



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 1 de 33

INFORMACIÓN DEL PROYECTO

ESTUDIANTES INVESTIGADORES

No.	Nombres y apellidos completos	Cédula	Programa
1	Valery Geraldine Lara Muñoz	1085346277	Administración en Servicios de la Salud
2	Sofía Marín Álvarez	1192784511	Administración en Servicios de la Salud
3	Iveth Camila Pantoja Valencia	1193266272	Administración en Servicios de la Salud

Título del proyecto:	Nivel de Satisfacción laboral de docentes de la Fundación Universitaria Católica del sur, año 2022.
Línea de Investigación	Gestión en Salud
Palabras clave	Satisfacción laboral, insatisfacción laboral, docentes, educación.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral ha tenido un agüe importante como lo ha sido la gestión del capital humano dándole prioridad dentro de las organizaciones, dejando de ser visto como un costo para ser considerado una inversión por cuanto busca la conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Colombia ha implementado estrategias y alternativas para los docentes porque estos representan el principal activo estratégico de las Universidades. Sus conocimientos y experticia constituyen un punto primordial en la organización. La presente investigación quiere determinar la satisfacción laboral en los docentes de la fundación universitaria católica del sur, con el fin de identificar variables y factores internos y externos en el medio en el cual se desenvuelven, ya que estos son los motivos que influye en la forma de compartir su conocimiento a sus estudiantes. Por tanto, la satisfacción laboral debe ser empleada a través de un indicador para la toma de decisiones

La satisfacción laboral es la clave del “éxito” por esta razón las condiciones limitan al trabajador, un docente motivado, generara en sus estudiantes interés en la materia; asegurando el crecimiento institucional. Aunado a lo anterior debemos tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un elemento individual, este está compuesto por varios elementos que su actuación en conjunto da como resultado el alcance del objetivo que tiene como finalidad cumplir con las expectativas de cada colaborador.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 2 de 33

Por consiguiente, se debe priorizar la satisfacción laboral como un mecanismo para plantear estrategias acordes al direccionamiento estratégico de la institucional, influenciando en un crecimiento institucional y personal con el objetivo de cumplir y desarrollar las directrices de la universidad católica del sur.

Bien lo dijo Werther y Davis, la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo. (1)

Locke, (1968) lo explica como un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona. Por ende, se puede considerar la satisfacción laboral como una actitud compuesta por elementos afectivos, cognitivos y conductuales, que tiene una persona hacia su trabajo. (2)

La satisfacción laboral es una de las variables más relevantes en el contexto organizacional, ya que pone de manifiesto la multiplicidad de elementos que intervienen en la percepción de los trabajadores acerca de su trabajo y cómo estos afectan su desempeño laboral. Pues como lo señala Davis y Newstrom (2003), las organizaciones pueden ser perceptibles a primera vista, pero a menudo no solo son difíciles de determinar, sino que varían de un individuo a otro (3) Es por esto, que poder conocer y hacer uso los factores de motivación y bienestar de una organización, posibilita el desarrollo de planes, programas y estrategias alineados a las condiciones no solo de los individuos sino de toda la organización, articulando los objetivos y metas al plan estratégico y operativo de la institución.

No obstante, se debe tener en cuenta que la investigación tiene como finalidad, sentar bases acerca de la satisfacción laboral como un eje fundamental que debe empezarse a emplear dentro de la institución, Teniendo en cuenta que la universidad católica del sur es una universidad reciente en la ciudad, debe emplear este tipo de herramientas, para que en un futuro pueda consolidare como de las más fuertes del sur occidente del país.

Por consiguiente, se debe tener en cuenta que la investigación busca dar el primer paso para la que la universidad ponga en marcha la satisfacción laboral como un punto esencial en el bienestar universitario, partiendo de que aún no hay ninguna investigación del tema, lo que se busca es crear conciencia de que un docente y una plata laboral motivada y satisfecha harán que toda la institución educativa, crezca y sobresalga a nivel departamental.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 3 de 33

La importancia de esta investigación radica en la construcción de una base sólida para que la universidad utilice el instructivo planteado en esta investigación con el fin de tener trazabilidad del indicador satisfacción laboral dentro de sus instalaciones.

Por último; éste trabajo contribuye como dato estadístico para estudios posteriores donde sea necesario un diagnóstico situacional de la satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVES

Satisfacción laboral, bienestar, insatisfacción laboral, docentes, educación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la fundación universitaria católica del sur nunca se ha llevado a cabo una investigación sobre la satisfacción laboral de la planta docente por tal razón se desconoce el estado emocional, carga laboral que tiene el docente. En la actualidad es necesario entender que en toda organización su principal recurso es el talento humano, es por ello por lo que se hace necesario conocer y reconocer sus necesidades y expectativas; el docente es el eje central de la educación y la formación de nuevas generaciones que integren posteriormente la fuerza laboral del país.

La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo, involucra diversos aspectos como el salario, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, entre otros.

