



Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía*

Daniela Chicué Marín**✉
Adrián David Vargas Ramírez***
Cristian Hernández Gil****
Luis Fernando Vargas*****

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Chicué, D., Vargas, A., Hernández, C. y Vargas, L. (2017). Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía. *Revista UNIMAR*, 35(2), 27-43.

Fecha de recepción: 21 de marzo de 2017
Fecha de revisión: 30 de junio de 2017
Fecha de aprobación: 28 de septiembre de 2017

RESUMEN

Este documento presenta los resultados de una investigación de tipo exploratorio que se realizó para medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de carrera y ocasionales (clasificación establecida en el Art. 4 Acuerdo N° 17 de 1993 del Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de la Amazonia), adscritos al programa de Administración de Empresas (PAE). El estudio se realizó a través de la aplicación de un formato estructurado de encuesta, y el análisis de los datos recolectados para estudiar algunas variables claves de acuerdo con la teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg (1974).

Con esta investigación se pretende verificar cuáles son los aspectos de mejora y de oportunidad que se debe implementar desde la dirección del programa para incrementar la motivación de los docentes objeto de estudio. En términos generales, se estableció un nivel de satisfacción laboral aceptable e indiferente entre los docentes participantes del estudio, analizando principalmente dos roles: docencia e investigación.

Palabras claves: Satisfacción, satisfacción laboral, profesorado, teoría de los factores, motivación.

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación titulada: *Satisfacción laboral de los docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia*, desarrollada desde el 30 de marzo de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2016, en la ciudad de Florencia, departamento del Caquetá, Colombia.

** Estudiante de Administración de Empresas (Universidad de la Amazonia); Perteneciente al Semillero de Investigación en Finanzas SIFIN del Grupo GIGA; correo electrónico personal: d_ani22@hotmail.es, correo electrónico institucional: d.chicue@udla.edu.co.

*** Estudiante de Administración de Empresas (Universidad de la Amazonia); Perteneciente al Semillero de Investigación SIEMA del Grupo de Investigación GEMA; correo electrónico personal: adrianvargas_15@hotmail.com, correo electrónico institucional: adr.vargas@udla.edu.co.

**** Especialista en Mercadeo Gerencial (Universidad de Medellín), Administrador de Empresas (Universidad de la Amazonia); Docente Catedrático del Programa de Administración de Empresas (Universidad de la Amazonia); Asesor externo del Semillero de Investigación en Finanzas, Grupo de Investigación GIGA; correo electrónico personal: crsitianhgill@gmail.com, correo electrónico institucional: cris.hernandez@udla.edu.co.

***** Administrador Financiero (Universidad de Ibagué), Especialista en Finanzas (Universidad del Rosario), Docente Ocasional del Programa Administración de Empresas (Universidad de la Amazonia), Coordinador del Semillero en Finanzas SIFIN; correo electrónico personal: lfvargas08@gmail.com, correo electrónico institucional: lfvargas@udla.edu.co.



Teacher workplace satisfaction of the Business Administration Program P.A.E. from the University of the Amazon

RESUMO

This document presents the results of an exploratory research that was undertaken to measure the level of job satisfaction of the career and occasional professors (Classification established in the art. 4 Agreement No. 17 of 1993 of the Statute of Universidad de la Amazonia) who are members of the Business Administration Program of the University of Amazonia. The study was conducted through the application of a structured survey format and the analysis of the data collected to study some key variables according to the Theory of Herzberg factors (1974).

This research aims to verify what aspects of improvement and opportunity should be implemented from the direction of the program, with the purpose of increasing the motivation of the teachers under study. In general terms, an acceptable and indifferent level of job satisfaction was established among the participating teachers, mainly analyzing two roles: teaching and research.

Key words: Satisfaction, job satisfaction, professors, Theory of factors, motivation.

Satisfação profissional dos professores no Programa de Administração de Empresas P.A.E. da Universidade da Amazônia

ABSTRACT

Este documento apresenta os resultados de uma pesquisa exploratória que foi realizada para medir o nível de satisfação no trabalho dos professores de carreira e os ocasionais atribuídos ao programa de Administração de Empresas da Universidade da Amazônia. O estudo foi realizado através da aplicação de um formato de pesquisa estruturado e da análise dos dados coletados, para estudar algumas variáveis-chave de acordo com a teoria dos fatores motivacionais e de higiene de Herzberg (1974).

Esta pesquisa visa verificar quais aspectos de melhora e oportunidade devem ser aplicados a partir da direção do programa, com o objetivo de aumentar a motivação dos professores em estudo. Em termos gerais, um nível aceitável e indiferente de satisfação no trabalho entre os professores participantes foi estabelecido, principalmente analisando duas funções: ensino e pesquisa.

Palavras-chave: Satisfação, satisfação laboral, professores, Teoria dos fatores, motivação.

I. Introducción

Uno de los principales factores de éxito en las organizaciones es el alto nivel de motivación de sus empleados o colaboradores, quienes se convierten en el pilar fundamental para el eficiente y eficaz desarrollo de los procesos dentro de cada ente económico. Por ende, la satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Caballero,

2002). Dentro de los estudios realizados en esta área se observa que el ámbito de la educación ha sido objeto de diversas investigaciones en los últimos años.

En este sentido, se encontró como antecedentes internacionales, el trabajo realizado por González (2013), quien afirma que un factor clave para una alta satisfacción laboral del empleado, y por lo tanto, en su desempeño, es lograr que el individuo se vea identificado con los objetivos de la empresa y los tome como propios, lo cual es como un compromiso, y en una institución de educación superior, es imperativo lograr que este proceso se lleve a cabo.

El personal docente es una parte sumamente importante para el cumplimiento de los objetivos de la organización/institución, dado que a través de ellos se busca el cumplimiento de la misión y la visión.

En Venezuela, Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) realizaron un estudio investigativo que implementó el modelo de los factores propuestos por Palma (1999) y la Teoría de los dos factores de Herzberg (1974), con la cual pretendieron comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios entre los años 2004 y 2009.

Por otro lado, a nivel nacional se observa que en el departamento de la Guajira, Ucrós, Sánchez y Cardeno (2015) basaron su estudio en la teoría de los dos fac-

tores, propuesta por Herzberg (1974), y demostraron cómo los factores motivacionales e higiénicos afectan la satisfacción laboral de los docentes encuestados en la Universidad de la Guajira, en el ejercicio de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión.

En cuanto a las definiciones sobre lo que es satisfacción, se encontró que esta palabra sugiere que debe existir cierto clima de comodidad para que haya un buen ambiente, y que lo que se realice sea apreciado de la misma forma. En todos los ámbitos laborales, la satisfacción es una prioridad, dado que los empleadores son conscientes de que un empleado motivado, contento y satisfecho, es un empleado que rendirá al máximo en sus actividades (Arévalo, Blandón, Góngora y Ruíz, 2015).

