

# Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano

## Factors associated with job satisfaction in teachers of a higher education institution in the Colombian Caribbean

Elías Alberto BEDOYA Marrugo [1](#); Martha Sofía CARRILLO Landazabal [2](#); Carlos Alberto SEVERICHE Sierra [3](#); Eduardo Antonio ESPINOSA Fuentes [4](#)

Recibido: 27/09/2017 • Aprobado: 12/11/2017

### Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

Se caracterizó sociodemográfica y laboralmente a docentes de un centro universitario del caribe colombiano, identificándose mediante una prueba de independencia chi-cuadro, los factores influyentes en la satisfacción laboral. Se utilizó una encuesta versión S20/23 de Meliá y Peiró. Las mayores insatisfacciones están relacionadas con los espacios físicos de la institución y el salario. Existe relación significativa entre el nivel académico y los factores supervisión y participación, el cargo y factores de ambiente físico y prestaciones y la edad.

**Palabras clave:** Docentes, estudio de asociación, centros universitarios, satisfacción laboral.

#### ABSTRACT:

Sociodemographic and labor characteristics were characterized by teachers from a university center in the Colombian Caribbean, identifying factors influencing job satisfaction through a chi-box test of independence. A survey version S20 / 23 of Meliá and Peiró was used. The greatest dissatisfactions are related to the physical spaces of the institution and the salary. There is a significant relationship between the academic level and the factors of supervision and participation, the role and factors of physical environment and benefits and age.

**Keywords:** Teachers, study association, university centers, job satisfaction.

## 1. Introducción

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la

psicología del trabajo y de las organizaciones (Fong et al., 2017; Quispe et al., 2017). Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo (Cardona et al., 2016; Gómez et al., 2017). Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no sean tenidas en cuenta las investigaciones paralelas que se han desarrollado respecto a los avances conseguidos en el estudio de dicha temática y cuyos resultados terminaron siendo poco gratificantes y significativos (Thue-Vold, 2017). Según estudios de estrés y satisfacción realizado por Pan et al. (2015), Los hombres manifiestan mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres ( $p = 0,001$ ). Profesores casados o en unión presentan niveles más bajos de satisfacción en el trabajo que los que vivían solos ( $p = 0,005$ ). Docentes en la categoría de ayudantes mostraron niveles significativamente más altos de satisfacción en el trabajo que los profesores asociados a planta de personal de la institución ( $p < 0,001$ ). Se observó en el 22.3% de los evaluados estreses ocupacionales ( $ERR > 1$ ) y puntuaciones significativamente más bajas que aquellos con  $ERR \leq 1$  en satisfacción en el trabajo.

En la actualidad las personas se ven motivadas a desempeñarse en actividades laborales que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral; tales como contenido de la tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras, provocando en el individuo situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improductivos, asistencia fluctuante (Bedoya et al., 2017). Sin duda estas condiciones afectan los principales indicadores de producción, así mismo esta afecta la salud de los trabajadores manifestándose con la aparición de ciertos síntomas síquicos, dentro de los que se destaca desmotivación y ansiedad. Entonces es cuando se hace necesario evaluar si realmente existe insatisfacción (Fonseca, 2010). Estudios como el de los investigadores Chiang et al. (2014) existe más satisfacción entre los docentes que poseen capacidad para decidir autónomamente, mientras que existe baja satisfacción entre aquellos con baja remuneración.

En estudios en otras culturas como Bangladesh, investigadores como Masum et al. (2015) identifican un factor importante relacionado con la motivación de los docentes, manejado este con aspectos de compensación. Por otra parte, la gestión de las universidades privadas en Bangladesh por lo general, no se presta mucha atención a la compensación, el crecimiento profesional de los académicos e instalaciones en el lugar de trabajo, porque la mayoría de las universidades privadas son administradas y patrocinadas por los hombres de negocios para los cuales los beneficios son el objetivo final. La seguridad laboral es otro factor importante que influye en la satisfacción laboral en Bangladesh, debido a la creciente tasa de desempleo. Por otra parte, no hay duda de que los programas de formación y desarrollo del personal académico pueden contribuir a la satisfacción del personal y aumentar la moral de los académicos, por ende, que conforme a Anik et al. (2013) afirma que existen ocho factores de motivación para satisfacción en el trabajo tales como el salario competitivo, autonomía en el trabajo, una buena supervisión y las relaciones interpersonales, formación y oportunidades de desarrollo, mejores condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Además, algunos investigadores identifican la cultura organizacional como otro factor de satisfacción en el trabajo.

Al momento de reclutar personal académico sus características personales como orientación al servicio, empatía, la sensibilidad a los problemas sociales, un fuerte compromiso emocional hacia los estudiantes, creencia en el aspecto formativo de la docencia, entre otras; además, para apoyar lo anterior, el papel de la alta administración (directores, secretarios académicos, jefes de departamento) es un factor clave para influenciar en el proceso de orientación al mercado institucional.

Por otra parte, como lo menciona Yañez et al. (2010), la dinámica del mundo social, laboral y económico hace que el comportamiento humano se blinde ante situaciones que puedan representar cierto grado de riesgo, de tal forma que establecer o mantener relaciones interpersonales se ha vuelto una tarea compleja para el ser humano. Partiendo de dicho planteamiento, se estiman las dificultades que a nivel organizacional surgen para crear grupos

de trabajo afines, basados en la confianza y en la satisfacción laboral a nivel de trabajadores y entre estos y sus empleadores. Considerando la importancia de la docencia en la sociedad, del profesor se espera que eduque, que forme, que oriente, pero a la vez que ejerza, en muchas de las ocasiones, la función de los padres. Esta responsabilidad junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los alumnos, familiares, el estado, y en ocasiones del mismo empleador, así como también de los cambios y reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, en las que se incluyen las condiciones generadas en el trabajo tales como: el salario, relaciones con jefes y compañeros, características físicas de las instalaciones y medio ambiente. Teniendo como referencia lo anterior la docencia es una profesión de alto riesgo, ya que si se estudian las condiciones a las cuales se encuentra expuesta esta población, se evidenciará la presencia de un amplio número de factores de riesgo que afecta desde la salud física y psicológica del docente, hasta influir en la satisfacción laboral (García et al., 2016).

En el caribe colombiano se ha estudiado poco a cerca de los factores asociados a la satisfacción laboral en el área de la docencia. La realización de un estudio cualitativo – cuantitativo realizado a 32 docentes investigadores de los grupos clasificados como clase A por Colciencias, donde se obtuvo como resultados que los docentes tienen una satisfacción general media de 74.3 puntos. Una satisfacción intrínseca de 34.75 y una satisfacción extrínseca de 39.28 (Morales, 2009).

En este trabajo, el objetivo principal fue determinar los factores que se asocian a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano, teniendo en cuenta la asociación entre los factores asociados como: condiciones sociodemográficas y laborales.

---

## **2. Metodología**

### **2.1. Tipo de estudio**

En este estudio se realizaron análisis tanto descriptivos como inferenciales.

### **2.2. Población y muestra**

La población corresponde a los docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano con énfasis en carreras técnicas y tecnológicas, la muestra corresponde a 100 docentes que laboran con una vinculación igual o mayor a 1 año y que decidieron participar en la investigación. Para la recolección de la información se utilizó una encuesta escrita versión S20/23 de Meliá y Peiró validado por Luengo et al. (2016), la cual se aplicó a los encuestados de manera individual y de forma auto administrada, con la asesoría del investigador de campo, ajustándose a lo propuesto por Carrillo et al. (2015).

### **2.3. Análisis estadístico**

Inicialmente se realizó una caracterización sociodemográfica y laboral de los docentes vinculados al estudio; considerando características como edad, sexo, antigüedad laboral, horas laborales a la semana, nivel académico y cargo; así como el nivel de satisfacción que los mismos tienen con respecto a la supervisión recibida, salario, espacios físicos, satisfacción directa de las funciones y decisiones en que se les tiene en cuenta. Posteriormente se identifican mediante la prueba de independencia chi-cuadrado, los factores sociodemográficos y laborales que influyen en la satisfacción de los docentes en los distintos. Para procesar los datos se utilizó como herramienta una hoja electrónica de Excel y el paquete estadístico SPSS versión 18.0.

