

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(92)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	JUAN CARLOS GUERRERO RIOS NURE RINCÓN CARRASCAL		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	DAMARYS VERGEL QUINTERO		
TÍTULO DE LA TESIS	EVALUACIÓN PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE GRADO SE TUVO COMO OBJETIVO PRINCIPAL CONOCER LOS FACTORES QUE VIENEN AFECTANDO EL TRABAJO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD, PUES ESTO PERMITIRÁ SABER CON EXACTITUD AQUELLOS ASPECTOS QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN DEL PROFESORADO. ADEMÁS AYUDARÁ A DETECTAR LAS FALLAS QUE VIENEN PROVOCANDO ESTA INSATISFACCIÓN, PARA BUSCAR CORREGIRLAS MEDIANTE SOLUCIONES TRANSFORMADORAS QUE PERMITAN OFRECER CALIDAD Y COMODIDAD AL DOCENTE EN SU ÁREA DE TRABAJO.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 92	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:1



**EVALUACIÓN PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA**

AUTORES:

JUAN CARLOS GUERRERO RIOS

NURE RINCÓN CARRASCAL

Trabajo de grado para optar el título de Administrador de Empresas

Directora:

DAMARYS VERGEL QUINTERO

Especialista

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Ocaña, Colombia

Agosto de 2016

Índice

Capítulo 1. Evaluación para medir el nivel de satisfacción de los docentes de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulacion del problema	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1 General.....	15
1.3.2 Específicos.	15
1.4 Justificación	15
1.5 Delimitaciones	16
1.5.1 Delimitación Operativa	16
1.5.2 Delimitación Conceptual.....	17
1.5.3 Delimitación Geográfica.....	17
1.5.4 Delimitación Temporal.	17
Capítulo 2. Marco referencial	18
2.1 Marco historico	18
2.1.1 Historia de la satisfacción a nivel mundial	18
2.1.2 Historia de la satisfacción a nivel nacional	21
2.2 Marco conceptual.....	23
2.2.1 Evaluación.....	23
2.2.2 Caracterización.....	23
2.2.3 Nivel de Satisfacción	23
2.2.4 Docente	23
2.2.5 Experiencia Laboral	24
2.2.6 Plan de Acción	24
2.3 Marco teorico	24
2.3.1 Teoría de Satisfacción según Maslow	24
2.3.1.1 Necesidades fisiológicas.	25
2.3.1.2 Necesidades de seguridad.	25
2.3.1.3 Necesidades sociales.	25
2.3.1.4 Necesidades de reconocimiento.....	26
2.3.1.5 Necesidades de auto-superación.	26
2.3.2 Teoría de Satisfacción según Herzberg.....	26

2.3.3 Teoría de la Expectativa de Vroom. Víctor H.....	31
2.3.4 Teoría de la Fijación de Metas.....	32
2.4 Marco legal	37
2.4.1 Ley 30 de Diciembre 28 de 1992	37
2.4.2 Decreto 1567 De 1998	41
2.4.3 Decreto 2277 De 1979	41
2.4.4 Decreto 1278 De Junio 19 De 2002	44
2.4.5 Estatuto docente UFPSO.....	45
Capítulo 3. Diseño metodológico	61
3.1 Tipo de investigación.....	61
3.2 Población.....	61
3.3 Muestra	61
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de la información	62
3.5 Procesamiento y análisis de información.....	62
Capítulo 4. Presentación de resultados	63
4.1 Caracterización de los docentes para conocer el nivel de escolaridad, tipo de vinculación y experiencia laboral e investigativa.....	63
4.2 Factores que inciden en la satisfacción de los docentes de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la UFPSO.....	75
4.3 Plan de acción	83
Capítulo 5: Conclusiones	86
Capítulo 6: Recomendaciones.....	87
Referencias.....	88
Apéndices.....	90

