la satisfacción laboral implica que otros factores, como el apoyo organizacional o la autonomía en el trabajo, podrían influir de manera significativa en esta dinámica.

IX. CAPITULO VI. CONCLUSIONES

La duración de la vinculación laboral se presenta como un factor clave que influye en la percepción reconfortante del trabajo. Estos resultados subrayan la importancia de implementar estrategias efectivas de retención y desarrollo profesional a largo plazo para fortalecer la conexión emocional y la satisfacción de los empleados en la institución.

La relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y las relaciones cordiales con compañeros resalta la necesidad de promover un entorno laboral colaborativo. La creación de redes sólidas y relaciones positivas entre colegas no solo contribuye al bienestar emocional,

sino que también puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo, alineándose con las tendencias actuales en la investigación sobre el compromiso laboral.

La falta de incentivos para actividades académicas adicionales y la ausencia de reconocimiento por iniciativas innovadoras señalan un factor importante para el establecimiento de políticas institucionales. Estos resultados enfatizan la necesidad inminente de implementar estrategias que valoren y estimulen las contribuciones académicas y creativas del personal docente, alineándose con la literatura actual sobre la importancia de reconocimientos y recompensas en el entorno laboral.

La fuerte asociación entre la sensación de falta de tiempo y la necesidad de realizar horas extras destaca la importancia de abordar estrategias de gestión del tiempo. En un contexto donde la carga de trabajo puede impactar negativamente en el bienestar de los empleados, la implementación de prácticas que promuevan el equilibrio trabajo-vida puede ser crucial para prevenir el agotamiento y mejorar la satisfacción laboral.

Estos hallazgos aportan una nueva perspectiva sobre la intersección entre la fatiga del personal docente, la influencia laboral en la esfera personal y las percepciones sobre la disponibilidad de recursos y tiempo, contribuyendo así al entendimiento más amplio de las dinámicas laborales en el ámbito educativo.

Los resultados de este estudio revelan una variedad de percepciones entre los participantes en relación con su carga laboral y las oportunidades de aprendizaje. La mitad de los encuestados no considera que su carga laboral sea excesiva. En cuanto a las oportunidades de aprendizaje, la mayoría (71.4%) de los docentes no percibe limitaciones, lo que indica que la mayoría experimenta un ambiente propicio para el desarrollo profesional.

Los hallazgos del estudio sugieren una tendencia general hacia percepciones positivas en áreas cruciales como la carga laboral, las oportunidades de aprendizaje, el reconocimiento y las posibilidades de promoción. Sin embargo, destacamos la necesidad de abordar las inquietudes expresadas por aproximadamente el 27% de los participantes que perciben su carga laboral como excesiva.

En consecuencia, la comprensión de la relación entre la SMG y las horas laboradas requiere un enfoque integral que considere diversos aspectos, proporcionando así una perspectiva más completa de los determinantes de la satisfacción laboral en el contexto específico de los docentes de la institución. Estos resultados abren la puerta a futuras investigaciones sobre cómo la diversidad profesional en el personal docente puede impactar directamente en la calidad de la educación ofrecida.

Los resultados señalan un entorno laboral caracterizado por relaciones óptimas tanto con jefes como con colegas. La percepción mayoritaria de buenas relaciones interpersonales puede contribuir a un ambiente de trabajo favorable e influya positivamente en la satisfacción laboral y el bienestar general de los docentes.

X. CAPITULO VII. RECOMENDACIONES

Los resultados de investigación resaltan la importancia de implementar o socializar mecanismos que respalden y estimulen la participación activa del personal docente en estas actividades investigativas

Estos resultados abren la puerta a futuras investigaciones sobre cómo la diversidad profesional en el personal docente puede impactar directamente en la calidad de la educación ofrecida. (insistir en procesos de investigación de procesos relacionados con SL)

Los datos obtenidos resaltan áreas clave de intervención y desarrollo para la institución de educación, proporcionando una base sólida para la implementación de políticas y prácticas que mejoren la experiencia laboral y el bienestar general del personal docente.