### 3. Resultados

A continuación, se observa la caracterización sociodemográfica y laboral de los 100 trabajadores de acuerdo al género, nivel de escolaridad, tipo de contrato, cargo, edad, horas laborales y antigüedad laboral.

Para las variables cuantitativas se observa el siguiente comportamiento descriptivo.

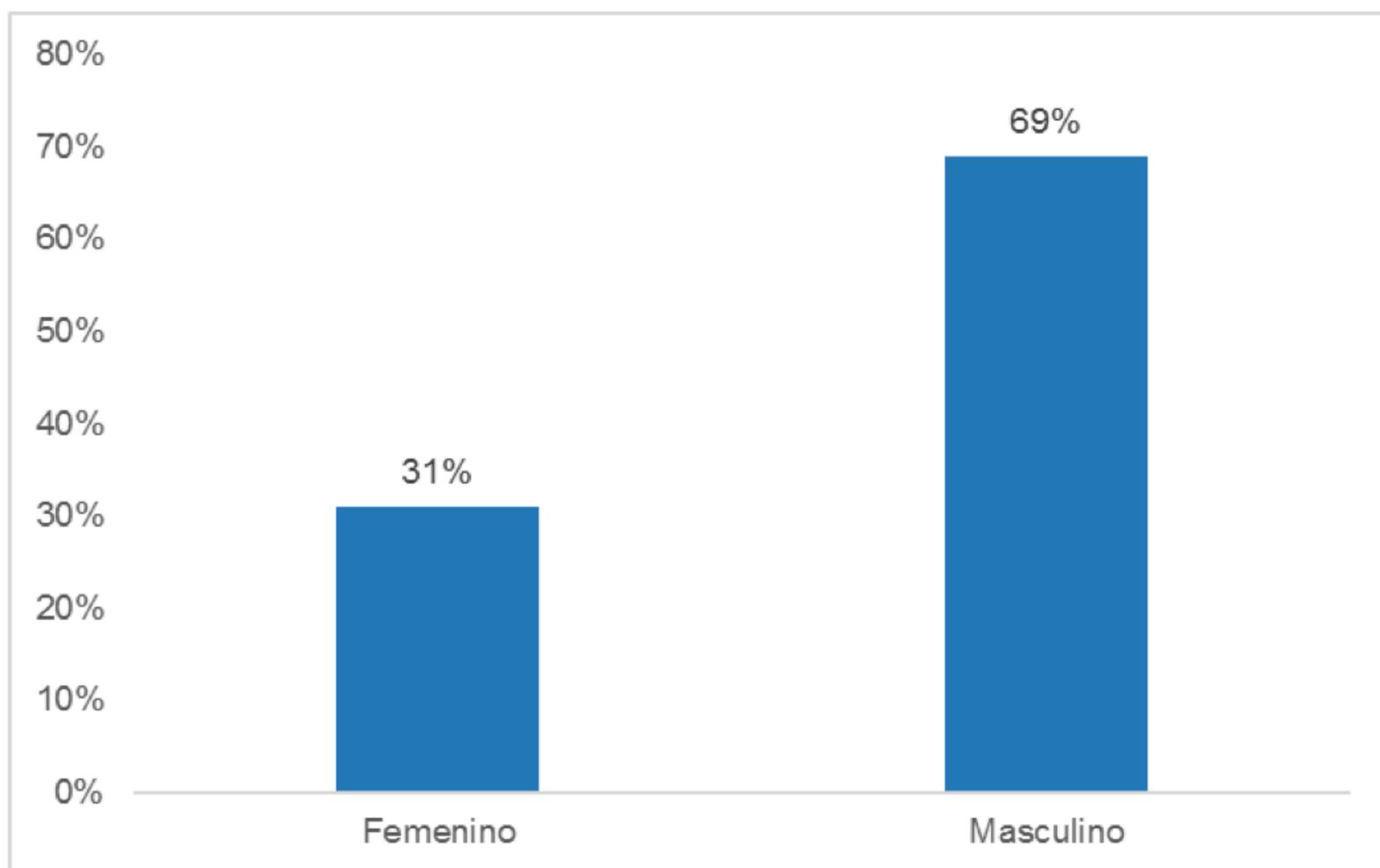
**Tabla 1.**  
Estadísticas Descriptivas de los factores cuantitativos

	<b>Edad</b>	<b>Horas laborales</b>	<b>Antigüedad Laboral</b>
<b>Promedio</b>	35,3	44,4	5,6
<b>CV</b>	27,20%	23,65%	28,30%

**Fuente:** Elaboración propia

En promedio los docentes considerados poseen una edad de 35,3 años y trabajan en promedio 44,4 horas a la semana y cuentan con una media de 5,6 años de antigüedad laboral. Adicional a esto, los coeficientes de variación se encuentran entre el 23 y 28% para las distintas características, indicando una variación media de las mismas.

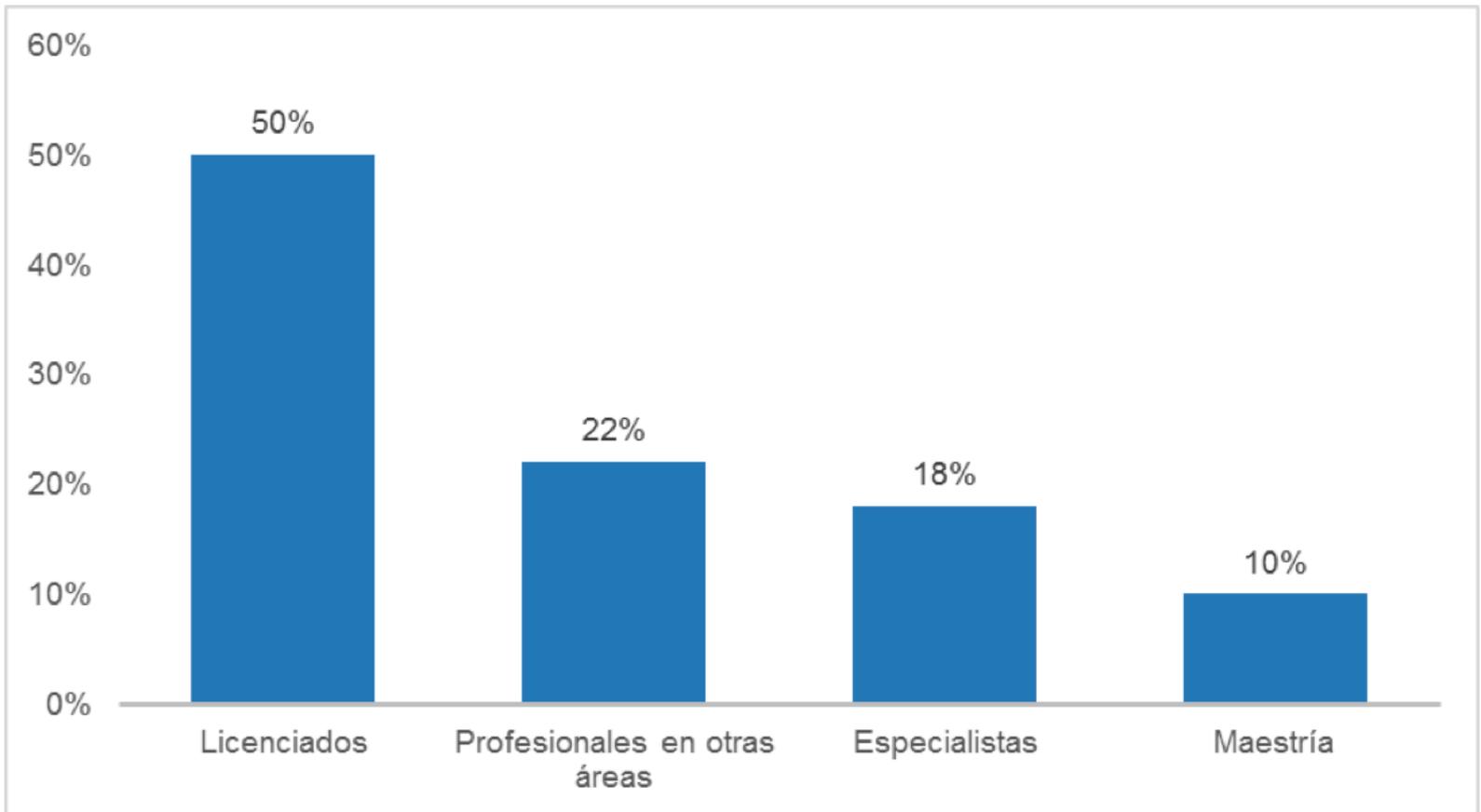
**Figura 1**  
Distribución del género de los docentes



**Fuente:** Elaboración propia

En la Figura 1 se observa que en su mayoría los docentes son de género masculino (69%), la Figura dos indica que predominan los licenciados de profesión (50%), seguido de profesionales (22%), siendo sólo un 10% titulados de maestría (ver Figura 2).