A nivel internacional, en España, se realizó un estudio no experimental tipo descriptivo, cuasi experimental para establecer los niveles de satisfacción laboral en 523 docentes de 152 instituciones ubicadas en 4 provincias de nivel inicial y primario de Cataluña. Los resultados arrojaron que el 57.7% de profesores se encuentra altamente satisfecho con su trabajo (4)

(Locke, 1976) menciona que la satisfacción laboral se define como el grado de agrado y contento que una persona siente hacia su trabajo y sus responsabilidades laborales. Esto puede incluir el sentimiento de logro y realización en el trabajo, el aprecio por el trabajo que se realiza, la sensación de pertenencia en el lugar de trabajo, y la satisfacción con el salario y las

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 4 de 33

condiciones laborales. La satisfacción laboral es importante porque puede influir en el desempeño laboral, la productividad y la retención de empleados. (5)

Para (Arias 1991) el compromiso institucional se refiere a la lealtad y el compromiso que una persona siente hacia su organización o institución. Esto puede incluir un sentimiento de deber moral hacia la organización y un deseo de contribuir a su éxito y bienestar. El compromiso institucional puede ser importante para el rendimiento y la eficiencia de una organización, ya que las personas comprometidas pueden estar más motivadas y dedicadas a su trabajo. También puede ser importante para el bienestar general de los empleados, ya que puede sentirse más satisfecho y realizado si siente que su trabajo tiene un propósito y significado. (6)

En Lima, se realizó un estudio correlacional para medir la relación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral de 133 docentes. El resultado obtuvo que la mayoría de los docentes se encuentra muy insatisfecho en todas las dimensiones evaluadas (7)

Basándonos en Henderson (2011) la satisfacción laboral está influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas. Muchos factores en la vida personal, como la salud, las relaciones personales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pueden afectar la forma en que una persona se siente acerca de su trabajo. Por ejemplo, si una persona está pasando por problemas personales o familiares difíciles, es posible que se siente menos satisfecha en su trabajo, incluso si el trabajo en sí es satisfactorio. Por otro lado, si una persona tiene una vida equilibrada y saludable fuera del trabajo, es más probable que se sienta satisfecha en el trabajo. (6)

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los docentes en la Fundación Universitaria Católica del Sur, 2022?

JUSTIFICACIÓN

La satisfacción laboral es un tema importante de estudio y actualmente se convierte en punto esencial de las organizaciones e instituciones universitarias, porque de ésta depende el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 5 de 33

La satisfacción laboral es la actitud general de la persona hacia su trabajo, dicha actitud está basada en creencias y valores. La actitud de las personas que intervienen en la institución depende de las características actuales del lugar que ocupa, que finalmente corresponden a las percepciones que tiene el docente de lo que deberían ser. (9)

La satisfacción laboral es importante, porque determina la calidad de vida de las personas, su desarrollo emocional, social y cognitivo. Para lo anterior es necesario generar en el docente un ambiente seguro, cómodo y estable (10)

A propósito de la satisfacción laboral en la academia, cuando el docente no logra la satisfacción laboral, pueden ocurrir involuntariamente eventos tales como, baja productividad del trabajador, daño en la imagen corporativa, desinterés en los estudiantes y posiblemente deserción laboral. Por consiguiente, es necesario identificar el nivel de satisfacción laboral como una herramienta para enfocar actividades específicas para su mejoramiento.

Para poder medir y verificar las posibles inconformidades se realiza un estudio de manera experimental y observacional, las cuales ayudaran a determinar cómo es la satisfacción laboral del docente en la institución, y dependiendo de los resultados, la universidad podrá tomar decisiones frente a posibles inconformidades.

Por lo tanto, es importante darle prioridad a la satisfacción laboral en el personal docente, con el objetivo que el colaborador se sienta satisfecho, valorado y reconocido por la labor que realiza, dado que esto representa además una variable económica que impacta directamente en la productividad organizacional. (11)

OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los docentes en la Fundación Universitaria Católica del Sur, 2022

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 6 de 33

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio.
- Describir las variables internas y externas que se generen al medir el nivel de satisfacción laboral de los profesores de la Fundación Universitaria Católica del Sur, año 2022.

ESTADO DEL ARTE

Para podernos sustentar en la presente investigación, se dará a conocer estudios previos similares a nuestro trabajo, estudios que encontramos a nivel internacional, nacional y regional, cada uno aporta para la construcción de nuestro trabajo, de manera concisa se tomó lo más importante para dar a conocer cada uno de ellos.

A nivel internacional, en el país de Chile se encontró un estudio realizado en instituciones superiores acerca del síndrome de Burnout y otras variables como la satisfacción laboral, el apoyo social y como estas se relacionan. El síndrome de Burnout o quemado es el desgaste laboral que produce un trabajo a los empleados, por distintos factores como la sobrecarga laboral o el bajo apoyo social que tienen las personas provocándoles finalmente agotamiento y estrés laboral. Para la medición del nivel de satisfacción se realizó una prueba a través de instrumentos como: Maslach Burnout Inventory; está compuesta por 22 ítems en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que tienen que atender. Otro instrumento es la escala multidimensional de percepción de apoyo social Zimet, Dahlem & Fyrlé, este instrumento contiene 12 ítems correspondiente a escalas de apoyo percibido. La escala de satisfacción laboral de Meliá & Peiró, que contiene 23 ítems que valoran subjetivamente aspectos diferentes del trabajo.

Éstas pruebas las realizaron a cinco colegios, la población que participó en la investigación fue de 89 profesores, como resultado de las tres variables se obtuvo que el 15.63% no percibe burnout, 43.82% presenta síntomas del síndrome de burnout y 40.45% se encuentra afectado por burnout. La segunda variable de apoyo social presenta: 1.12% bajo nivel, 35.96% nivel medio y 62.92% percibe alto nivel de apoyo social, Para la última variable de Satisfacción laboral: 3,37% muy bajo, 32,58% bajo, 8,99% exhibe niveles moderados y 40,45% altos niveles de satisfacción laboral. La relación que se encuentra entre las tres variables mencionadas anteriormente es que