Lista de Tablas

Tabla 1. Tiempo de ser docente en la UFPSO.....	64
Tabla 2. Categoría en la que se encuentra.....	66
Tabla 3. Formación en pregrado.....	67
Tabla 4. Realización de postgrado durante su profesión.....	68
Tabla 5. Tipo de vinculación que tiene con la Universidad.....	69
Tabla 6. Mayor cargo desempeñado en cuanto a su experiencia laboral	70
Tabla 7. Otros cargos desempeñados por los docentes en cuanto a su experiencia laboral.....	71
Tabla 8. Desarrollo de investigaciones como docente dentro de la Universidad.....	73
Tabla 9. Productos de las investigaciones realizadas.....	74
Tabla 10. Herramientas que brinda la Universidad para el desarrollo de las actividades.....	75
Tabla 11. Aspectos que la Universidad debería mejorar para los docentes.....	76
Tabla 12. Frecuencia con la que se siente estresado en su trabajo.....	78
Tabla 13. Apoyo por parte de la Universidad para resolver sus problemas personales y familiares.....	79
Tabla 14. Valor integral de su satisfacción laboral.....	80
Tabla 15. Recomendaciones hechas a la Dirección de la Universidad para que mejore el nivel de satisfacción de los docentes.....	81

Lista de Figuras

Figura 1. Tiempo de ser docente en la UFPSO.....	65
Figura 2. Categoría en la que se encuentra.....	66
Figura 3. Formación en pregrado.....	67
Figura 4. Realización de postgrado durante su profesión.....	68
Figura 5. Tipo de vinculación que tiene con la Universidad.....	69
Figura 6. Mayor cargo desempeñado en cuanto a su experiencia laboral.....	70
Figura 7. Otros cargos desempeñados por los docentes en cuanto a su experiencia laboral.....	72
Figura 8. Desarrollo de investigaciones como docente dentro de la Universidad.....	73
Figura 9. Productos de las investigaciones realizadas.....	74
Figura 10. Herramientas que brinda la Universidad para el desarrollo de las actividades.....	76
Figura 11. Aspectos que la Universidad debería mejorar para los docentes.....	77
Figura 12. Frecuencia con la que se siente estresado en su trabajo.....	78
Figura 13. Apoyo por parte de la Universidad para resolver sus problemas personales y familiares.....	79
Figura 14. Valor integral de su satisfacción laboral.....	80
Figura 15. Recomendaciones hechas a la Dirección de la Universidad para que mejore el nivel de satisfacción de los docentes.....	82

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Factores Motivacionales y Factores Higiénicos.....	30
Cuadro 2. Docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.....	63
Cuadro 3. Plan de Acción.....	84

Lista de Apéndices

APÉNDICE A. Encuesta dirigida a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.....	91
---	----

Resumen

En el presente documento se muestra el trabajo realizado en el proceso de proyecto de grado, teniendo como objetivo principal de este proceso evaluar el nivel de satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO, el cual se centra en conocer los factores que vienen afectando el trabajo académico de los docentes de la Facultad, pues esto permitirá saber con exactitud aquellos aspectos que inciden en la satisfacción del profesorado. Además ayudará a detectar las fallas que vienen provocando esta insatisfacción, para buscar corregirlas mediante soluciones transformadoras que permitan ofrecer calidad y comodidad al docente en su área de trabajo.

Para ello se llevó a cabo un trabajo de campo donde se recolectó la información necesaria, permitiendo de esta manera alcanzar los objetivos propuestos para esta investigación que es de gran importancia para el mejoramiento de la labor del docente dentro de la Universidad; así mismo presentar el plan de acción estructurado con unos objetivos, estrategias, actividades, meta, tiempo e indicador para cada uno de aquellos aspectos que se lograron identificar, lo que posteriormente se pretende que este plan de acción se ejecute por parte de la Dirección de la Universidad para brindarle al docente una forma distinta de trabajar, donde siempre se sienta satisfecho en el momento de realizar cada una de sus actividades establecidas en cada semestre.

Introducción

El proyecto Evaluación para medir el nivel de satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, tiene como propósito conocer los diferentes factores que inciden en el trabajo del docente que no le permiten laborar de una manera satisfactoria en su campo académico.