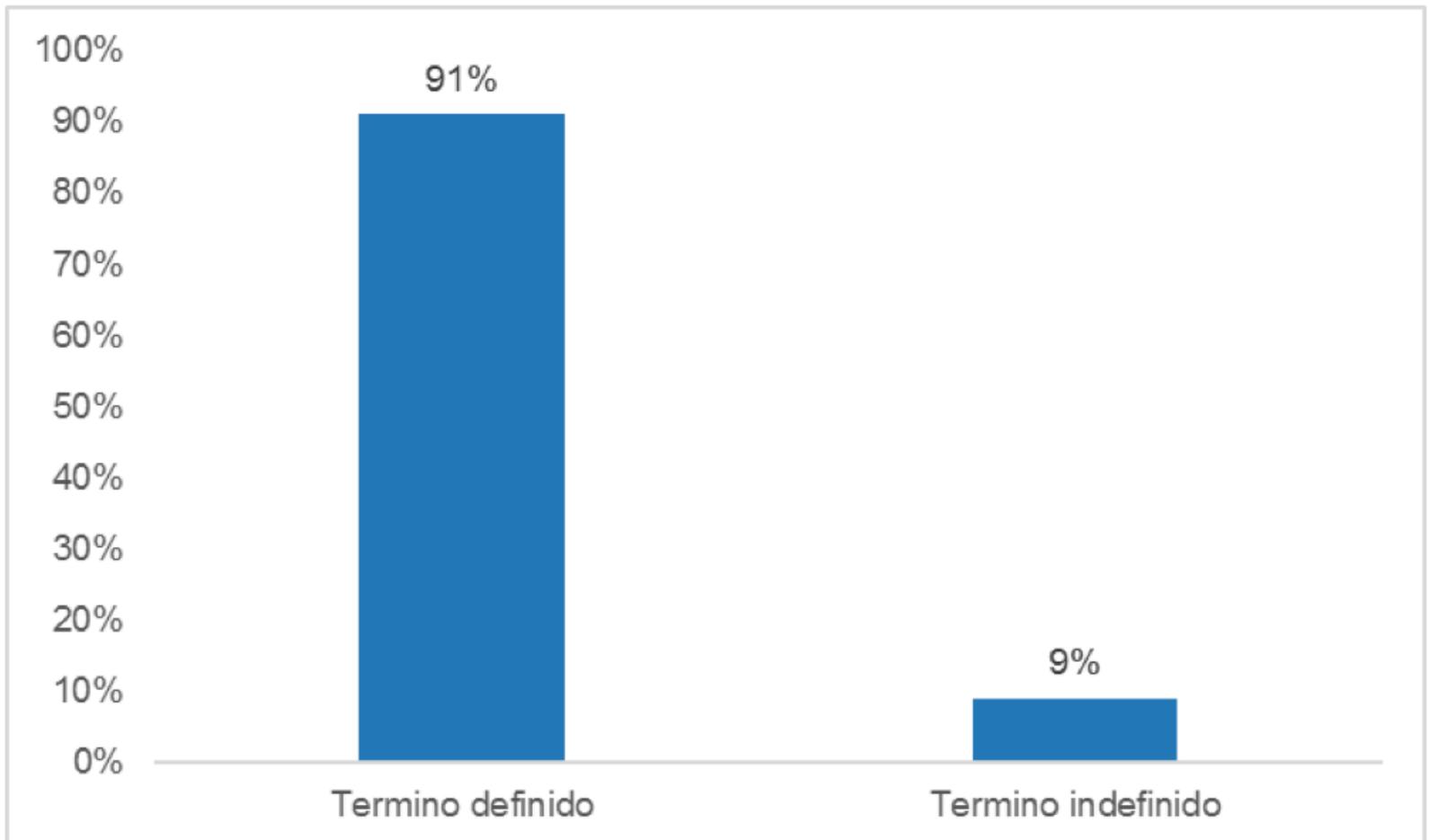
**Figura 2**  
Nivel de escolaridad de los docentes



**Fuente:** Elaboración propia

Con respecto a las condiciones laborales, se observa que sólo un 9% tienen un contrato a término indefinido (Figura 3), lo cual indica la poca estabilidad laboral que presentan.

**Figura 3**  
Tipo de contratación

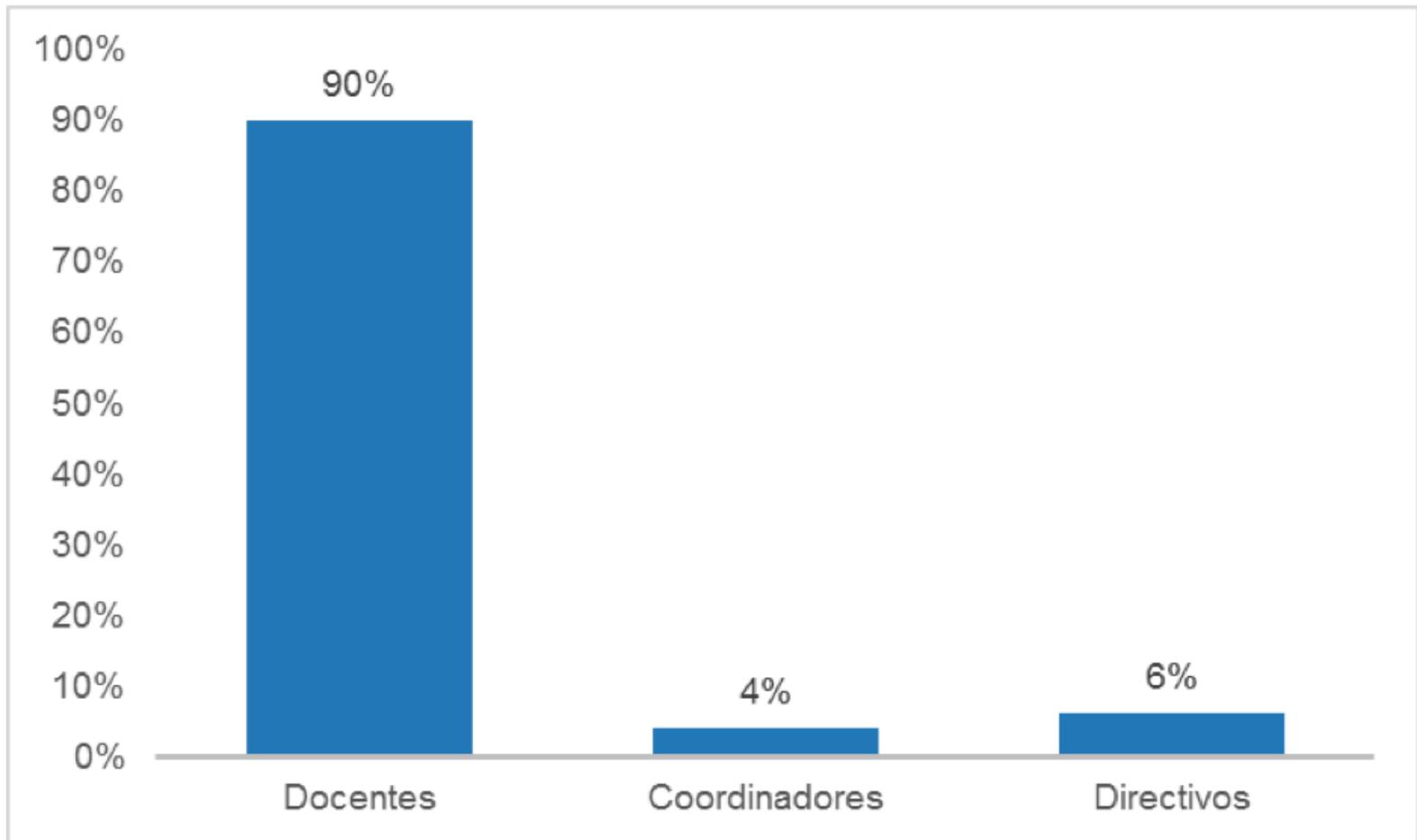


**Fuente:** Elaboración propia

Dentro de los cargos se tiene principalmente el de la docencia con un 90%; habiendo un 4% de