Partiendo de esto, se halló diferentes definiciones que pueden ilustrar lo que significa la satisfacción laboral desde una perspectiva organizacional y psicológica, como se muestra en la Tabla 1:

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral

Autor	Año	Definición
Werther y Davis	2008	La satisfacción laboral implica una perspectiva positiva o negativa que el sujeto tiene respecto a distintos aspectos que hace a su puesto de trabajo y ambiente organizacional.
Brief	1998	Estado interno del sujeto que se expresa a través de una evaluación emocional y/o cognitiva de su experiencia en el trabajo, con cierto grado de agrado o desagrado.
Wright y Davis (citados por Gamboa, 2010)	2003	La satisfacción laboral se define como la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que éstos quieren de su trabajo, y lo que sienten que reciben.
Fisher	2000	La satisfacción laboral puede ser descrita como una respuesta afectiva hacia el trabajo como un todo
Garrido	2006	El nivel de satisfacción laboral es la respuesta que se deriva de una evaluación positiva o negativa del trabajo que se desempeña.
Michalos	2014	Representa el grado en que a un individuo le gusta su trabajo
Arévalo, Blandón, Góngora y Ruíz	2015	La satisfacción laboral esta basada en la satisfacción de las necesidades, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo siempre que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales.

A partir de la revisión conceptual sobre lo que es la satisfacción laboral, se observa que todos los autores concuerdan en que ésta es una respuesta emocional o cognitiva de los empleados sobre los factores del ambiente de trabajo, que influyen directa o indirectamente sobre su ánimo, para la realización de sus actividades. Si retomamos a Wright y Davis (2003, citados por Gamboa, 2010), éstos describen que puede existir una brecha entre las percepciones que el empleado tiene sobre lo que quiere, y lo que recibe en el trabajo, que la convierte en un punto focal de los estudios de la organización.

Por otra parte, se encuentra que Brief (1998), Fisher

(2000), Garrido (2006) y Michalos (2014) concuerdan en que la satisfacción es una respuesta positiva o negativa sobre el ambiente de trabajo y las labores que se desempeña; así mismo, Garrido (2006) plantea que entre más cómodo se encuentre el empleado con su ambiente de trabajo, más eficiente y eficazmente éste llega a desempeñarse con las actividades que su cargo demanda.

Arévalo et al. (2015) sostienen que los factores laborales pueden relacionarse con el resultado de diversas percepciones de los empleados con relación al salario, el reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, relaciones familiares y sociales, entre otros.

Así mismo, teniendo en cuenta los diferentes factores, se crea un ambiente dentro de las organizaciones, que constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización, lo cual está ligado a lo moral y a la satisfacción de las necesidades de sus miembros; a este ambiente se le denomina teóricamente 'clima organizacional' y se pretende que sea favorable, cuando satisface las necesidades de los empleados y mejora su estado de ánimo (Chiavenato, 2007). Y, por ende, éstos tendrán una actitud de predisposición hacia su trabajo (Robbins y Coulter, 2005); y para que logren desarrollar a totalidad sus capacidades dentro de la organización, todos los factores deben estar interrelacionados y fluir esporádicamente, de tal modo que formen una perspectiva favorable hacia las condiciones que presta la empresa.

Más allá de lo que significan la satisfacción laboral y el clima organizacional, está la satisfacción laboral del docente, que es más específica y aborda el sentir de los educadores, quienes tienen la responsabilidad de impartir conocimiento y formar personas para el futuro. En este sentido, Padrón (s.f.) expone dos perspectivas de la satisfacción docente:

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

b) Perspectiva profesional: donde las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en

el entorno, son las que determinan la satisfacción e insatisfacción del individuo.

En este marco de satisfacción laboral en los docentes, es pertinente destacar que en la actualidad las instituciones públicas de educación superior están siendo afectadas con problemas enfocados en presupuestos insuficientes para su funcionamiento, inequidad salarial y beneficios que se hacen cada día menos atractivos, lo cual repercute en la satisfacción laboral de los profesores universitarios (Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez, 2011).

A partir de esto, dentro de los estudios realizados a la satisfacción laboral y la identificación de variables que contribuyen a ello, existen diferentes modelos o teorías que buscan medir el nivel de satisfacción de los trabajadores. En este sentido, se encuentra que Landeta (1999) teorizó un modelo de satisfacción laboral que recoge, por una parte, características personales, contextuales y organizacionales y, por otra, aspectos de autopercepción, relación con los demás y autoeficacia, siendo un modelo que al mismo tiempo subraya la relevancia de los valores de la persona, su necesidad existencial y la esfera cognitiva y de percepciones, y de allí se parte para la construcción de la herramienta de recolección de datos utilizada en esta investigación: la encuesta.

Por otro lado, está la teoría de los dos factores de Herzberg (1974), enfocada en el ambiente externo y en el trabajo mismo del individuo orientado hacia el exterior, con dos factores relevantes relacionados con la satisfacción laboral: el primero, llamado 'motivador' está vinculado con la satisfacción en el cargo como función del contenido o de las actividades desafiantes del cargo; y el segundo, denominado 'higiénico', que agrupa todos los elementos que producen insatisfacción laboral, dependiendo del ambiente de trabajo, la supervisión, los colegas de trabajo, los premios y beneficios económicos y no económicos, y el contexto general del cargo.

Así mismo, estos factores que están implícitos en las condiciones idóneas que hacen que el empleado esté satisfecho en su lugar de trabajo, deben ser suministrados por las organizaciones, empresas o instituciones para proveer las condiciones idóneas que permitan alcanzar la satisfacción o realización de los factores expuestos por Herz-

berg (Campbell, 2015).

Partiendo de la conceptualización de los modelos que permiten identificar y medir el nivel de satisfacción laboral de los empleados, se concluyó por la utilización de la teoría de los factores de Herzberg (1974) en la presente investigación, dado que comprende y abarca de manera más objetiva y teórica otras teorías organizacionales que buscan explicar o dar razón sobre el comportamiento de los empleados y sus estados emocionales frente al trabajo. En concordancia, dicha teoría está relacionada directamente con la jerarquía de las necesidades planteadas por Maslow, en la cual se encuentra que las necesidades más bajas corresponden a los factores higiénicos (contexto del cargo, condiciones de trabajo, salario, beneficios, políticas organizacionales, relaciones con los jefes y compañeros) (Ucrós et al., 2015).

En este orden de ideas, en esta investigación se plantea como objetivo, medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de carrera y ocasionales del PAE de la Universidad de la Amazonia por medio de la teoría de los dos factores postulada por Herzberg (1974) y a través de dos roles esenciales: como docentes (impartiendo conocimiento), y como investigadores (buscando nuevos conocimientos). Esto permitirá observar un panorama general de cómo ellos perciben las condiciones físicas y sociales que afectan el desarrollo laboral y académico dentro de la institución. Por tanto, se tiene como punto de partida, lo expuesto por Subaldo (2012), quien afirma que las experiencias positivas y negativas de los profesores en el ejercicio de la docencia, influyen en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

En este sentido, se diseña el desarrollo de un estudio de tipo exploratorio con un enfoque totalizante y de estudio de caso. Es importante resaltar que los resultados que a continuación serán presentados, fueron de fuente primaria, realizados con el consentimiento de los docentes objeto de estudio, lo cual permitió identificar sus condiciones laborales y su grado de satisfacción.

Los datos fueron recogidos en el mes de agosto de 2016, y de un total de 19 docentes (siete de carrera y doce en la modalidad de ocasional), solo participaron quince. Esta investigación responde a la siguiente

te cuestión: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de carrera y ocasional del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia en el desarrollo de las funciones de docencia e investigación?

2. Metodología

Para la medición del nivel de satisfacción laboral de los docentes de carrera y ocasionales del PAE, se estableció una investigación de tipo exploratorio, la cual se realiza cuando el objetivo es examinar una situación o problema de investigación poco estudiado del que se tiene muchas dudas, o que no ha sido abordado con anterioridad.

Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones y postulados (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 79).

Lo anterior infiere específicamente y hace alusión al programa mencionado, ya que no se encontró registros acerca de una medición o evaluación de la satisfacción laboral de los docentes. Se utilizó dos enfoques: uno totalizante y el otro, de estudio de caso. Se realizó la identificación de variables higiénicas y motivacionales de acuerdo con la teoría de los factores de Herzberg (1974). A su vez, se midió el nivel de satisfacción laboral según los dos roles que predominan en la población objeto de estudio: docencia e investigación, por medio de la estadística descriptiva.

Por otra parte, el estudio de caso permitió estudiar un tema determinado en un lugar específico: la Universidad de la Amazonia, concretamente el PAE. Según Chetty (1996) esto es adecuado para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren.

Se realizó un muestreo de tipo no probabilístico en el cual se especifica que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación, o de quien establece la muestra (Cantoni, 2009). En este sentido, la muestra seleccionada es igual a la población universo, pues para efectos de

la investigación y según el número de profesores, se estudiará a los docentes de carrera y ocasionales del PAE de la Universidad de la Amazonia.

El instrumento aplicado para la recolección de datos fue la encuesta dirigida, la cual:

...se utiliza para conocer características de un conjunto o grupos de personas en una determinada situación. Intenta conocer la incidencia, distribución y relaciones entre diversos aspectos o características que conforman a ese conjunto, como actitudes, características de personalidad o atributos de las personas, creencias, opiniones, afiliaciones, modos de comportarse, intereses y motivaciones, entre otras. (Valarino, Yáber y Cemborain, 2010, pp. 219-220).

La encuesta se diseñó a través de un formulario estructurado de preguntas de tipo Escala de Likert, tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes; consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente de acuerdo) de los individuos (Malave, 2007). A cada ítem se le dio un valor que medía el nivel de satisfacción para cada caso, así como se presenta en la Tabla 2:

Tabla 2. Niveles de satisfacción de acuerdo con la Escala de Likert

Percepción de cada ítem	Valor Numérico	Nivel de satisfacción
Totalmente de acuerdo	5	Excelente
De acuerdo	4	Sobresaliente
Indiferente	3	Aceptable
En desacuerdo	2	Insuficiente
Totalmente en desacuerdo	1	Deficiente

Las preguntas fueron organizadas en cinco apartados:

- Información del encuestado.
- Afirmaciones de acuerdo al rol como docente.
- Afirmaciones de acuerdo al rol como investigador.
- Clasificación de importancia de variables en cuanto al nivel de satisfacción.
- Deseos y anhelos en cada labor.

Según esto, se estableció las siguientes variables para cada rol:

Tabla 3. Variables analizadas de acuerdo al rol de los encuestados

Como docente	Como investigador
Salario	Incentivos por investigar
Relaciones con grupos de interés	Políticas institucionales sobre investigación
Oportunidades de mejora profesional	Instalaciones y recursos para investigar.
Condiciones internas de trabajo	
Política institucional	
Condiciones físicas y psicológicas del docente	

A través del software IBM SPSS Statistics 23 se realizó la prueba de Alfa de Cronbach que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems. Al finalizar se realizó un Análisis de Categorías que posibilita identificar cuáles son los elementos que componen la satisfacción laboral de los docentes.

3. Resultados

Los siguientes resultados serán analizados por variables de selección (factores higiénicos y motivacionales) y de acuerdo con el rol de cada docente (docencia e investigación), el nivel de calificación de cada uno de los factores higiénicos, relacionándolo con el tipo de vinculación según el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de la Amazonia.

Tabla 4. Descripción de los docentes de carrera y ocasionales Acuerdo N° 17 de 1993

Docentes de carrera	Profesores ocasionales
---------------------	------------------------

Son docentes de carrera, quienes tienen una vinculación de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo, y están nombrados e inscritos en la carrera docente, en una de las categorías del Escalafón de acuerdo con las normas que establece el presente Estatuto. Los docentes de carrera, aunque son servidores públicos, no son de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el artículo 72 de la Ley 30 de 1992.

Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la Universidad de la Amazonia para un período inferior a un año.

Prueba de Alfa de Cronbach

Para efectos del instrumento aplicado y teniendo en cuenta que el Alfa de Cronbach es uno de los métodos más comunes utilizados para medir la consistencia interna de los ítems en una encuesta (Cervantes, 2005), se aplicó este coeficiente estadístico a cada uno de los roles esenciales determinados para el estudio.

Tabla 5. Prueba de Fiabilidad de Alfa de Cronbach

Estadística de Fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de Elementos
Docente	0,838	18
Investigador	0,650	7

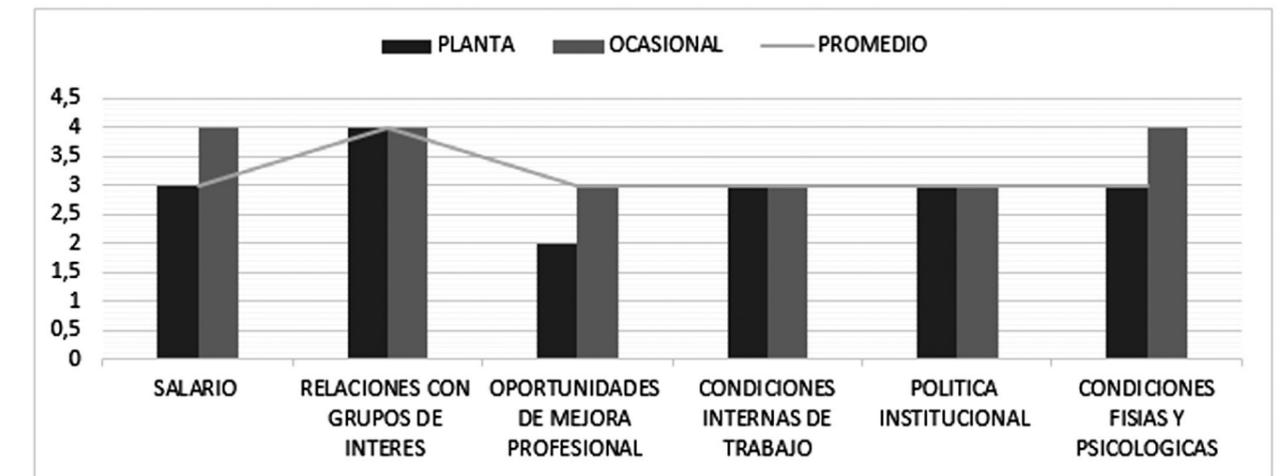
Los resultados de 0,838 y 0,650 permitieron definir que el cuestionario es fiable en cuanto a los ítems establecidos para el rol de docencia e investigación desarrolladas en este estudio.

Satisfacción laboral como docente

En esta sección se analizó 18 afirmaciones agrupadas en seis variables de selección. Cada variable corresponde a factores higiénicos o motivacionales (aplicables al objeto de estudio) de acuerdo al tipo de vinculación, y a lo expuesto por Herzberg (1974), como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Factores higiénicos y motivacionales de acuerdo al rol docente

Factores higiénicos	Factores motivacionales
Salario	Oportunidades de mejora profesional



Relaciones con grupos de interés

Condiciones internas de trabajo

Política institucional

Condiciones físicas y psicológicas del docente

De acuerdo a los factores higiénicos analizados en este rol, el salario para los docentes de carrera es

aceptable, mientras que los ocasionales muestran un nivel mayor de satisfacción ya que están de acuerdo con el salario que reciben. En general, los docentes se muestran indiferentes ante esta variable.