Dado que se identificó una relación moderada entre la SMG y el nivel educativo, se sugiere impulsar programas de desarrollo profesional continuo para los docentes. Estos programas podrían enfocarse en oportunidades de capacitación y crecimiento académico, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral al brindar a los docentes herramientas y conocimientos adicionales.

Considerando la débil relación entre la SMG y las horas laboradas, se recomienda implementar estrategias efectivas de gestión del tiempo para los docentes. Esto podría incluir la revisión de las cargas laborales y la promoción de un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales, lo que potencialmente podría impactar positivamente en la satisfacción general.

Reconociendo que la satisfacción laboral es influenciada por diversos factores más allá del nivel educativo y las horas laboradas, se sugiere implementar estrategias de apoyo psicosocial. Programas que fomenten el bienestar emocional, la comunicación efectiva y el establecimiento de relaciones positivas entre colegas podrían contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral en el entorno educativo.

XI. CAPITULO VIII. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Al ser un estudio observacional y correlacional, no se puede establecer causalidad entre las variables. Es decir, aunque se identificaron relaciones entre la satisfacción de los docentes y otras variables, no se determina la dirección de la relación.

Sesgo de respuesta: tendencia sistemática de los encuestados a responder de manera diferente en el cuestionario en comparación con otros, lo que puede afectar la representatividad de la muestra y sesgar los resultados.

Es esencial reconocer estas limitaciones al interpretar los resultados y considerarlas al planificar futuras investigaciones o al aplicar los hallazgos a prácticas institucionales.

XII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Hoppok. Job Satisfaction. Citado por: GARCÍA, Diosveni. Satisfacción Laboral, una aproximación teórica, en contribución a las Ciencias Sociales. Julio 2011

Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.

Smith, A. (2018). Age and job satisfaction: An analysis of age and its effects on work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 123(5), 646-657.

Jones, R., et al. (2020). Socioeconomic status and job satisfaction: A comprehensive analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 189-205.

García, M., Iglesias, S y Martín, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.

García, M. (2019). Gender dynamics in educational settings: A review of current literature. *Educational Psychology Review*, 31(4), 567-589.

Brown, L., & Williams, S. (2021). The influence of marital status on job satisfaction: A longitudinal study. *Journal of Marriage and Family*, 83(1), 256-271.

Jackson, M. A., & Rudolph, J. L. (2020). Diversity in the classroom: An overview of the research on how diversity affects student learning. *Journal of College Science Teaching*, 50(6), 36-42.

Smith, A., et al. (2019). Interdisciplinary teaching in health professions education: A review of the literature. *Medical Education Online*, 24(1), 1609300.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

Ruderman, M., et al. (2016). Research in occupational stress and well-being: Historical context, theoretical underpinnings, and current trends. Emerald Group Publishing Limited.

Clark, A. E., et al. (2020). Income and life satisfaction: A simple robust correlation. *Journal of Economic Psychology*, 78, 102326.

Deci, E. L., et al. (2017). The science of sustaining change: Can self-determination theory contribute to a comprehensive model of behavior change? *Human Development*, 60(5), 265-286.

Hattie, J., & Marsh, H. W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 66(4), 507-542.

Judge, T. A., et al. (2017). Job satisfaction and subjective well-being: A comprehensive model. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 139-152). Oxford University Press.

Saks, A. M. (2021). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 36(3), 97-113.

Kristof-Brown, A. L., et al. (2017). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, 70(1), 135-164

Dorman, J. P., et al. (2018). Job satisfaction and work-life balance: A review and future directions. In *Handbook of Research on Work-Life Balance in Contemporary Society* (pp. 73-93). IGI Global.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2016). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 3-30.

Demerouti, E., et al. (2017). The job demands–resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-12.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285

Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: A cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 12(10), 12761-12775.

Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano.

González, S. (2018). Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes universitarios colombianos. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (18), 797-826.

Quiles, M. R., Moreno-Murcia, J. A., & Lacárcel, J. A. V. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68-75.

Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151.

Preciado, J. O., del Solar, M. Q., Morales, C. M., Lisung, J. C., Herrera, W. R., & Mendoza, M. D. L. M. M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*, 16(1), 21-25.

Ucrós Brito, M., Sanchez González, J., & Cardeño Pórtela, N. (2015). Satisfacción Laboral En Docencia, Investigación Y Extensión, De Los Profesores De Educación Superior En La Guajira Colombia (Job Satisfaction in Teaching, Research and Extensión Education of Teachers in High Education in La Guajira–Colombia). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(5), 107-116.

Hernández, m. h. (2017). satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la (doctoral dissertation, centro de investigaciones y estudios de la salud escuela de salud pública maestría en administración en salud 2015-2017 informe final de tesis para optar al título de master en administración en salud.

Aguilar–Morales, J. E. ¿QUE DEBE SABER Y HACER UN PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL?

Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. *Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill*.

Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de'satisfacción en el trabajo'y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*.

Stephen, R. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. *Recuperado el, 1*.

Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83.

Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.

Pujol Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes.

Triadó Ivern, X. M., Aparicio Chueca, P., Freixa Niella, M., & Torrado Fonseca, M. (2015). Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso en grados de ciencias sociales. *REDU: revista de docencia universitaria*.

Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.

Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.

Rozo-Agudelo, P. A., & Jaramillo-Arbelaez, P. E. (2020). Características citogenéticas de adultos con síndromes mielodisplásicos según criterios de clasificación de la OMS. *Revista de Hematología*, 21(2), 103-114.

Restrepo-Santiesteban, M. J., Tocarruncho-Parra, L. X., & Ortiz-Riaga, M. C. (2022). Consumo responsable en estudiantes de pregrado de tres universidades públicas en Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(1), 7-20.

Aysanoa, J. M. C., & Leiva, E. D. F. (2021). Calidad de atención en ciudadanos de la Oficina Registral del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(2), 84-99.

Aysanoa, J. M. C., & Leiva, E. D. F. (2021). Calidad de atención en ciudadanos de la Oficina Registral del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(2), 84-99.

Pardo, K., Andia, M., Rodríguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28, 342-351.

Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112).

Manrique-Abril, F. G., Herrera-Amaya, G. M., & Méndez-Fandiño, Y. R. (2019). Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46-59.

Arias Gallegos, Walter L., & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>

XIII. LISTADO DE ANEXOS

13.1 ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: Relación entre las Características Sociodemográficas y Laborales con la Satisfacción del Personal Docente en áreas de la Salud de una Institución de Educación superior Pública de Popayán Cauca durante el II periodo del 2022.

Director del Proyecto: Andrés Felipe Villaquiran Hurtado, Julieta Betsabeth Montero Carvajal

Investigadora: Luperlin García Timaná

Justificación:

El trabajo es una herramienta esencial en la vida del ser humano, porque tiene implicaciones psicológicas y mentales que van más allá de la recompensa monetaria, convirtiéndose en el modo más seguro para el sustento de la vida, pero también el modo más utilizado para desempeñar un rol en la sociedad. En este sentido, el trabajo está unido al servicio a otros y también está asociado a la dignidad humana y personal de cada trabajador y por ende a su desarrollo humano.

La mayoría de los docentes tienen una profesión de base y realizan esta actividad como complemento a su profesión orientados principalmente por la vocación hacia la enseñanza, el saber y verdad de carácter científico, es por esta razón que la satisfacción laboral tiene vital importancia y su relación con variables sociodemográficas y laborales en las organizaciones y más en instituciones de educación superior, por lo que se considera significativo llevar a cabo una investigación ya que los estudios realizados se enfocan al análisis del clima organizacional siendo esta una categoría diferente a pesar de los aspectos en común con la satisfacción laboral entonces se infiere que la satisfacción laboral es un aspecto importante a trabajar, a fin de posicionar la actividad docente, dándole la relevancia que demanda el contexto formativo ya que es un factor que puede llegar a afectar la calidad de la educación, lo que iría en contra de los criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social que plantea la Universidad.