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 7 de 33

a mayor síndrome de burnout menor será la satisfacción laboral, si menor es el apoyo social mayor será el síndrome de burnout y menor la satisfacción laboral; si es mayor el apoyo social mayor será la satisfacción laboral. Esto fue lo que pudimos concluir con la presente investigación realizada entre las variables de síndrome burnout, apoyo social y satisfacción laboral la variable apoyo social es fundamental en los trabajadores de las instituciones porque además de generar la satisfacción laboral prevendrá de posibles enfermedades futuras que podrían padecer los trabajadores. (12)

Otro estudio a nivel internacional en sur América realizan un estudio de satisfacción laboral a través de 4 factores(satisfacción laboral por la institución, por remuneración, tensión laboral y condición laboral) para el instrumento de evaluación se establecieron 24 ítems de los cuales al realizar la prueba del cuestionario solo quedaron aprobados 12 ítems, en el cuestionario se encuentra un rango de escala de: desacuerdo y totalmente desacuerdo (malo), de acuerdo y totalmente de acuerdo (bueno) y ni en acuerdo, ni en desacuerdo (regular). Se realizó la aplicación del instrumento a 36 profesores, de los cuales según los 4 factores, se generaron los siguientes resultados, en el factor de satisfacción laboral por institución fue de 11 indicando en la escala de calificación como bueno, en el factor de remuneración fue de 8.5 indicando como regular en la escala de evaluación, en el factor tensión laboral el resultado fue de 8.75 indicando como regular este factor, por último califican la condición laboral con 9.61 indicando como regular la calificación de este ítem. En el estudio mencionado se observa que los profesores se sienten satisfechos en la institución sin embargo factores como la remuneración, la tensión laboral y condición laboral no muestran un nivel de satisfacción alto, indicando que debe plantearse una mejora para ellos, en la presente investigación de determinar la satisfacción laboral en docente de la fundación universitaria católica del sur, si se llegase a presentar un caso similar de baja satisfacción laboral en factores como los mencionados anteriormente, se espera que desde el área de talento humano se gestione las mejoras para los factores que afecten el bienestar laboral de los profesores. (13)

A nivel internacional se encuentran estudios de satisfacción laboral enfocados en factores relacionados con la salud mental de los trabajadores, en esta ocasión en el estado de durango realizaron un proyecto de investigación acerca del “desempeño docente y su relación con la salud mental y las actitudes laborales de los docentes de posgrado” a través de la investigación buscan factores que afecten el desempeño y salud mental de los docentes en su entorno laboral.

Para recolectar la información utilizaron dos instrumentos, el primer instrumento fue la escala multidimensional de satisfacción laboral docente, diseñado por (Arturo Barraza Mecías 2009).

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 8 de 33

(14) Este tiene 8 dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipo directivo; cada dimensión tiene ítems y el total de los ítems son 34. Para determinar el compromiso institucional en los docentes tomaron como referente el instrumento de caracterizar el clima organizacional, este instrumento estructurado por (Peña 2005) tiene siete dimensiones: jerarquía, reglamentos, del trabajador, ambiente físico y recursos materiales, motivación laboral y compromiso institucional, comunicaciones; oportunidades de desarrollo profesional y dinámicas de trabajo.

Para poder realizar la aplicación y validez de los cuestionarios evaluativos, tuvieron que presentarlos a cinco jueces expertos, ellos definieron que el instrumento final quedaría estructurado con el total de 36 ítems, basándose en los cuestionarios mencionados anteriormente; para recolectar la información visitaron 22 instituciones públicas y privadas donde participaron 36 profesores de programas de posgrado.

Al tener los resultados del instrumento aplicado pudieron determinar a través de un baremo que contiene niveles donde se clasifican la satisfacción laboral. Los niveles se presentan de la siguiente manera: 0% a 33% bajo, 34% a 36% medio y de 67% a 100% alto, para la satisfacción laboral de los docentes se determina en alto nivel arrojando como resultado el 82%; para el compromiso institucional se realiza de la misma manera con un baremo e tres niveles siendo: 1 a 2 bajo, 2.1 a 3 medio, 3.1 a 4 alto, el resultado generado fue en nivel alto determinando el compromiso organizacional por la institución.

En la anterior investigación se resalta de gran importancia los instrumentos de evaluación y la escala de baremo, esta permite realizar una clasificación clara acerca de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, además determinando los factores que se generen en los resultados. (15)

En otros estudios se evidencia que a mayor satisfacción laboral será mayor el compromiso con la institución; ahora bien, es importante mantener la satisfacción laboral en los trabajadores teniendo en cuenta incentivos como: el nombramiento, la remuneración, las oportunidades entre otros, lo que en últimas dará como resultado su satisfacción. En la universidad pública del Perú se realizó un estudio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes, a través de dos instrumentos, el primero instrumento de satisfacción laboral está conformado por nueve dimensiones: reconocimiento, pago, promoción y oportunidad de crecimiento, relación con los compañeros de trabajo, superación, entorno físico, comodidades, autonomía, trabajo en

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 9 de 33

sí y carga de trabajo, para el segundo instrumento maneja tres dimensiones las cuales son: compromiso afectivo, continuidad y normativo; estas dimensiones tienen relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en una organización, por esta razón son tomadas como evaluación. A continuación, establecen los estándares de evaluación se definen: menor a tres bajo considerándose insatisfecho, igual a tres indiferente y superior a tres satisfecho; los resultados generados por el estudio y la encuesta aplicada fue que un 49% se sienten satisfechos, 2% indiferente y 48% insatisfecho. (16)

Se concluye que si los profesores muestran un mayor compromiso por la organización demuestran la satisfacción laboral que tiene cada uno, en este caso se evidencia un nivel alto de satisfacción laboral, para nuestro trabajo de investigación es importante tener claro los criterios de evaluación los que permitirán ver la satisfacción laboral de manera clara, por esta razón tomamos como guía la manera en cómo se establecen los estándares de evaluación de la investigación mencionada anteriormente.