Figura 1. Evaluación de las variables de satisfacción laboral - Labor docente.

Por otra parte, en cuanto a las relaciones con sus grupos de interés (estudiantes, compañeros administrativos y compañeros docentes) la población objeto de estudio en general (docentes de carrera y ocasionales) están motivados por la interacción que existe entre ellos dentro del plantel educativo. Se observó en promedio que los docentes del PAE están de acuerdo con dichas relaciones, variable considerada de gran importancia para el ejercicio eficaz y eficiente de la labor docente.

Así mismo, se puede evidenciar que en cuanto a las oportunidades de mejora profesional que brinda la Universidad, los docentes de planta están en desacuerdo, mientras que los ocasionales son indiferentes a esta variable. En promedio, los docentes se muestran indiferentes a la variable de mejora profesional, la cual implica el acceso a programas de actualización académica y/o profesional, así como opciones de ascenso dentro de la escala laboral definida por la Universidad de la Amazonia.

Por otro lado, la variable sobre las condiciones internas de trabajo (definida como los medios y recursos, incluyendo los tecnológicos, que la Universidad dispone para poder realizar la labor docente, así como el conocimiento de las funciones y deberes como docente de la Universidad), refleja un nivel de satisfacción indiferente entre los docentes de carrera y ocasionales. Lo mismo ocurre con la variable sobre la política institucional, la cual se define como los parámetros o normas que la Universidad ha establecido para el ejercicio de la labor docente, en los Acuerdos 007 de 2013, 004 de 2013, 034 de 2012, 51 de 2011, 27 de 2011, 004 de 2005, 062 de 2002, 060 de 2002, 059 de 2002, 031 de 1997, y 017 de 1993 (Universidad de la Amazonia, 2013).

Por último, en cuanto a las condiciones físicas y psicológicas, definidas como la actitud ante el cambio y la utilización de actividades de bienestar social universitario, la población analizada de docentes de carrera se muestra indiferente frente a la misma, caso contrario de los docentes ocasionales, quienes están de acuerdo con esta variable, mostrando solo en este segmento un nivel de satisfacción sobresaliente.

En términos generales, en cuanto a la satisfacción laboral actual de la población objeto de estudio frente a su labor como docente, tanto los factores

estarlo, con el desarrollo de la docencia. Se encontró que las relaciones con los grupos de interés (factor higiénico) es la variable más importante para el grupo analizado, obteniendo un nivel de satisfacción sobresaliente.

Satisfacción laboral como investigador

Para analizar el nivel de satisfacción laboral de los docentes objeto de estudio frente a su labor como investigadores, fueron agrupadas siete afirmaciones en tres variables de selección, así: -Incentivos por investigar, -Políticas para el desarrollo de la investigación e -Instalaciones y recursos disponibles para el proceso investigativo.

Figura 2. Evaluación de las variables de satisfacción laboral - Labor Investigador.

Se establece que los docentes de carrera no están de acuerdo con los incentivos que brinda la Universidad de la Amazonía en materia de investigación (Acuerdos No. 064 y 003 de 1997 y 2005, respectivamente) (Universidad de la Amazonia, 2013), mientras que los docentes ocasionales son indiferentes

ante esta variable. En promedio, los docentes muestran un nivel bajo de satisfacción con dichos estímulos para poder llevar a cabo el proceso investigativo.

Por otra parte, en cuanto a las políticas de investigación (Acuerdo 64 de 1997) (Universidad de la Amazonia, 2013), tanto los docentes de carrera como los ocasionales están en desacuerdo, y por ende se sienten inconformes con la variable; afirman que las directrices de investigación establecidas por la Universidad son obsoletas y deben ser actualizadas y perfeccionadas en concordancia con las tendencias del medio académico actual.

Por último, en cuanto a las instalaciones y recursos que brinda la Universidad para la labor investigativa, tanto docentes de carrera como ocasionales son indiferentes ante esta variable; es decir, no existe un nivel concreto de satisfacción (aceptan, pero no se sienten satisfechos).

En perspectiva general en cuanto a la satisfacción laboral como investigador, se puede notar un nivel de inconformidad alto en las distintas variables analizadas, siendo las instalaciones y recursos para investigar, la variable con un nivel de satisfacción aceptable, frente a las otras dos, que de acuerdo con

lo expuesto por los docentes, deben ser consideradas para su respectiva actualización o cambio según el perfil actual del investigador.

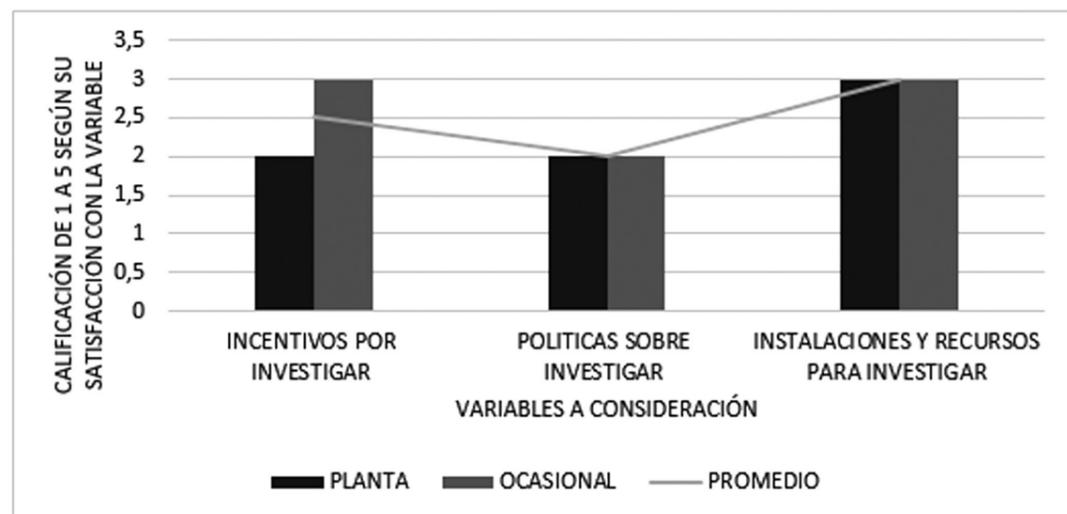
Clasificación de calificación de variables según el nivel de satisfacción ideal

En este apartado se analiza siete variables claves de selección: -Relación con los estudiantes, -Oportunidades de desarrollo profesional, -Relación con otros docentes, -Relación con los administrativos, -Salario, -Horario de clases y horas asignadas a investigación, y -Relación con el jefe inmediato, que los docentes clasificaron de la más importante a la menos importante con relación a su nivel de satisfacción laboral ideal.

En la Tabla 7 se puede identificar la clasificación de acuerdo con el tipo de vinculación laboral y, en general, de acuerdo con lo expuesto por la población analizada.