coordinadores y 6% de directivos.

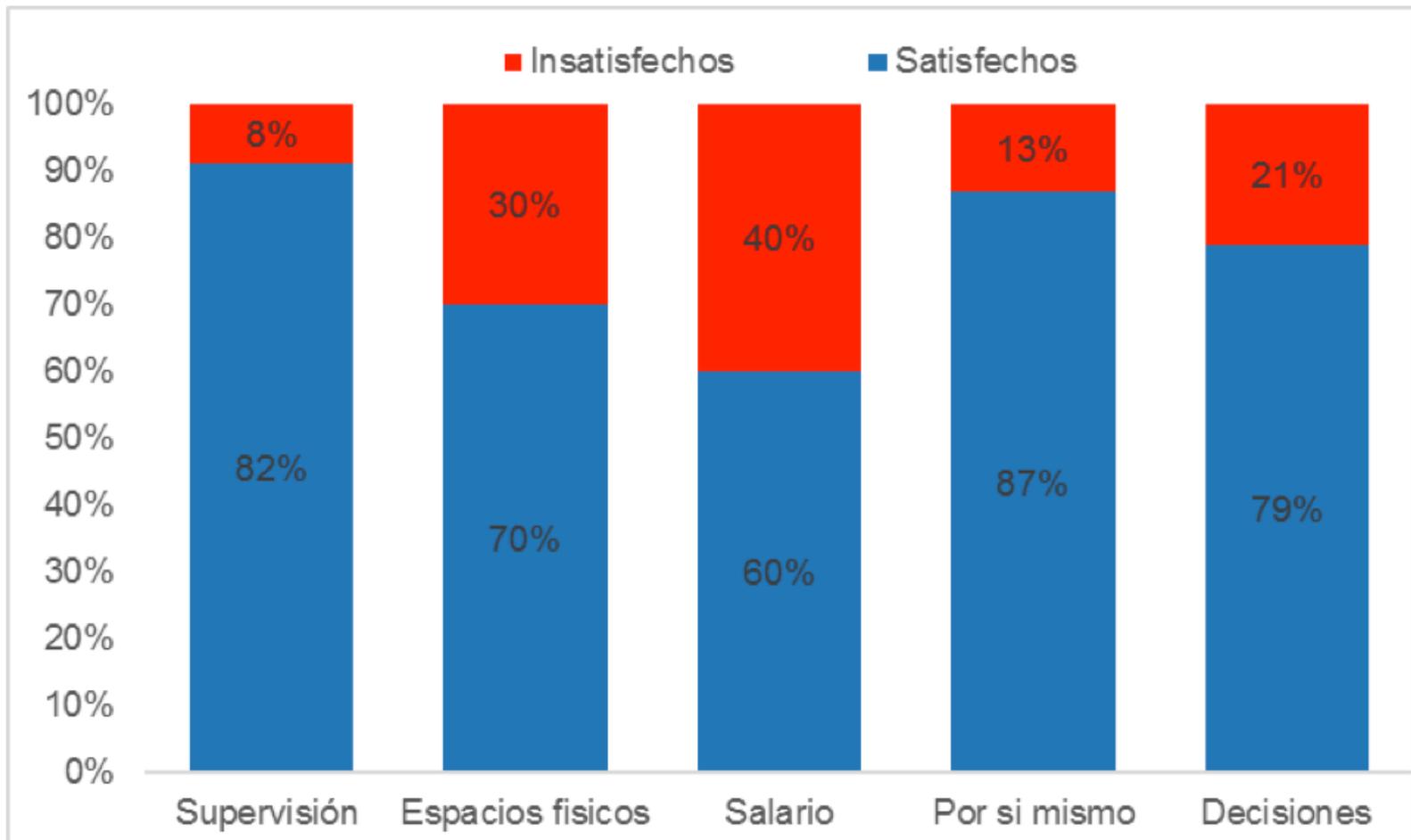
**Figura 4**  
Cargo



**Fuente:** Elaboración propia

La Figura 5 muestra el porcentaje de satisfacción de los docentes con respecto a los distintos ítems considerados dentro del estudio; en ella se evidencia que las principales insatisfacciones de los docentes se muestran en el salario y los espacios físicos (40% y 30%, respectivamente); mientras que la supervisión por parte de sus superiores es el que presenta menos porcentaje de insatisfacción (8%).

**Figura 5**  
Porcentaje de satisfacción de los docentes



**Fuente:** Elaboración propia

A continuación, se muestra los valores p de la prueba de independencia chi-cuadrado para identificar los factores sociodemográficos y laborales que influyen en la insatisfacción de los docentes.

**Tabla 2**

Valores p de la prueba chi-cuadrado entre los factores demográficos y laborales con los distintos factores de riesgo.

	<b>Supervisión</b>	<b>Espacios Físicos</b>	<b>Salario</b>	<b>Por si mismo</b>	<b>Decisiones</b>
<b>Genero</b>	0,234	0,672	0,287	0,345	0,104
<b>Nivel académico</b>	0,018*	0,223	0,564	0,167	0,032*
<b>Tipo de contrato</b>	0,198	0,782	0,913	0,213	0,612
<b>Tipo de cargo</b>	0,543	0,02*	0,006*	0,187	0,523
<b>Edad</b>	0,376	0,254	0,645	0,108	0,004*
<b>Antigüedad laboral</b>	0,423	0,124	0,334	0,67	0,335
<b>Horas laborales</b>	0,342	0,612	0,441	0,861	0,412