A nivel nacional en la región del Caribe realizaron una investigación de los factores asociados a la satisfacción laboral de los profesores de un instituto que ofrece tecnólogos y tecnologías como estudio; para la participación de la investigación fue de 100 docentes donde realizaron la caracterización sociodemográfica y laboral, el instrumento utilizado fue una encuesta escrita donde incluye el cuestionario que permite al docente por medio de una escala calificar si se siente satisfecho, insatisfecho o indiferente; para el otro cuestionario donde realizan la caracterización laboral por medio de opciones que permite al investigador ver qué nivel de estudios tiene el docente. La encuesta fue creada por Meliá y Perió validada por Luengo et al. (2006). (17) Como se mencionó anteriormente el estudio de los factores asociados a la satisfacción de los docentes, a continuación se da a conocer el resultados de cada factor relacionado a la satisfacción laboral: la mayoría de los docentes tienen la edad de 35,5 años, trabajan un promedio de 44,4 horas a la semana, cuenta con una media de 5,6 años de antigüedad laboral, en la distribución de género encontraron que la mayoría de profesores son hombres con un 69% y mujeres 31%, en nivel de escolaridad la mayoría de los docentes son licenciados el 50%, profesionales en otras áreas 22%, especialista 18% y magísteres 10%, en el tipo de contratación solo 91% de los profesores tiene contrato a término definido donde es el acuerdo que quedan entre las dos partes trabajador y empleador tiene una fecha de inicio y terminación su duración no puede ser mayor a tres años y tiene que ser por escrito. (18)

El 9% tiene contrato a término indefinido, en las variables de tipo de cargo indican que el 90% son docentes, 6% directivos y 4% coordinadores, la satisfacción de los docentes con respecto a los distintos ítems del estudio se evidencia que las principales insatisfacciones de los profesores

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 10 de 33

son por salario 40%, espacios físicos 30% y supervisión 8%; por otro lado se encuentra la satisfacción laboral por nivel académico con respecto a decisiones y es que tan incluidos se sienten los docentes dependiendo de su nivel académico, los licenciados son los que menos satisfechos se sienten con un 40% de insatisfacción, profesionales en otras áreas 4,55% de insatisfacción, magister y especialistas se encuentran 100% satisfechos, en supervisión con respecto a nivel académico se observa la insatisfacción en magísteres con 80% especialistas 44%, profesionales en otras áreas 9% y licenciados se encuentran 10% satisfechos, en la variable de toma de decisiones se encuentra que los docentes mayores de 35 años los tienen más en cuenta que los docentes menores de 35 años sintiéndose insatisfechos con un 58%, para concluir con este estudio realizado en un instituto de educación superior donde se encuentran factores que se asocian a la satisfacción laboral, los factores de supervisión, ambiente físico, prestaciones y promoción presentan altos niveles de satisfacción laboral; lo que produce insatisfacción en los docentes, factores como el salario, espacios físicos de la institución. Con lo anteriormente mencionado acerca de los factores que asocian la satisfacción de insatisfacción laboral y el instrumento de aplicación podremos basarnos para el cumplimiento de los objetivos de nuestra investigación. (19)

En la misma región del caribe en el departamento de la guajira se encuentra un estudio realizado acerca de la satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la guajira, el presente estudio fue realizado en la universidad de la guajira aplicando una encuesta a 103 profesores, el estudio se basó en las teorías de autores como Frederick Herzberg(1957) conocida por la teoría de factores higiénicos relacionada con la jerarquía de necesidades planteadas por Maslow, en contexto de los factores higiénicos están: condiciones de trabajo, salarios y premios de producción, beneficios y servicios sociales, políticas de la organización, relación con los jefes y compañeros); en la teoría de Maslow se refiere a como se siente la persona en la organización.

Al presentar los resultados de la encuesta aplicada la cual fue estructurada por los mismo investigadores, los resultados fueron obtenidos a través de un paquete estadístico de DYANE(diseño y análisis de encuestas) de Miguel Sebastián Mestre versión 4. (20) Los resultados de la primera variable del estudio el cual se enfoca en la insatisfacción para el desempeño en las actividades docentes: recursos bibliográficos 7.81%, ayudas educativas 7.34%, espacios para el desempeño docente 7.34%, adecuación espacio físico 7,81%. Le sigue la carga académica 6.56%, horario de trabajo 6.88%, dotación de espacios físicos 6.88%, reconocimiento 6.56% y capacitación 6.88%, con los resultados mencionados anteriormente y las teorías postuladas, Herberg que está orientada hacia el comportamiento humano en el trabajo

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 11 de 33

basada en los factores que generan satisfacción o insatisfacción al ver los resultados anteriores se observa que hay una ausencia de no satisfacción. (21) De la investigación mencionada anteriormente sirve como referente el paquete estadístico donde ayuda a generar los datos de manera verídica, resaltamos solo los resultados de la primera dimensión ya que se enfoca en la insatisfacción laboral del desempeño docente, arrojando los resultados y concluyendo que no se encuentra insatisfacción en los trabajadores.

A nivel regional, se encontró un estudio sobre Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto, que tuvo como objetivo caracterizar los estresores organizacionales y extralaborales describiendo además las consecuencias psicológicas en docentes del área rural del Municipio de San Juan de Pasto, de manera breve concluyen que el 80% de los docentes puntuaron un nivel alto de estrés, se encontraba relacionado principalmente con factores del entorno de trabajo y condiciones mismas de trabajo. (22)

Uno de nuestro objetivo es describir las variables internas y externas que se generan después de la aplicación del instrumento, en el trabajo mencionado anteriormente se encuentra el objetivo similar a al nuestro; lo que nos ayuda como guía para poder llevar a cabo el objetivo.