Tabla 7. Clasificación de calificación de variables por los profesores de carrera, ocasionales y en general

Puesto	Docentes de carrera	Profesores ocasionales	Docentes
			En general
1	Relación con los estudiantes	Relación con los estudiantes	Relación con los Estudiantes



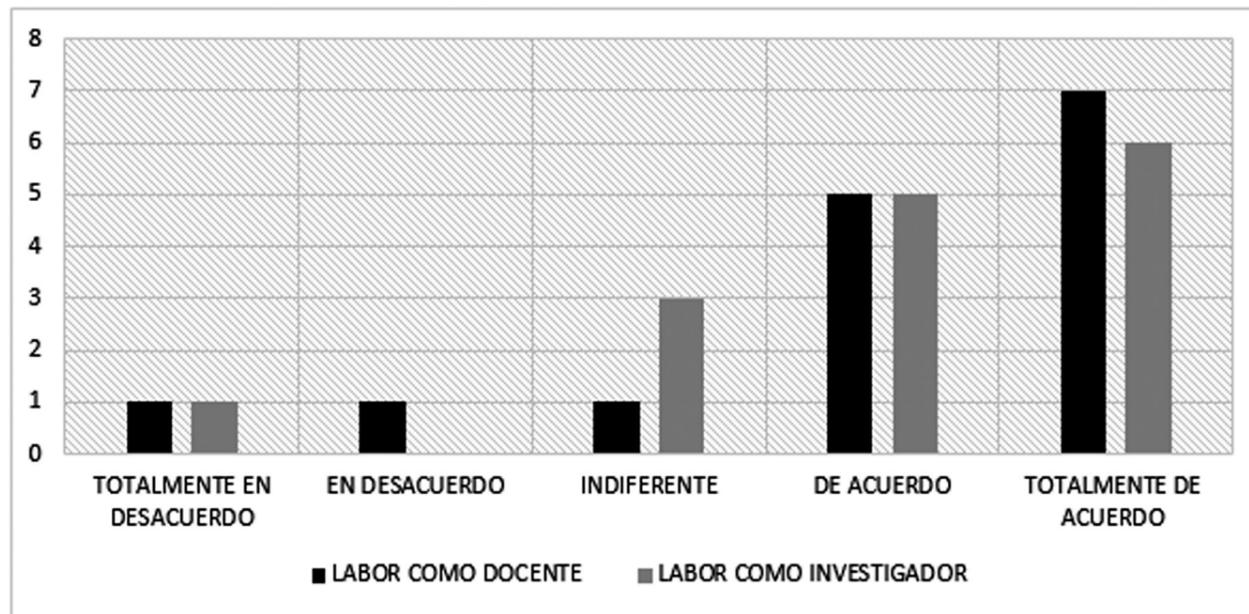
higiénicos como los motivacionales presentan un nivel aceptable (indiferente). Es decir, que en este caso los docentes están en un punto medio entre estar satisfechos y no

Unidades de desarrollo profesional	Relación con otros docentes	Relaciones con otros docentes
Relación con otros docentes	Oportunidades de desarrollo profesional	Oportunidades de Desarrollo Profesional
Relación con los administrativos	Salario	Salario
Horario de clases y horas asignadas a investigación	Relación con el jefe inmediato	Relaciones con el jefe inmediato
Horario de clases y horas asignadas a investigación	Relación con los administrativos	Relaciones con los administrativos

nes con los estudiantes. Al mismo tiempo se evidencia que la variable de Oportunidades de desarrollo profesional ocupa el segundo grado de importancia; por otro lado, se denota cómo las Relaciones con los compañeros docentes, administrativos y el salario, se encuentran en un grado medio de importancia. Se observa que la variable Relación con el jefe inmediato es considerada como la menos importante dentro del nivel de satisfacción laboral ideal. Para los docentes ocasionales del PAE, la variable que más impacto tiene en el nivel de satisfacción laboral ideal es la de Relaciones con los estudiantes, así como las Relaciones con sus compañeros docentes, y las Oportunidades de desarrollo profesional. Para este segmento, las relaciones con los compañeros administrativos y las relaciones con el jefe inmediato son las menos importantes.

Dentro del grupo poblacional de docentes de carrera del PAE, se observó la siguiente relación de variables en torno a su nivel de importancia. Para este grupo, la variable que más impacto tiene en el nivel de satisfacción de sus labores a desempeñar, son las Relacio-

En perspectiva general, todos los docentes encuestados definieron las Relaciones con los estudiantes



y las Relaciones con los compañeros docentes, como las variables con mayor impacto e importancia dentro de su satisfacción laboral ideal, ocupando los puestos 1 y 2 respectivamente. Frente a la

Relación con el jefe inmediato y la Relación con los compañeros administrativos, las dos variables con el menor grado de importancia en cuanto a satisfacción laboral, éstas ocuparon los puestos 6

y 7 respectivamente dentro de la clasificación general.

Deseos y anhelos de seguir trabajando en la Universidad en los dos roles

Figura 3. Deseos y anhelos de seguir trabajando en la Universidad de la Amazonia en la labor como docente y como investigador.

Adicional a lo anterior, se les preguntó a los docentes sobre su interés y deseo de continuar como docentes y/o investigadores de la Universidad de la Amazonia por un periodo de tiempo de más de tres

no continuar en la Universidad de la Amazonia con el desarrollo de la docencia.

Por otro lado, el 40 % de los docentes, equivalente a seis personas, están de acuerdo en continuar con su labor de investigación por un periodo de más de tres años; así mismo, al 20 %, correspondiente a tres personas, les es indiferente continuar o no como investigadores por este lapso de tiempo en la Universidad de la Amazonia.