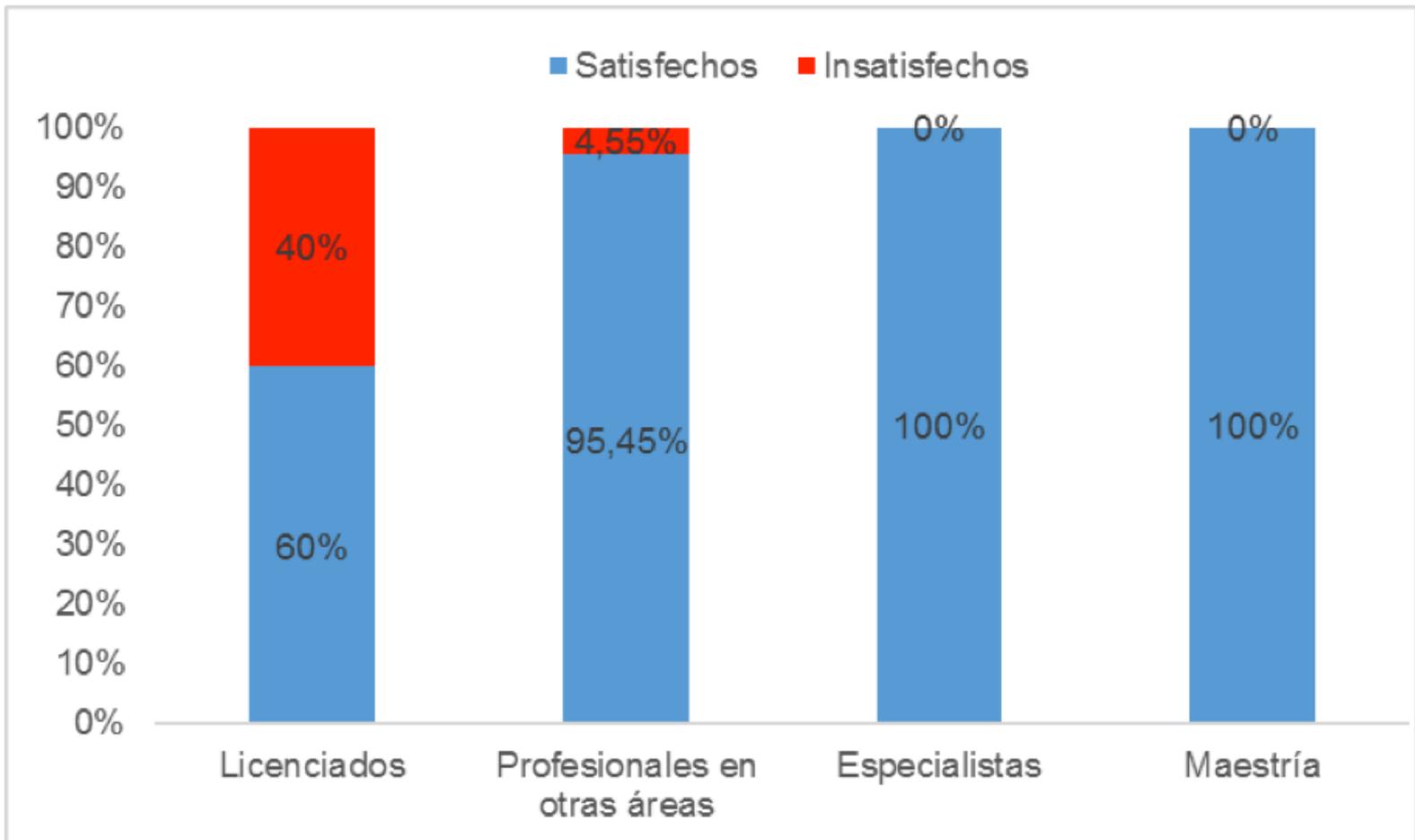
\*: Relación significativa (valor  $p < 0,05$ )

**Fuente:** Elaboración propia

La Tabla 2 muestra que existe una relación significativa entre nivel académico y los factores supervisión y decisiones (valor  $p < 0,05$ ); mientras que el tipo de cargo influye en la satisfacción con respecto a los espacios físicos y el salario (valores  $p$  de 0,02 y 0,006, respectivamente) y también se observa relación entre la edad y la satisfacción con respecto a ser involucrado en las decisiones de la organización (valor  $p = 0,004$ ).

**Figura 6**

Nivel académico versus satisfacción con respecto a las decisiones

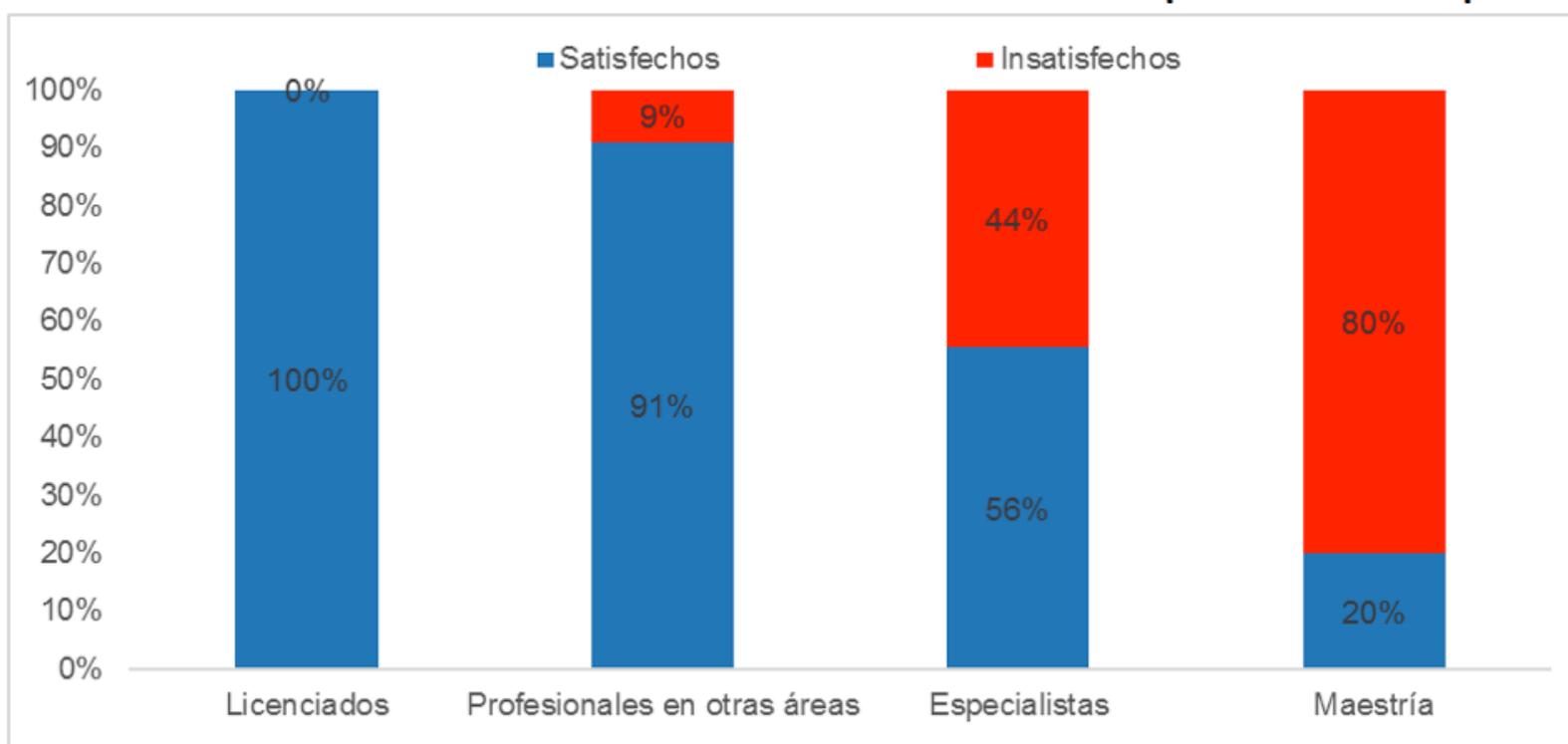


**Fuente:** Elaboración propia

Se observa en la figura 6 que los licenciados son los que presentan mayor insatisfacción con respecto a ser involucrados en las distintas decisiones; mientras que aquellos que presentan una cualificación superior (especialistas, magister), están totalmente satisfechos con este factor.