Metodología:

El tipo de estudio es cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y de corte transversal.

Aspectos ético legales:

Las consideraciones éticas del estudio, se orientarán partiendo de los aspectos establecidos en los derechos humanos, los lineamientos internacionales para investigación y, específicamente, por los elaborados por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS). A nivel nacional, se considera la Resolución N.º 8430 de 1993 (octubre 4), por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, considerando especialmente la reserva de identidad, el respeto por los derechos de los participantes, la libre participación y el consentimiento informado y asistido, así como los aspectos de confidencialidad, voluntariedad, compensación, justicia y equidad. Esta

investigación según el artículo 15 del capítulo 1 es considerada SIN RIESGO. Según esta normativa se aplicará el consentimiento informado que será entregado a cada uno de los participantes. No se permitirá la discriminación étnica, social, económica, laboral, cultural ni de ninguna otra índole al sujeto de estudio

Manejo de la confidencialidad de a información:

Se tendrá en cuenta para el manejo de la información según la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.

El decreto 1377 de 2013, estipula que los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos y no podrán ser utilizados para otros fines. La recolección de datos deberá limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente. La información recolectada, se salvaguardará de manera confidencial en una base de datos en EXCEL custodiado por los directores del proyecto, y se guardarán de dos a tres años y después serán incinerados. Según la normativa se espera 2 años a partir de la culminación del estudio para eliminar el archivo, bajo un acta firmada por los autores se realizará la destrucción de la misma. La Investigadora encargada de la custodia de resultados es: Luperlin García Timaná, correo: luperlin@unicauca.edu.co, cel. 3137276750.

Riesgos asociados al estudio: Teniendo en cuenta el objetivo y la metodología no es un estudio de carácter invasivo, para los participantes no genera riesgos ni físico o psicológicos que afecten su integridad, además el grupo de investigación se responsabilizará de la

organización de la base de datos y del proceso de análisis de la misma reservando la identificación de cada uno, para evitar riesgos en el manejo de la información.

Responsabilidad de los participantes: Cada uno de los participantes deberá haber firmado previamente el consentimiento informado de aceptación de participación en el proyecto investigativo y comprometerse a participar en los espacios del proyecto relacionados con este fin.

Compensación: Durante el desarrollo del proyecto los participantes no tendrán ningún tipo de retribución económica.

Voluntariedad: Usted está siendo invitado a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado, siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, identificado(a) con la C.C. No _____, expedida en _____, quien cuenta con ____ años de edad; por medio de este consentimiento AUTORIZO a los investigadores de la Universidad del Cauca, que me incluyan como participante en el proyecto “Relación entre las Características Sociodemográficas y Laborales con la Satisfacción del Personal Docente en áreas de la Salud de una Institución de Educación superior Pública de Popayán Cauca durante el II periodo del 2022”.

Esta es una actividad académica, la cual no atenta contra la integridad física y psicológica de la persona y este estudio se clasifica sin riesgo. Entiendo que los resultados y análisis de dichos procedimientos se tratarán con total confidencialidad y serán de uso académico dentro del proyecto de investigación.

He leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado, entiendo y autorizo que los datos obtenidos en el estudio sean publicados o difundidos con fines científicos.

Nombre: _____ Firma: _____ Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Esta parte debe ser completada por el Investigador (o su representante):

He explicado al Sr(a). _____ La naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella. Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procederá a firmar el presente documento.

Se firma en _____, a los días del mes de _____ del año **2023**.

Firma del investigador:

Nombre: _____ Firma: _____ C.C: _____ de _____

ANEXO 2. LINK DE ENCUESTA

A continuación, se presenta el link donde podrán encontrar las preguntas que forman el cuestionario de variables sociodemográficas y laborales como las preguntas del Instrumento que evalúa la satisfacción laboral denominado FONT ROJA https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScR--GkApSivkknlyQ31W7utEykwH4GtaX64-8JC_aBOtcS2A/viewform