Análisis de Categoría

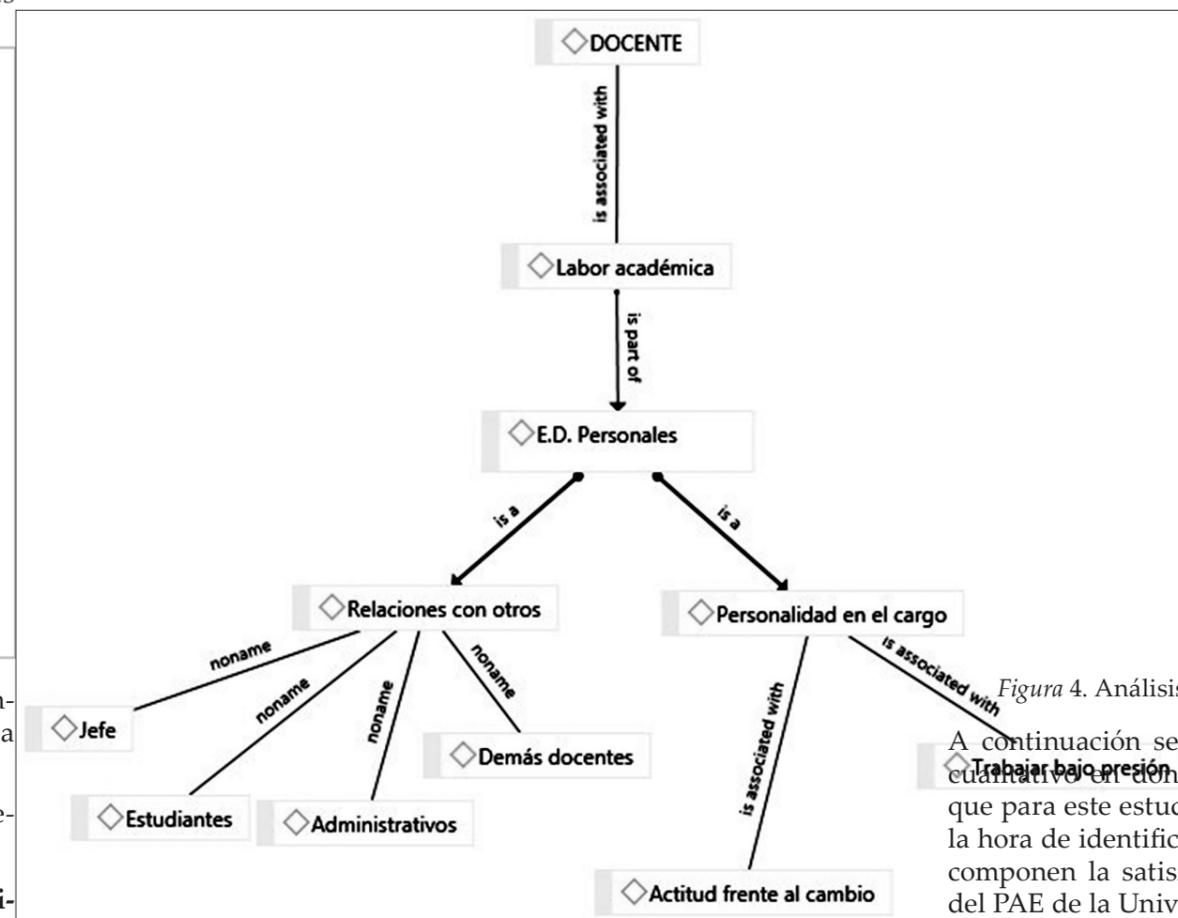


Figura 4. Análisis de Categorías

A continuación se establece un análisis de corte cuantitativo en donde se define ciertas categorías, que para este estudio de caso son determinantes a la hora de identificar cuáles son los elementos que componen la satisfacción laboral de los docentes del PAE de la Universidad de la Amazonia.

Inicialmente se instituye una diferenciación entre los roles que asume el docente, ya sea desde el ámbito académico hasta el ámbito investigativo. De acuerdo con lo expresado y usando como referencia el estudio cuantitativo analizado a través de los puntajes que se definió para cada variable de análisis según el instrumento de recolección de datos utilizado, se deduce que a nivel académico, es decir, desde la función de la docencia como tal, existe una fuerte relación con los elementos determinísticos de énfasis personal. En otras palabras, la satisfacción laboral depende de una fuerte relación con otros grupos de interés (Categoría 1) y la personalidad asumida por el funcionario en el cargo (Categoría 2).

El docente, dentro de su labor de impartir clases y ejercer la preparación y desarrollo de las mismas, asume dos posiciones importantes para asegurar el cumplimiento a cabalidad de sus funciones y así entender que lo que hace se ajusta a sus motivaciones y proyecto de vida. Cuando el docente considera el hecho de ser una persona gregaria, es consciente de que la relación con su jefe, los administrativos de la institución, los estudiantes y demás compañeros es un factor de éxito que delimita su sentir de conformidad con lo que hace. Esta relación apela al fenómeno de la solidaridad y el compromiso por el mejoramiento continuo. Esto quiere decir que, como consecuencia de intercambiar ideas y de socializar experiencias, reconoce que la satisfacción laboral también se funda en la responsabilidad por ser cada día mejor docente, mejor persona, lo que implica cierta dependencia en estas relaciones.

En el caso de los estudiantes, ellos tienen la tarea de evaluar la gestión académica de los docentes, y ahí es importante mantener una buena armonía, ya que se evidencia la preocupación de los segundos por la manera cómo los primeros los evalúan a través de unas variables definidas con anterioridad. Lo mismo ocurre con el jefe, quien en su labor de gestionar procesos administrativos y académicos al final de cada periodo, también evalúa el compromiso y cumplimiento de cada docente frente a las funciones que fueron planeadas al inicio de cada semestre. En el caso de los docentes, una fuerte relación implica apoyo para fortalecer procesos investigativos, toda vez que se identifica alianzas estratégicas para fortalecer los grupos o semilleros de investigación.

Por otro lado, la personalidad en el cargo (Categoría 2) implica dos importantes consideraciones:

1. La voluntad del docente frente a los cambios, y su actitud positiva o negativa ante los mismos. El ejercicio académico involucra muchas veces realizar funciones que van más allá de este ámbito y que, por situaciones adversas al programa, debe asumir como responsabilidad, generando un sentido de pertenencia institucional. Esto implica participar en comités de mejoramiento académico, o en comités para la preparación de informes institucionales.

2. Muy relacionado con el anterior, es la responsabilidad de trabajar bajo presión y la disposición para hacerlo. Este elemento decisor de la satisfacción laboral del docente está relacionado con un fenómeno de reciprocidad y aspectos salariales. Trabajar bajo presión involucra el ejercicio de responsabilidades administrativas que muchas veces no son consideradas en la labor académica del docente y por lo tanto no son remuneradas con tales.

De esta manera, es crucial entender este aspecto, dado que es una de las categorías que toma mayor influencia al momento de establecer criterios cuantitativos sobre qué tan satisfecho está cada elemento del profesorado en su cargo.

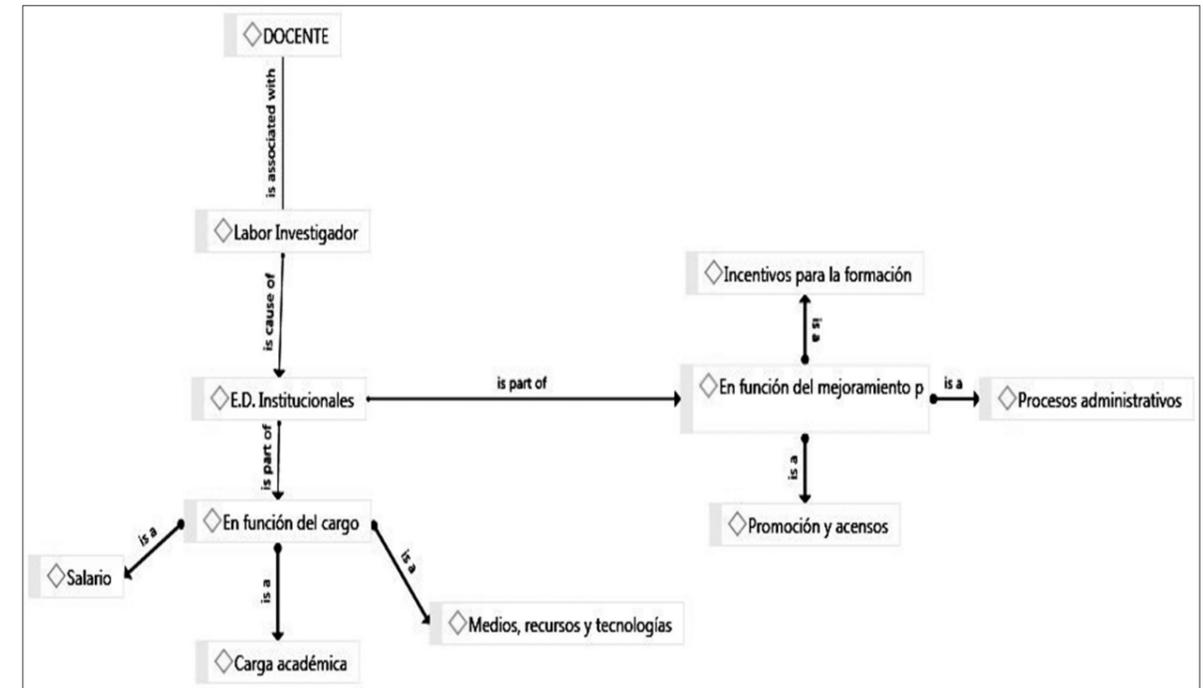


Figura 5. Análisis Categoría Docente.