**Figura 7**

Nivel académico versus satisfacción con respecto a la supervisión

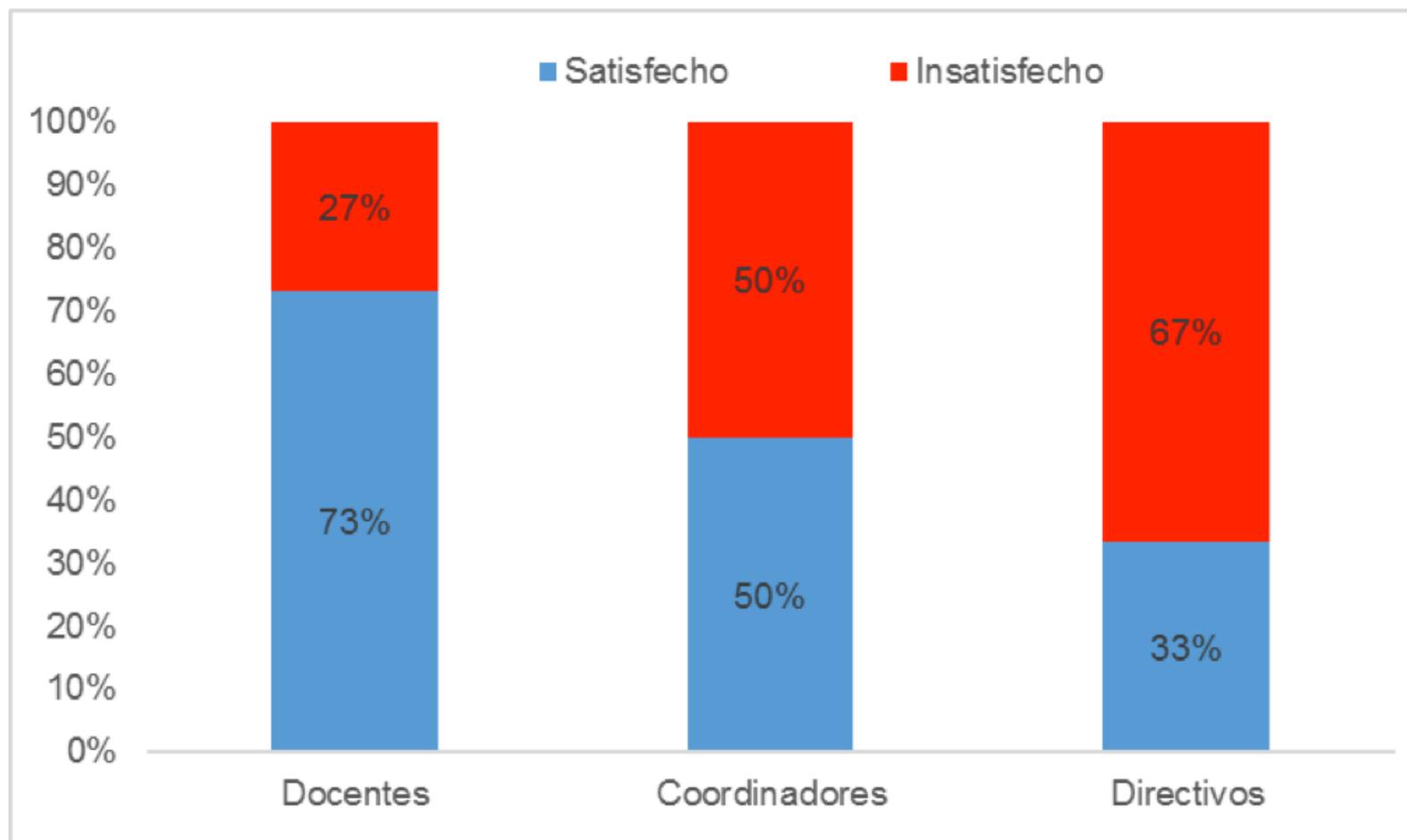


**Fuente:** Elaboración propia

La Figura 7 muestra que existe una relación inversa entre el nivel de satisfacción con respecto a la supervisión y el nivel académico; es decir, aquellos docentes con mayor cualificación, se sienten menos satisfechos con la supervisión que presentan.

**Figura 8**

Cargo versus satisfacción con respecto a los espacios físicos

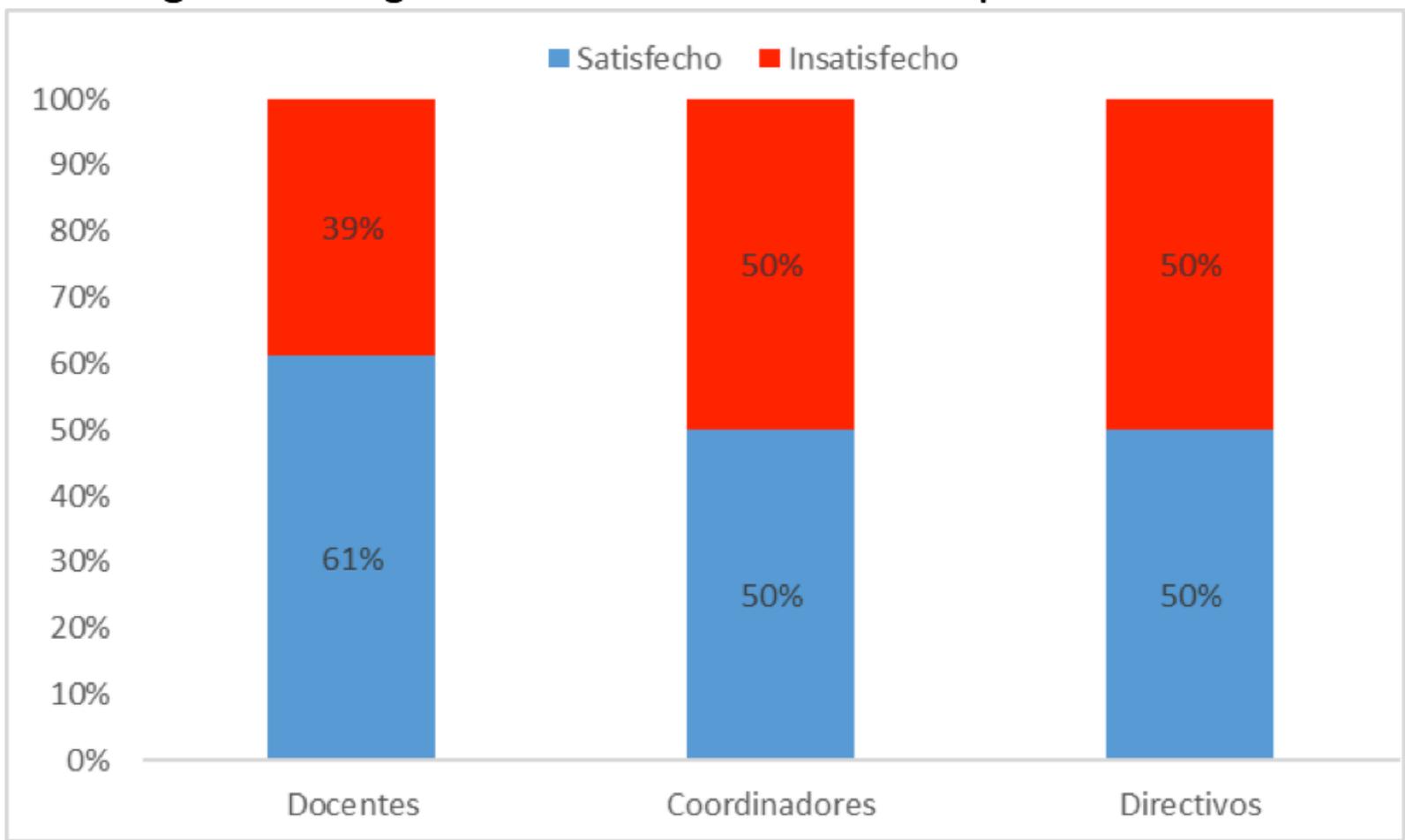


**Fuente:** Elaboración propia

Con respecto a la relación entre cargo y espacios físicos, se observa una asociación inversa; indicando que, a mayor cargo, menor proporción de satisfacción.