La investigación realizada y las diferentes propuestas planteadas, se basan principalmente en un modelo descriptivo donde se pudo realizar una caracterización de los docentes que permitiera conocer el nivel de escolaridad, tipo de vinculación y experiencia laboral e investigativa y así mismo identificar aquellos factores que inciden en la satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO; para lo cual se realizó previa utilización en la aplicación de encuestas basados en un cuestionario que posee unos ítems relacionados con el tiempo de ser docente en la Universidad, categoría a la que pertenece, investigaciones realizadas, aspectos que se deben mejorar para el docente, recomendaciones a la Dirección de la institución entre otros.

Finalmente es de vital importancia conocer con exactitud los rasgos que afectan en su totalidad a los docentes de la Facultad, tomando como base el objetivo general bajo una metodología descriptiva, donde se pudo recolectar la información pertinente para el cumplimiento de los objetivos específicos.

Capítulo 1. Evaluación para medir el nivel de satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

1.1 Planteamiento del Problema

Desde su creación la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña, como Universidad Pública ha cimentado su quehacer en el compromiso de formar en el nivel superior, profesionales idóneos, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencia, la cultura y el arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, con autonomía y vocación de servicio social. Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática.

Igualmente la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, fue creada según Acuerdo No. 008 del 05 de marzo de 2003; está conformada por el Departamento de Ciencias Administrativas y Departamento de Ciencias Contables y Financieras. La Facultad cuenta con los programas académicos de Tecnología en Administración Comercial y Financiera, Administración de Empresas y Contaduría Pública. Según la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (UFPSO, s.f). Historia de la UFPSO (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña [UFPSO], s.f).

En los Departamentos académicos de la Facultad se encuentran adscritos 64 docentes, los cuales prestan sus servicios en los diferentes programas de la facultad y algunos de ellos en otros programas académicos de la Universidad.

El docente es el agente principal del proceso educativo de toda institución, siendo una figura insustituible, ya que imparte al estudiante conocimientos, habilidades y destrezas en el transcurso de su formación, por esto juegan un papel importante en la sociedad, debido a que gracias a la educación surgen todos los cambios sociales que se pueden y deben realizar para la formación de cada persona, pero se debe considerar relevante conocer en qué nivel de satisfacción se encuentra el docente para generar ese cambio en la sociedad, debido a que cada palabra y actitudes que realiza intervienen en la formación del estudiantado, repercutiendo de manera negativa o positivamente, aquellos factores tales como la motivación, salario, herramientas de trabajo, infraestructura, capacitaciones, etc. (Guadalupe, C. 2010)

Fundamentado en lo antes expuesto, se podría afirmar que son diversos los factores que inciden en la actitud del docente y, que a su vez, determinan su comportamiento y la efectividad de su proceso educativo.

Con el fin de conocer o detectar los factores que motivan o inhiben a los docentes a desarrollar sus actividades labores en las que viven diariamente, es necesario estudiar el nivel de satisfacción del profesorado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas a través de una investigación que logre determinar los aspectos que afectan a los docentes en la realización de sus funciones, con el propósito de que se tomen acciones que le permitan tener un mejor desempeño laboral.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los docentes que hacen parte de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña?

1.3 Objetivos

1.3.1 General. Realizar una evaluación para medir el nivel de satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

1.3.2 Específicos. Efectuar una caracterización de los docentes que permita conocer el nivel de escolaridad, tipo de vinculación y experiencia laboral e investigativa.

Identificar los factores que inciden en la satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO.

Formular un plan de acción que conlleve a mejorar el grado de satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO.

1.4 Justificación

La importancia de la satisfacción del docente le permite tener una mayor seguridad en las acciones que desarrolla, le garantiza tener una mejor autoestima profesional, esto conlleva a manejar de una manera tranquila sus tareas educativas, enfrentarse a nuevos retos y aceptar sin

angustia los procesos de cambio en sus labores. Con una buena satisfacción permitirá al docente desarrollar mayor sus capacidades para la innovación, flexibilidad y compromiso para el cambio el cual se quiere lograr en la sociedad.