MARCO REFERENCIAL (teórico, conceptual, legal, histórico; según aplique)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 12 de 33

Marco conceptual

La docencia debe ser comprendida como la trasmisión de conocimientos, técnicas normas y habilidades, que el docente imparte para que sus alumnos comprendan y desarrollen ciertas habilidades que no se conocían. Por otro lado, se debe entender al buen docente como la base de una educación exitosa y para que esto sea así, precisa tener una serie de habilidades personales y profesionales. Porque enseñar no es solo transferir conocimientos, es mucho más, se trata de saber crear las condiciones necesarias para que los alumnos aprendan a pensar y a construir su propio conocimiento sobre el mundo que les rodea. Es por tanto que su papel es preponderante en el crecimiento personal, intelectual y psicológico de sus alumnos. ¿Y que motiva al docente a enseñar e impartir sus clases de la manera más óptima? La satisfacción laboral que es el grado de conformidad del empleado respecto a todo el contexto en el cual desempeña su labor, se debe hacer énfasis en los elementos que la componen, está el clima laboral el cual puede ser positivo o negativo, positivo en el caso que todo fluya de manera idónea y eficiente, negativa cuando el profesional no se adecue y su trabajo sea ineficiente, como otro factor diferenciador con un rol muy importante es la gestión docente la cual se emplea para evitar y solucionar posibles errores como lo son los intereses personales en el desarrollo profesional. El individualismo y la autosuficiencia que impone la docencia tradicional han generado diversos problemas como agotamiento emocional, el cual se manifiesta con baja actitud laboral y desestabilización emocional. Las cuales empobrecen el ambiente de fiabilidad en la institución, es por tanto que las instituciones educativas universitarias deben tener un enfoque de capital profesional que concibe la formación de los docentes en particular y la educación en general, no como gasto sino como inversión hecha a lo largo de la vida para consolidar el capital humano de toda persona, incluyendo los más altos niveles de educación y este Capital depende del tipo de intersubjetividades agenciadas en el decurso de la vida de la participación, colaboración y el desarrollo de las competencias sociales.

El factor diferenciador del buen docente y en general de todas las áreas y dimensiones de la vida es la “disciplina” una palabra tan despreciada en el mundo de hoy es sin lugar a duda, uno de los valores morales más olvidados y al mismo tiempo más necesarios al hombre.

En términos generales, los autores coinciden en que la satisfacción laboral implica una perspectiva positiva o negativa que el sujeto tiene respecto a distintos aspectos que hacen a su puesto de trabajo y ambiente organizacional. Autores, como Brief (1998), entienden que se trata de un estado interno del sujeto que se expresa a través de una evaluación emocional y/o

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 13 de 33

cognitiva de su experiencia en el trabajo con cierto grado de agrado o desagrado. (23)
Siguiendo a este autor, la misma involucra una evaluación subjetiva que realiza el empleado sobre su trabajo, sea éste considerado de manera global o en sus diferentes atributos.

La fundación universitaria católica del sur debe resaltar como una institución reconocida por la disciplina tanto del docente como la de sus alumnos ya que su práctica conlleva un orden y un control para alcanzar unos estándares de calidad cada vez más altos.

Determinantes de la satisfacción laboral

Principalmente desde mediados del siglo XX, se encontró un interés notorio en conocer las fuentes predictivas de la satisfacción laboral, oscilando aquellos desde los fuertemente centrados en la situación hasta los fuertemente centrados en el individuo.

Asentados sobre la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), Herzberg et al. (1959) idearon la denominada “teoría de la higiene-motivación”. De acuerdo con su teoría, se planteó que la satisfacción se encuentra fundamentalmente determinada por los atributos que generan motivación en los trabajadores, denominados motivadores (o intrínsecos) (e.g. creatividad, logro, reconocimiento); mientras que la insatisfacción se halla principalmente ligada a otro conjunto de factores, denominados higiénicos (o extrínsecos). Así, estos autores postulan que la presencia de motivadores genera satisfacción, la ausencia de factores higiénicos conduce a insatisfacción. Su tesis se centra en que a través de un adecuado diseño de los puestos de trabajo (con énfasis en motivadores) la organización es capaz de inducir en sus empleados niveles mayores de satisfacción laboral. (24)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 14 de 33

Marco legal

Tabla Número 1, marco normativo

Norma	Quién	Definición
Decreto 1278 de junio 19 de 2002	El congreso de la república de Colombia. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf	Requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal y clases de nombramiento
Decreto 1330 de 2019	El ministerio de educación nacional (Único Reglamentario del Sector Educación) https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-387348_archivo_pdf.pdf	Artículo 2.5.3.2.3.1 Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores b) Mecanismos de selección y evaluación de profesores Artículo 2.5.3.2.3.1 Cultura de la autoevaluación Artículo 2.5.3.2.3.1.7. Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 15 de 33

		a) Gestión del talento humano Artículo 2.5.3.2.3.2.8 Profesores
Acuerdo No. 27 (28 de septiembre e 2021)	El consejo superior de la fundación universitaria católica del sur, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias. https://www.unicatolicadelsur.edu.co/catsur/wp-content/uploads/Reglamentos/Reglamento-Becas-incidentivos-y-descuentos.pdf	Reglamento de becas, incentivos y descuentos. En este se encuentran beneficios a los profesores de la fundación universitaria católica del sur
Acuerdo No. 025 (11 de septiembre e 2021)	El consejo superior, en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias. https://www.unicatolicadelsur.edu.co/catsur/wp-content/uploads/Reglamentos/Reglamento-Interno-de-Trabajo.pdf	Reglamento interno de trabajo el cual aplica a docentes de la fundación universitaria católica del sur.
Acuerdo superior No. 006 de 2022 (9 de mayo 2022)	El consejo superior de la fundación universitaria católica del sur – unicatolica del sur-, en uso de sus facultades legales y estatutarias. https://www.unicatolicadelsur.edu.co/catsur/wp-content/uploads/AcuerdosConsejoSuperior/2022/ACUERDO-SUPERIOR-006-9-MAYO-2022-REGLAMENTO-PROFESORAL.pdf	Reglamento profesoral de la fundación universitaria católica del sur.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 16 de 33