**Figura 9**

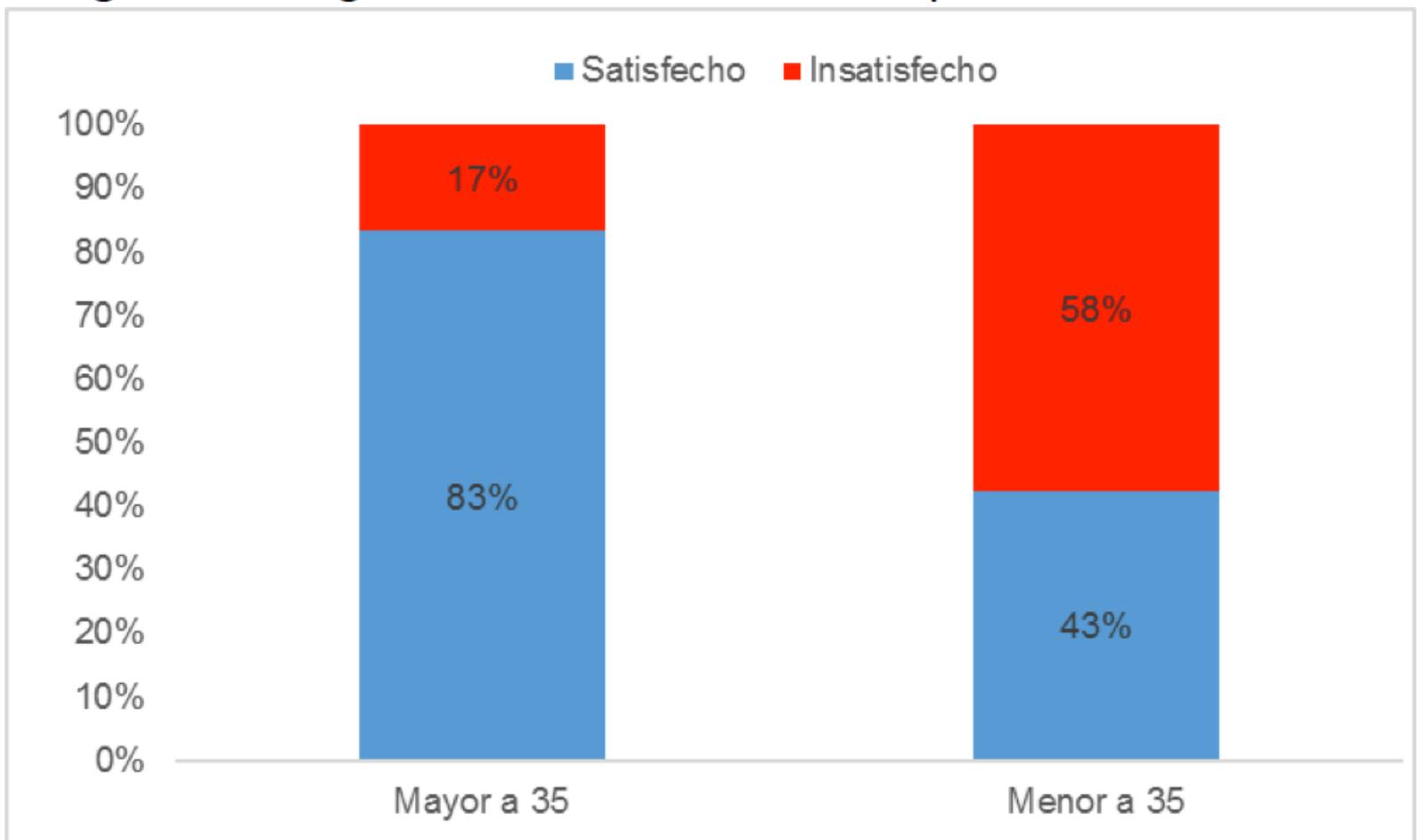
Cargo versus satisfacción con respecto al salario



**Fuente:** Elaboración propia

Se observa en la Figura 9 que los docentes son los que se sienten en general más satisfechos con respecto al salario; mientras que los cargos superiores ni muestran patrón alguno.

**Figura 10**  
Cargo versus satisfacción con respecto a las decisiones



**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo con la Figura 10, se observa que los docentes que tienen más de 35 años perviven tener una mayor participación en las decisiones de la institución; mientras que aquellos que

presentan menos de 35 indican en su mayoría (58%) estar insatisfechos en este sentido. Lo anterior indica que aquellos docentes jóvenes no sienten ser tenidos en cuenta en las decisiones tomadas para los distintos procesos de la institución.

### **3.1. Discusión**

En general los docentes de la institución muestran altos niveles de satisfacción con respecto a los factores de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones y participación; sin embargo, las mayores insatisfacciones se presentan en el salario y los espacios físicos de la institución; mientras que la supervisión y la satisfacción intrínseca son las que presentan menores niveles de insatisfacción. En este sentido se coincide con González (2008), quien manifiesta que son los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo, ya que el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación y al reconocimiento, lo cual permite satisfacer sus necesidades de desarrollo psicológico, despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución. De igual forma Anaya y Suarez (2006), evidencio una alta satisfacción laboral, por el gusto con el trabajo actual y el gusto con la vida en el centro de trabajo, donde los profesores están bastante a gusto con su trabajo, concordante a su promedio de antigüedad el cual no supera los 6 años desempeñando la función docente, confirmando con esto que conforme al incremento de la experiencia aumenta la satisfacción laboral que al conjugarse con la edad como otro factor individual que afectaría de manera decisiva el sentimiento de insatisfacción, con el cual se podría afirmar que en la medida que se incrementa la antigüedad, el compromiso y satisfacción en el trabajo también puede verse incrementados, debido a que se mantiene un sentimiento de pertenencia entre los docentes involucrados en esta variable al dárseles mejores roles y mayor participación en las decisiones de la organización en sus diferentes niveles, como también al poder involucrar al docente con labores administrativas que incluyan mejores experiencias laborales y una permanencia consolidada en una organización educativa de educación superior.

La dimensión prestaciones es donde se percibe menor satisfacción en los docentes encuestados. A causa de que el grupo de licenciados ejerce su perfil profesional en su integridad. La variable sociodemográfica, género; no influye de una manera significativa en el nivel de satisfacción laboral de los académicos encuestados. Con esta afirmación está de acuerdo Ward y Sloane (2000), centrado en un estudio sobre académicos/as de universidades escocesas, se establece que no se detectaron diferencias significativas entre la satisfacción manifestada por varones y mujeres, dado que se trata de un sector en que las expectativas suscitadas son similares entre colegas de distintos sexos. El tipo de contrato, y antigüedad no influyo de una manera significativa en el nivel de satisfacción laboral de los académicos encuestados.

Previas investigaciones versan sobre la existencia de factores motivacionales del trabajo detectado que un salario competitivo es el medio ideal para poder consolidar en el capital humano una adhesión frente al trabajo, procurarse de colaboradores capacitados y profesionales como también servir de incentivo/satisfacción válido al momento de motivar a los trabajadores que junto a la autonomía en el trabajo puede permitir el desarrollo del potencial laboral y personal de los trabajadores que bajo una adecuada supervisión y direccionamiento gerencial puede devenir en el mejoramiento de las relaciones interpersonales, que en final logre potencializar las capacidades entre los docentes, alejando la probabilidad de frustración y desmotivación entre los antes mencionados (Anik, Akin, Norton, Dunn y Quidbach 2013), sin embargo se hacen latentes en la actual investigación que no es factible ofrecer todas las condiciones de los factores motivacionales y a cambio de estos se mantiene el ofrecimiento de una remuneración que se aproxime a las expectativas del docente, argumentado como el estudio desarrollado por Fonseca en 2010 el cual indica que existen situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral que logran hacer mella en los docentes, contrario a lo encontrado en la actual investigación donde el 82% de los docentes afirman estar satisfecho

con la supervisión que se ejerce sobre ellos y sólo el 18% aseguran estar insatisfechos con el tipo de situaciones producto de la supervisión ejercida sobre ellos; aspectos como el contenido de la tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras logran provocar en el docente situaciones laborales de insatisfacción; aunque el 60 % de los encuestados consideró estar satisfecho con su salario, y el trato laboral recibido por parte de la administración de la universidad contrastando con el 40% que rechaza esta situación y manifestó no estar insatisfecho aludiendo bajos ingresos y pocas oportunidades de realización en su área de trabajo. En los aspectos mencionados son las mujeres las que más reportan insatisfacción laboral tomando como esenciales razones los bajos salarios, oportunidades limitadas de promoción donde y sobre asignación de cargas de trabajo con escasa retroalimentación sobre el desempeño en el trabajo.