A su vez, la función investigativa, también elemento decisor de la satisfacción laboral, se ajusta más a criterios determinísticos de tipo institucional, y en sí, aquí fueron establecidas dos categorías:

1. En función al cargo. En esta categoría se presenta tres códigos que definen la satisfacción del grupo objeto de estudio. En primer lugar, el salario como fenómeno influyente de gran impacto; es decir, la función de reciprocidad (expresada anteriormente) permite que exista motivación frente a las labores que implica el desarrollo del cargo, entre otras, cumplimiento en los pagos, y compensaciones por labores extras ejercidas. En segundo lugar, la carga académica impuesta al docente y su relación con la personalidad en el cargo. A mayor número de actividades por fuera de la labor académica, el impacto negativo frente a la satisfacción se muestra evidente. Y por último, la existencia y estado de los recursos y herramientas tecnológicos e intelectuales que están a disposición para el desarrollo de la labor investigativa, por ejemplo: base de datos, libros especializados de editoriales recientes, en sí, todos los medios de información para lograr efectividad en las investigaciones y que éstas puedan estar ajustadas a

las exigencias del conglomerado actual académico, ya sea nacional o internacional.

2. En función del mejoramiento profesional, hay tres códigos de categoría, que, según lo expresado por los docentes, son los elementos cualitativos que más afectan su satisfacción. Inicialmente, por el poco apoyo que existe para incentivar el desarrollo de estudios de nivel superior para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, las dificultades en los procesos administrativos para premiar (salarialmente) los productos intelectuales desarrollados. Y otro aspecto también relevante es la legislación institucional para los ascensos o promoción de los docentes que cada día es más complejo por el número de requisitos solicitados y por la capacidad operativa y financiera de la institución para la contratación.

En definitiva, en este contexto cualitativo, la satisfacción laboral dependerá de dos importantes categorías de análisis que van de la mano, y que tienen un grado de influencia en la misma proporción, partiendo de dos supuestos:

a) Lo que el docente desea hacer, versus lo que le toca y puede hacer.

b) Y, por otro lado, la disposición institucional para que el docente esté motivado a investigar.

4. Discusión

Teniendo en cuenta la definición de satisfacción laboral de Locke (1976 y 1984), ésta se presenta como una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo. Se revela, a nivel general del estudio presente, un riesgo en el desempeño que está desarrollando el profesorado del PAE de la Universidad de la Amazonia frente a las exigencias y retos del Aula Mater en cuanto a sus tres objetivos: -Calidad en la educación, -Investigación hacia una acreditación institucional y -Acciones de proyección social. Esto nos lleva a predecir falencias y aspectos negativos en un corto plazo en dicha labor, si no se genera una conciencia hacia las categorías de oportunidades de mejora profesional (para el caso del papel como docente) y políticas para investigar (desde el rol como investigadores).

De esta manera, se puede deducir una argumentación que relaciona la satisfacción laboral del grupo objeto de estudio frente a los vínculos existentes, las acciones y los recursos con los que cuenta la Universidad como ente administrativo para la labor docente e investigativa. Esto está enmarcado en la no aceptación (en su mayoría) de los docentes frente a los acuerdos institucionales que expiden las directivas de la Universidad sobre los temas mencionados, que promueven oportunidades ya sea para investigar o para potencializar el saber del profesorado.

Lo anterior no deduce un tema de falta de liderazgo, como podrían plantearse Clerc, Saldivia y Serrano (2006), cuando afirman que un buen liderazgo no genera conflictos en equipos de trabajo, ni excesos de control. En este caso se puede estar presentando dos tipos de consideraciones: inicialmente, los docentes ven de muy buena manera el reconocimiento, además de las exaltaciones públicas y las opciones de financiación de sus estudios, no solamente para su mejoramiento profesional, sino también para darle mayor cualificación al programa y su apertura hacia la acreditación por calidad. Otro aspecto es que no existe un canal de comunicación eficiente que promueva un diálogo directo entre las directivas administrativas de la Universidad y el profesorado,

que atienda sus inquietudes y propuestas para llegar a un consenso.

En consecuencia, es importante ser muy cuidadosos en la presentación y deducción de estos resultados, ya que como lo afirma Brunet (2009), las respuestas en un estudio de satisfacción laboral pueden estar relacionadas con actitudes y opiniones personales de cada miembro de la muestra dentro del objeto de estudio, enlazadas a sus necesidades independientes, que la misma institución en su 'deber hacer' (según el individuo), debería ejecutar.

Es esencial considerar que el nivel de satisfacción laboral dependerá del papel que desempeña el profesorado en cada una de las actividades misionales del aula mater, y no exactamente desde la configuración de factores establecidos por Herzberg (1974). Esto comprende inicialmente, dos postulados:

1. La mayoría de profesores que pertenecen al PAE y que fueron encuestados, son ocasionales de tiempo completo, situación que no es proporcional a las funciones de los docentes vinculados como de planta.
2. Cada uno de los roles del profesorado contiene un número de variables diferentes, que al ser ponderadas, podrían ocasionar equivalencias inexactas.

De esta manera, podemos confirmar que los profesores pueden estar satisfechos como docentes en su labor de enseñar y transmitir conocimiento, pero, por otro lado, estos mismos, pueden adquirir actitudes negativas que no les permiten tener el interés por investigar. En este caso, un estudio de satisfacción laboral no solo debe predecir el nivel de motivación para hacer la labor encomendada, sino que además debe propender por encontrar dificultades que van más allá de sentimientos personales o frustraciones del conjunto de colaboradores evaluados. Lo anterior se presume debido a que, como ya se dijo, no se trata de juzgar el papel de ninguna de las dos partes en cuanto a liderazgo o eficacia en los procesos, sino de contribuir a mejorar la gestión de manera bilateral, buscando medios de discusión y espacios para llegar a acuerdos en donde se evidencie en sí la satisfacción en la labor académica o investigativa.

La labor docente, sin tener en cuenta el tipo de vinculación o el factor afiliado a las categorías de Herz-

berg (1974), ha sido catalogada con un tipo de satisfacción neutral, lo que implica que los profesores, pese a no presentar un claro nivel de satisfacción, están haciendo su labor de una manera activa, lo cual se evidencia en los avances que se ha venido gestando en la conformación de equipos de trabajo para mejorar las condiciones del programa e inclusive para su posterior acreditación por calidad. El tema crucial en este aspecto, sin duda alguna está relacionado con la política institucional. Es de aclarar que esta universidad al ser pública, tiene diferentes esquemas de contratación, planeación y ejecución, que son fiscalizados por entes públicos de control de orden nacional. Lo anterior se circunscribe debido a que, en temas de asignación de recursos, por ejemplo, la Universidad debe ser capaz de presupuestar todos sus gastos a partir del origen de sus ingresos, que en su mayoría, provienen del Estado.