Fuente: La presente investigación

DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, que se llevará a cabo a través de la recolección de datos y análisis estadísticos la información se obtendrá por medio de la aplicación de la encuesta a los docentes de la Fundación Universitaria Católica del Sur. La recolección de datos es cuantitativa se define como un conjunto de procesos matemáticos que debe de llevar una secuencia en cada fase para obtener resultados que nos garanticen tener un análisis, aclarar hipótesis establecidas y preguntas que surgen en el transcurso de la investigación.

Tipo de investigación: Es una investigación observacional descriptiva, a través de la recolección de datos se podrá describir el problema y sus características que afecte la satisfacción del docente y su entorno. Por medio del estudio descriptivo se podrá obtener datos precisos para demostrar, dimensiones de un fenómeno, comunidad o situación, para obtener los datos se va a medir la satisfacción laboral, aplicada a los docentes por medio del instrumento para la recolección de datos y seguido a esto el resultado que se quiere obtener.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 17 de 33

Población y muestra: La población objeto de estudio serán los 31 docentes de la Fundación Universitaria Católica del Sur, y la muestra corresponde a todos los docentes que hacen parte de la organización (31).

Diseño muestral: La muestra serán todos los docentes de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Método de muestreo: La selección de la muestra será no probabilística y a conveniencia de los investigadores, porque el desarrollo de esta investigación se realizará en la Fundación Universitaria Católica del Sur y la inferencia estadística será únicamente para dicha población.

Criterios de inclusión: Docentes activos de la Fundación Universitaria Católica del Sur, Hora cátedra, medio tiempo y tiempo completo, que pertenezcan a los programas de administración en servicios de salud, y enfermería.

Criterios de exclusión: Docentes que no deseen participar en el estudio, y docentes que hacen parte también de la planta administrativa, porque dichos docentes tienen a su cargo otras funciones no relacionadas con la docencia que podrían afectar el análisis de la información, si tenemos en cuenta que a veces las funciones administrativas traen consigo mucha responsabilidad, manejo del tiempo y aumento de la carga laboral.

Técnica de recolección de la información:

- **Fuente de Información:** Fuente de información primaria, porque se aplicará el instrumento directamente a los docentes de la Fundación Universitaria Católica del Sur

Instrumento de recolección de la información: el presente instrumento busca medir la satisfacción laboral de los docentes en la fundación universitaria católica del sur, basándonos en dos instrumentos previamente creados por dos diferentes autores: el primer instrumento fue creado por Meliá y Perió validada por Luengo et al. (2006). (25)

De este instrumento utilizamos la parte de datos descriptivos ya que nos permite realizar la caracterización sociodemográfica de los profesores; del siguiente instrumento creado por Arturo Barraza Mecías 2009. (26) Observamos que las variables del instrumento son adecuadas con las que queremos medir al aplicar el instrumento mencionado anteriormente.

De los instrumentos mencionados anteriormente se realizó algunos ajustes para que tenga concordancia con la fundación universitaria católica del sur y las variables a medir(anexo1).

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 18 de 33

- **Aplicación del instrumento:** El instrumento se aplicará a la población de docentes de la Fundación Universitaria. Se aplicará en diciembre de 2022. Previa a la aplicación se llevará a cabo una prueba piloto con población similar a la del objeto de estudio de la presente investigación.

Técnica de procesamiento de la información: Para el vaciado de la información se utilizará el programa estadístico de Excel, licenciado por la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Análisis estadístico: es univariado, porque se realizará descripción de cada variable evaluada con el instrumento. No se realizará cruce de variables, o asociación entre ellas, por tratarse de una investigación descriptiva (anexo2).

Plan de divulgación de resultados: la información será compartida en primera instancia con los directivos y demás talento humano de la fundación universitaria católica del sur en articulación.

POBLACIÓN A LA QUE IMPACTA

Docentes (31) de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

No requiere aval o aprobación por parte del comité de ética o bioética, toda vez que la investigación, no:

1. No utilizará ningún recurso vivo, agentes o muestras biológicas.
2. No se requiere información personal, en especial, financiera, crediticia o comercial.
3. No representa ningún riesgo sobre la vida, el ambiente o los derechos humanos.