Tal como indica Chiang M, Gómez N, Salazar, C (2014) al decir que hay satisfacción en los docentes que tienen potestad en la toma de decisiones en relación a su trabajo en la academia; teniendo en cuenta que como resultados se obtuvo que el 79% de los encuestados están satisfechos con la participación en las decisiones de su área y grupo de trabajo y el 21% dice no estar satisfechos, es relevante entender que la dar más potestades para ser autónomos y lograr establecer directrices propias para realizar su trabajo los docentes más productivos con la labor a desempeñar.

Contrariamente a lo afirmado por Pan, Shen, Liu , Yang y Wang (2015), Son las mujeres las más satisfechas en el trabajo en este estudio, lo cual junto a los aspectos de satisfacción por remuneración constituyen una clara tendencia de condición laboral que junto a la edad puede servir de a los aspectos de edad y estado civil , teniendo en cuenta que para este estudio son en su mayoría docentes con edades promedio de 35 años de edad, contrasta esta investigación con lo anterior al indicar que en el intervalo de edad entre los 31-40 años de edad podrían manejarse más presión de alta carga de trabajo o exigencias laborales más estresantes que devendrían en una estado de insatisfacción evidente que puede afectar su desempeño , sin embargo los resultados obtenidos en esta investigación resaltan una realidad diferente ya que en esta indagación se encontraron más docentes del género femenino satisfechas con su actividad, aunque ostentan edades donde en otras investigaciones ya existe afectaciones por insatisfacción laboral. Otra explicación al respecto radica en que los docentes más jóvenes ( $\leq 30$  años) se habían unido al cuerpo docente sólo recientemente. Este fue un período de tiempo cuando el contenido del trabajo en sí era el foco de su atención y también el período de tiempo durante el cual su desarrollo profesional fue rápido, por lo que podría estar contentos con sus logros trabajo y en el mismo orden de conveniencia se entendería que las mujeres casadas o en unión presentan niveles más bajos de satisfacción en el trabajo que los que vivían solos en virtud de la dedicación son más propensas a dedicar de mayor y mejor manera su tiempo en el desarrollo de sus actividades como lo indicó la evaluación a los docentes asistentes recién ingresados a la planta con niveles significativamente más altos de satisfacción en el trabajo que los profesores asociados a planta de personal de la institución.

Condiciones laborales donde el docente tiene incentivos y figuras que promueven la compensación de su desempeño instalaciones adecuadas en el lugar de trabajo son una constante en las universidades privadas patrocinadas por acaudalados donde se persigue son los resultados a posterior y se enfatiza en el beneficio del conglomerado, tal como como hallaron en su análisis (Masum, el Mak, y Beh, 2015) que frente a los hallazgos del actual estudio se podría inferir que son realidades diferentes, debido en las universidades privadas la prebendas para los docentes pueden ser menos favorables y son en cuestión menos privilegiadas que en las universidades públicas donde incentivos como la investigación son sostenidos y más atractivos que en el prestador de servicios educativos de nivel superior privado y a su vez se indica que estos elementos conjugados en una sola organización influyen en la satisfacción laboral.

---

## 4. Conclusiones

De los resultados presentados, de su discusión y de los antecedentes de la literatura expuestos a través del artículo, se pueden obtener las siguientes conclusiones principales: 1) La mayor población del estudio el sexo predominante es masculino, un alto porcentaje de las personas encuestadas son licenciados, el tipo de contratación con mayor porcentaje es a término definido, el cargo predominante es docente, la edad promedio de los docentes es de 35,3 años, el promedio de horas laborales semanales es de 44,4 y el promedio de antigüedad laboral es de 5,6 años; 2) Los encuestados manifiestan sentimientos favorables frente a factores relacionados a su trabajo, en un alto porcentaje con la supervisión seguida de la satisfacción intrínseca que le produce su labor, luego la participación, ambiente físico y en un menor porcentaje con las prestaciones recibidas; 3) Se encontró asociación con el nivel académico y los factores supervisión y la participación; con el cargo y los factores de Ambiente físico y prestaciones y la edad con la participación.

---

## Referencias bibliográficas

- Anaya, D. y Suárez, J.(2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de investigación educativa*, 24(2), 541-556.
- Anik, L., LB, Aknin., Norton, MI., Dunn, EW y Quidbach, J. (2013). Prosocial bonuses increase employee satisfaction and team performance. doi: 10.1371 / journal. pone.0075509, *PLoS One* 8: e75509.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. (2017). La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades". En: Chile. *JINT Journal of Industrial Neo-Technologies*.4 (1), 5- 13.
- CARDONA D, RAMIREZ C, PARDO A. (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. *Espacios*. Vol. 37 (34), 28-29
- Carrillo, C., Ríos, M., Fernández, M., Celdrán, F., Vivo, M. y Martínez, M. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*. 40, 266-275.
- Chiang M., Gómez N., Salazar C. (2015). Job satisfaction and leadership, in public and private educational institutions, *cuad.adm.* 30 (52), 65-74.
- Fong W, Severiche C, Pitre R, Vargas L, Espinosa E. (2017). Association Between Self-Regulation of Learning, Student Attitude, Provenance and Age in Engineering Students". *Contemporary Engineering Sciences (CES-HIKARI)*. 10 (14) ,665 - 672.
- Fonseca, Y., (2010).Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (Emcomed) de la provincia de Granma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(2), 15-9 (2010).
- García, M., Iglesias, S y Martín, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Gómez, E., Jaimes, J., Severiche, C. (2017).Estilos de aprendizaje en universitarios, modalidad de educación a distancia ". En: Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*.50 (1), 383-393.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3(4), 68-89.
- González, N.(2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3(4), 68-89.

Küster I, Avilés-Valenzuela M. (2011). El estilo de liderazgo y la orientación al mercado: su repercusión en la satisfacción en el trabajo del docente universitario. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*. 5 (3). 64-79.

Luengo M, Lara J, López Espinoza R, (2016) Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global* 41. 195-207

Masum, AKM, Azad, el MAK, y Beh, L.-S. (2015). Determinants of job satisfaction of academics: Empirical evidence from Private Universities in Bangladesh.

<http://doi.org/10.1371/journal.pone.0117834> PLoS ONE, 10 (2), e0117834.

Meliá, J y Peiró, J. (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Morales, J. (2009). La Satisfacción Laboral de los Docentes Investigadores. Tesis para optar al grado de Maestría en Gestión del Conocimiento y Recursos Humanos. Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia.

Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y., y Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university professors in the northeast of the China region: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12 (10), 12761-12775. <http://doi.org/10.3390/ijerph121012761>.

Quispe G., Rodríguez, E., Arellano, O., Ayaviri, V. (2017) La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*. 38 (20). 22

Thue-Vold, E. (2017). Qualifying foreign language teachers: Is teacher training enough?, *International Journal of Educational Research*, 82, 40-53.

Ward, M y Sloane, P. (2000). Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: job satisfaction among male and female academics in scottish universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273-303.

Yañez, R., Arenas, M., Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*, 16(2), 193-202.

---

1. Doctor en Investigación y Docencia, Magister en Sistemas integrados de gestión, Especialista en Salud Ocupacional, Especialista en Gestión de Calidad y Auditoria en Salud, Administrador de servicios de Salud. Coordinador de investigación del programa de seguridad e Higiene ocupacional de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, Grupo CIPTec (Cartagena de indias, Colombia). [eabedoya8@gmail.com](mailto:eabedoya8@gmail.com)

2. Doctor en Ciencias Técnicas de Ingeniería. Magister en Administración, Especialista en Finanzas, Ingeniera industrial. Coordinador de investigación de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco (Cartagena de indias, Colombia). [marthacarrillo2007@gmail.com](mailto:marthacarrillo2007@gmail.com)

3. Doctorante en Ciencias, Magister en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Especialista en Ingeniería Sanitaria y Ambiental, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Químico. Docente de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco (Cartagena de indias, Colombia). [cseveriches@gmail.com](mailto:cseveriches@gmail.com)

4. Doctor en Química, Magister en Química, Químico. Docente de la Universidad de la Costa (CUC) (Barranquilla, Colombia). [eduardo.espinosa.fuentes@gmail.com](mailto:eduardo.espinosa.fuentes@gmail.com)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 39 (Nº 02) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]