Por otro lado, la labor del docente como investigador está sujeta a dos momentos importantes: antes de iniciar el proceso de investigación, y durante el desarrollo del mismo. Cuando hablamos del primer momento nos referimos a dos variables: los recursos físicos existentes para la investigación y los incentivos económicos para la misma. Cada semillero de investigación es consciente de la compleja labor de hallar conocimiento nuevo o de explorar dualidades o relaciones entre variables o categorías de análisis, lo que implica trabajos de campo y utilización de herramientas tecnológicas para analizar datos. Todo esto involucra la planeación de un presupuesto y su ejecución debida. De todo ello depende hasta qué punto la motivación hacia la investigación sea alta, siempre y cuando exista un compromiso de las directivas administrativas de la Universidad. Cuando se investiga y se establece resultados, se presenta el otro momento (el después); en éste se busca que cada investigación aplicada y desarrollada a través de la política institucional tenga un incentivo económico para el docente investigador, otro eje central de la satisfacción laboral, y en este caso, factor crítico para el análisis del estudio presente.

En definitiva, la satisfacción laboral en el campo de acción académico e investigativo del profesorado, depende en gran medida de la relación activa entre las directivas administrativas de la institución y las acciones y acuerdos que éstos establezcan para el

ejercicio en dos vertientes: docentes altamente calificados y capacitados con conocimientos, actualizados en tendencias de cada área de estudio e investigación, y por otro lado, investigadores motivados en términos económicos y de reconocimiento social.

A pesar de que la satisfacción laboral del programa, en su momento analizada, está en un punto medio (ni a favor ni en contra), es indispensable hacer este ejercicio constantemente, que no solo mide la percepción del profesor con relación a su labor en su puesto de trabajo, sino además la eficacia de las medidas que toma la Universidad para lograr sus objetivos misionales y transversales.

5. Conclusiones

Con el desarrollo de la investigación se infiere que la percepción de los docentes, tanto los de carrera como los ocasionales frente a los factores tanto motivacionales como higiénicos expuestos, es indiferente (3 de 5), siendo este resultado preocupante, dado que no se muestra interés en las labores tanto de docencia como de investigación, así como los demás factores analizados en la investigación. Es necesario tener en cuenta que se presentó un nivel de abstinencia del 21 % de los docentes, quienes por diferentes motivos no participaron en este estudio; lo que se puede deducir es que se obtuvo una respuesta muy diplomática por parte de ellos; esto se comprobó a la hora de aplicar el instrumento para la recolección de los datos, pues los participantes temían responder ciertas preguntas, porque sentían que podían quedar comprometidos, y preferían responder lo que la Universidad desea escuchar.

En cuanto a la labor como docente, los de planta se encuentran en desacuerdo con las oportunidades de mejora, ocasionando que las demás variables de estudio relacionadas a ésta sean percibidas como indiferentes, teniendo en cuenta que las condiciones tanto internas como físicas y psicológicas no están en estrecha relación con las políticas institucionales de desarrollo profesional. Esta situación es persistente en los docentes ocasionales, dado que las políticas institucionales son transversales para los distintos tipos de contratación de docentes en la Universidad.

Por otro lado, en cuanto a la labor como investigador, la percepción de los docentes tanto de planta como los ocasionales, está entre indiferente y des-

acuerdo, dado que consideran que la Universidad, a través de sus políticas de investigación, no garantiza las condiciones para el desarrollo de esta actividad y por ende, no se sienten satisfechos con la labor adelantada en este aspecto.

Además, se destaca la labor de los docentes en la educación superior, y se observa que dentro de las variables de nivel de importancia para el desempeño de sus labores, estimada por la clasificación de calificación de variables, se encuentra que la relación con los estudiantes es el eje central del desarrollo de sus actividades, seguida de las oportunidades de desarrollo profesional y las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Por último y de manera general, los resultados obtenidos en la investigación arrojan que los docentes se encuentran indiferentes e inconformes con las políticas que establece la Universidad, siendo importante que se tome medidas referentes a lo que consideran debe ser mejorado, para así poder garantizar un ambiente agradable para el desarrollo normal de sus funciones. De este modo, es importante recalcar que para tener mejoras continuas y significativas, es necesario que los docentes estén involucrados en los distintos procesos de formación que se ejecute, y así poder llegar a establecer un equilibrio de satisfacción entre las dos perspectivas que describe Padrón (s.f.) en cuanto a lo personal y lo profesional, y por ende, contribuir al desarrollo de un programa de alta calidad.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses del trabajo presentado.

Referencias

- Arévalo, Y., Blandón, L., Góngora, P. y Ruíz, Y. (2015). *Satisfacción laboral en los docentes de los colegios Adventistas Emmanuel e Icolven* (Tesis de Especialización). Corporación Universitaria Adventista. Medellín, Colombia.
- Brief, A. (1998). *Attitudes In and Around Organizations*. Utah, United States of America: Sage Publications Inc.
- Brunet, L. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 6(1-2).
- Campbell, A. (2015). El recurso humano denominado competencias para el trabajo. *Revista FACCEA*, 5(1), 21-27.
- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/264973454/Tecnicas-de-muestreo-y-tama-A-o-de-muestra-Cantoni>
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alfa de Cronbach. *Avances en Medición* 3, 9-28.
- Chetty, S. (1996). The Case Study Method for Research in Small-And Medium-Sized Firms. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242696151005>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Clerc, J., Saldivia, A. y Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia en el clima laboral. Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción. Recuperado de <http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202006/Liderazgo%20y%20su%20influencia%20sobre%20el%20clima%20laboral.pdf>
- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Garrido, A. (2006). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona, España: Editorial Universitat Oberta de Catalunya.
- González, P. (2013). *Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de las facultades de psicología de una institución de educación superior pública y una institución de educación superior privada, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (5ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1974). *Work and the nature of man*. London: Crosby Lockwood Staples.
- Landeta, J. (1999). El Método Delphi. Una técnica de previsión para la incertidumbre. Barcelona: Ariel Practicum
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp-1297-1343. Chicago: Rand McNally.
- (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L. y 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.
- Malave, N. (2007). Trabajo Modelo para Enfoques de Investigación Acción Participativa. Programas Nacionales de Formación. Recuperado de <http://uptparia.edu.ve/documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Likert.pdf>
- Michalos, A. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. New York: Springer Reference.
- Ministerio de Educación Nacional. Universidad de la Amazonia. (1993). Acuerdo No. 17 de 1993 “por el cual se adopta el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de la Amazonía”. Florencia: Universidad de la Amazonia. Recuperado de <http://apps.udla.edu.co/documentos/docs/Consejo%20Superior/Acuerdos/1993/Acuerdo%20017.pdf>
- Padrón, M. (s.f.). La formación inicial de los docentes en relación con la de otros profesionales. Razones para la insatisfacción. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2292659.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Revista de Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis de Doctorado). Universitat de València.
- Ucrós, M., Sánchez, J. y Cardeño, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(4), 107-116.
- Universidad de la Amazonia. (2013). Normatividad. Recuperada de <http://www.uniamazonia.edu.co/v10/index.php/normativa/acuerdos.html>
- Valarino, E., Yáber, G. y Cemborain, S. (2010). *Metodología de la Investigación, Paso a Paso*. México: Editorial Trillas.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos. El capital humano de las empresas* (6ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.