Así mismo, los datos e información de la población objeto de estudio que se recopile durante el proceso de investigación, en cumplimiento del artículo 12 de la ley 1581 de 2012, serán recolectados con el propósito de ser tratados manual o electrónicamente para los fines señalados en el presente estudio y para dar cumplimiento al mismo, razón por la cual, durante la investigación existe un compromiso con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de tanto de los colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad. Los titulares en cualquier momento pueden ejercer sus derechos legalmente consagrados de conocimiento, actualización, rectificación y supresión de sus datos personales.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 19 de 33

PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIACIÓN

Tabla

MAYO 2021 -AGOSTO 2022		
RUBRO	DINERO	ESPECIE
Internet	\$ 70.000,00	Conectividad
Energía	\$ 40.000,00	Luz
Transporte	\$ 60.000,00	Transporte de cada una
Alimentación	\$ 50.000,00	Las tres comidas del día
Asesorías	\$ 180.000,00	Fueron 6 asesorías para verificar fallas
Resma de papel	\$ 30.000,00	Para la impresión de los Cuestionarios
Fotocopias	\$ 50.000,00	31 cuestionarios
Lapiceros	\$ 10.000,00	Para el diligenciar los cuestionarios
Folders	\$ 10.000,00	Para anexar las encuestas

número 2, presupuesto de la Investigación

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Fuente: La presente investigación

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Fuente: La presente investigación

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

ACTIVIDADES	AÑO	PRIMER SEMESTRE 2021																SEGUNDO SEMESTRE 2021															
	MESES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	SEMANA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
conformacion de grupo de trabajo																																	
diagrama de problema																																	
planteamiento de problema																																	
justificacion																																	
pregunta de problema																																	
marco conceptual																																	
marco normativo																																	
marco conceptual																																	
objetivos																																	
metodologia																																	
variable estudio																																	
operacionalizacion																																	
consideraciones																																	
eticas																																	
presupuesto																																	

BIBLIOGRAFÍA

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 21 de 33

1. William B. Werther KD. Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas..
2. Patricia de Jesús BSdPIPYJAM. Evaluación de la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P.P. N° 60059..
3. Davis K. Comportamiento humano en el trabajo mexicano ; 2003.
4. Güell L. Estudio de la satisfacción laboral de los maestros..
5. Dipp AJ. SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE POSGRADO. REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS. 2010;(19).
6. Dipp AJ. SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE POSGRADO. 2010 ;(19).
7. SALLUCA L. RELACION ENTRE NIVELES DE SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO DE DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS..
8. Kausel PFCYE. “Compromiso y satisfacción laboral como factores de..
9. Pérez MM. Satisfacción Laboral..
10. CEBALLOS BR. “CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR COMERCIAL DE LA CIUDAD DE CHILLAN..
11. Teresa de J. Vargas V VVBEAMEa. La satisfacción laboral y su influencia. Artículo de Investigación E10A10 Proyecto. 2018; 9(13).
12. Andrés E. Jiménez Figueroa MJJGRMC. Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en los docentes. Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional. 2012; 16(1).

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 22 de 33

13. PRECIADO JAO. “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CLINICA ESTOMATOLOGICA DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGIA ROBERTO BELTRAN NEIRA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIAEN EL MES E FEBRERO DEL 2005..
14. Macías AB. ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCION LABORAL DOCENTE..
15. Adla Jaik Dipp JATV. SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE POSGRADO. DIÁLOGOS EDUCATIVOS. 2010.
16. Ronald Quispe Flores SPS. Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Revista de Investigación Apuntes Universitarios. 2020; 10(2).
17. J.L. Meliá JMP. CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL..
18. Trabajo Md. Tipos de contrato de trabajo..
19. Marrugo EAB. Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una istitucion de eduacion superior del caribe colombiano. espacios. 2017; 39(2).
20. Mestre MS. Diseño y Análisis de Encuestas..
21. Marlenis Ucrós Brito JSGCP. SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENCIA,INVESTIGACION Y EXTENSIÓN, DE LOSPROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LAGUAJIRA COLOMBIA. Revista Internacional Administración & Finanzas. 2015; 8(4).
22. Matabanchoy M, Paz D, Matabanchoy M, Jaramillo C, MA. Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. Dialnet. 2020;(Vol. 13, N°. 3, 2020, págs. 19-28).

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 23 de 33

23. Lucas J. Pujol Cols LPF. Satisfacción Laboral en profesionales académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Un estudio de sus factores influyentes..
24. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), (Argentina). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. revista de docencia universitaria. 2016;(2016, 14(2), 261-292).
25. J.L. Meliá JMP. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL..
26. Macías AB. ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE..

ANEXO 1

DATOS DESCRIPTIVOS DE LOS DOCENTES DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.

1. ¿Cuál es su ocupación en la fundación universitaria católica del sur? (Escríbala y detalle, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____
2. . Genero: . Hombre. . Mujer
3. . Edad. (Escriba su edad en años). _____
4. Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:
. Ninguno
. Sabe leer y escribir
. Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
. Formación Profesional Primer Grado
. Formación Profesional Segundo Grado

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 24 de 33

- Bachiller (ES, BUP, COU)
- Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- Licenciados, Doctores, Masters universitarios

5. Situación laboral:

- Contrato por prestación de servicios
- Contrato a término fijo
- Contrato a término indefinido
- Contrato de seis meses o menos.
- Contrato hasta un año.
- Contrato hasta dos años
- Contrato hasta tres años
- Contrato hasta cinco años.

6. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- Medio tiempo
- Tiempo completo
- Hora catedra

7. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? _____

8. Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de la universidad:

- Empleado
- Supervisor
- Directivo

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 25 de 33

□. Alta dirección o dirección general

9. ¿Cuál es su antigüedad en la universidad? Años _____ o Meses _____

INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR

Escala

INSTRUCCIONES: Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho)

AS (Algo satisfecho)

AI (Algo insatisfecho)

TI (Totalmente insatisfecho)

¿Qué tan satisfecho estoy con...?

	TS	AS	AI	TI
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
2. Las actividades docentes que desempeño en este Momento				
3. La información que me brinda la universidad con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6. Las oportunidades que me brinda la universidad para desarrollarme profesionalmente				

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 26 de 33

7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
9. Mi forma de participar en la toma de decisiones				
10. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la universidad				
11. La forma en que el equipo directivo de la Universidad supervisa mi trabajo				
12. La forma en que se respeta la normatividad Institucional				
13. El ambiente de trabajo que existe en la universidad				
14. La ventilación del espacio físico donde laboro				
15. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

NOMBRE	DEFINICION	TIPO DE VARIBAL E	ESCALA DE MEDICION O CATEGORIA	OBJETIVO
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes	<u>La interacción entre dos o más personas en su entorno laboral.</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	<u>2</u>
2. Las actividades docentes que	<u>Las asignaturas encargadas</u>	Cuantitativa nominal	- TS (Totalment e satisfecho)	<u>2</u>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 27 de 33

desempeño en este momento	<u>para su desarrollo por parte del docente</u>	<u>Dicotómica</u>	<ul style="list-style-type: none"> - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	
3. La información que me brinda la universidad con relación a mis condiciones o problemas laborales	<u>Circulares con información de importancia al docente</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	<u>2</u>
4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes	<u>Lo perspectiva que tiene cada estudiante acerca de la asignatura y docente encargado.</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	<u>2</u>
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	<u>La perspectiva personal de cada docente frente a su trabajo</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	<u>2</u>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 28 de 33

<p>6. Las oportunidades que me brinda la universidad para desarrollarme profesionalmente</p>	<p><u>Capacitaciones, foros y becas que permiten el crecimiento académico y profesional del docente.</u></p>	<p>Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	<p><u>2</u></p>
<p>7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo</p>	<p><u>Libertad en el desarrollo y manejo de la asignatura.</u></p>	<p>Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	<p><u>2</u></p>
<p>8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo</p>	<p><u>Trato igualitario por parte de los directivos a los docentes.</u></p>	<p>Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho) 	<p><u>2</u></p>
<p>9. Mi forma de participar en la toma de decisiones</p>	<p><u>Participación de los docentes frente a distintas situaciones</u></p>	<p>Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) 	<p><u>2</u></p>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 29 de 33

			- TI (Totalmente insatisfecho)	
10. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la universidad	<u>la interacción entre el alumno y docentes.</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	<u>2</u>
11. La forma en que el equipo directivo de la universidad supervisa mi trabajo	<u>Es el control del desempeño laboral de cada docente</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	<u>2</u>
12. La forma en que se respeta la normatividad universitaria.	La actitud que asume el docente frente al reglamento interno de trabajo.	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	<u>2</u>
13. El ambiente de trabajo que existe en la universidad.	<u>Es la interacción laboral de los docentes los demás</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo	<u>2</u>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 30 de 33

	<u>profesionales en la institución</u>		insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	
14. La ventilación del espacio físico donde laboro	<u>Adecuada infraestructura de la universidad</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	<u>2</u>
15. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la universidad	<u>A través del conducto regular que maneja la universidad</u>	Cuantitativa nominal <u>Dicotómica</u>	- TS (Totalment e satisfecho) - AS (Algo satisfecho) - AI (Algo insatisfecho) - TI (Totalmente insatisfecho)	<u>2</u>
¿Cuál es su ocupación en la fundación universitaria católica del sur? (Escríbala y detalle, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean	<u>Funciones asignadas en la universidad</u>	<u>Cuantitativa</u> <u>Discontinua</u>	La pregunta se responde de manera abierta	<u>1</u>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 31 de 33

varias, la que le ocupe más tiempo.				
. Genero	<u>Inclinación sexual</u>	<u>Cualitativa nominal dicotómica</u>	Hombre. Mujer.	<u>1</u>
. Edad	<u>Años de vida</u>	<u>Cuantitativa continua</u>	La pregunta se responde de manera abierta	<u>1</u>
Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar.	<u>Nivel de formación.</u>	<u>Cualitativa nominal dicotómica</u>	Ninguno . Sabe leer y escribir . Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado) . Formación Profesional Primer Grado . Formación Profesional Segundo Grado . Bachiller (ES, BUP, COU) . Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).	<u>1</u>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 32 de 33

			. Licenciados, Doctores, Masters universitarios	
Situación laboral	<u>Tipo de contratación en la que se encuentra el docente</u>	<u>Cualitativa nominal dicotómica</u>	. Contrato por prestación de servicios . Contrato a término fijo . Contrato a término indefinido . Contrato de seis meses o menos. . Contrato hasta un año. . Contrato hasta dos años . Contrato hasta tres años . Contrato hasta cinco años.	<u>1</u>
¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?	<u>Horario laboral asignado</u>	<u>Cuantitativa nominal</u>	. Medio tiempo . Tiempo completo . Hora catedra	<u>1</u>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC



PROTOCOLO FINAL DE INVESTIGACIÓN FORMATIVO

CÓDIGO: F-GIV007

VERSIÓN: 02

FECHA: 27-07-2022

Página 33 de 33

¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?	<u>Preparación del docente para sus clases</u>	<u>Cuantitativa</u> <u>Discontinua</u>	La pregunta se responde de manera abierta	<u>1</u>
Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de la universidad	<u>Cargo ocupado en la universidad</u>	<u>Cuantitativa nominal</u>	. Empleado . Supervisor . Directivo . Alta dirección o dirección general	<u>1</u>
¿Cuál es su antigüedad en la universidad?	<u>Años laborados en la universidad</u>	<u>Cuantitativa</u> <u>Discontinua</u>	La pregunta se responde de manera abierta	<u>1</u>

Nombre Docente	Firma
Nombre Vicerrector de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Firma

Nota: El informe final no debe tener más de 30 hojas de extensión.

Antes de finalizar el semestre, este documento debe ser entregado a los jurados.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Docente	Vicerrectora de Investigación, innovación, creación artística y cultural	Directora SIAC