La presente investigación permitirá conocer mediante un diagnóstico cuál es la satisfacción del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, evaluar la perspectiva de su acontecer, sentimientos, reflexiones y percepciones de su trabajo, sus expectativas, e incidir desde el ámbito profesional para lograr un cambio estratégico, conjugando sus metas personales con las de su vida laboral; en otras palabras que exista un mutuo beneficio para ambas partes.

Además se podrá identificar aquellos factores que afectan el desarrollo óptimo de su trabajo, lo que ayudara a encontrar una solución a la problemática que el docente presenta en el día a día en la ejecución de su profesión.

Metodológicamente, para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, se hará uso de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, que permitan diagnosticar de manera confiable, cada una de las variables que afectan el grado de satisfacción del maestro.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación Operativa. Los aspectos que pueden limitar el desarrollo normal de este diagnóstico, sería la disposición de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas en colaborar con el proceso y claridad en la información suministrada. Como estrategia para sortearla se desarrollarán mecanismos de recolección de información dinámicos,

poco extensos, preguntas claras y cortas, buscando una mayor precisión de la información recolectada en el desarrollo de la investigación.

1.5.2 Delimitación Conceptual. Para dar mayor claridad y ahondar en los temas relacionados en la presente investigación se tendrá en cuenta los siguientes términos que ayudarán a dar mayor facilidad y concreción a la hora de leer e interpretar el presente documento: Evaluación, caracterización, nivel de satisfacción, docente, experiencia laboral y plan de acción.

1.5.3 Delimitación Geográfica. El desarrollo de la presente investigación se realizará en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña teniendo en cuenta que los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas se localizarán en este lugar.

1.5.4 Delimitación Temporal. La presente investigación se llevara a cabo en un periodo de 8 semanas a partir de la aprobación del proyecto.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Historia de la satisfacción a nivel mundial. A lo largo del siglo pasado distintos estudios de investigación han ido relacionando la satisfacción laboral, con diferentes aspectos, como el salario. Ejemplo de ello es la investigación llevada a cabo por Franck Taylor, en 1911, en donde asumió que la satisfacción en el trabajo, estaba totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas. En este estudio los trabajadores se consideraban parte de la maquinaria por lo que debían de ser manejados de la forma más eficiente posible.

Por otro lado, los estudios de los años 30 comienzan a dar importancia al bienestar del trabajador. En este sentido, Happock (1935) consideró que la satisfacción en el trabajo, formaba parte de la satisfacción general con la vida, y que estaba relacionada con la habilidad del individuo para adaptarse a las distintas situaciones, con su capacidad de comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico, y con la preparación del individuo para desempeñar su trabajo.

En 1945, Elton Mayo aseguró, que la interacción del individuo con el grupo era el determinante más importante de la satisfacción en el trabajo, y la situó por encima de otros factores como la seguridad, la estima, la afiliación, el interés intrínseco por el trabajo, y los logros. Es importante señalar que este estudio fue pionero por el enfoque que utilizaba, la psicología.

En los años 50, el psicólogo y humanista Maslow, realizó un estudio basado en las teorías de la motivación. Este estudio se desarrolló en base a una jerarquía de las necesidades humanas.

Esta escala situaba en el lugar más básico, las necesidades que 11 son vitales para sobrevivir, y en el lugar más elevado aquellas que permiten el desarrollo intelectual de la persona. Asimismo, esta división incluía diferentes aspectos que influyen en la satisfacción, como son las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización. (Iriarte Cerdán, L. s.f)

Los estudios de satisfacción se han centrado en aquellas áreas de fáciles de medir y más susceptibles de cambio como son las condiciones físicas, horarios, salarios, promoción, beneficios complementarios, estructura organizacional, automatización, planes de pensiones o interacción grupal. Un problema que presentaban los estudios es que, mientras que se demostraba la relación entre insatisfacción y movimiento en el puesto laboral, absentismo y quizá accidentes laborales, no estaba muy claro que la satisfacción influyera en la productividad o calidad. (Fernández San Martín, M. I. (s.f)

Robbins (1996) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 181).

Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas

organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

Robbins (1996) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación” (p. 192).

Por otra parte Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (p. 76).

En Estados Unidos con el objetivo de medir la satisfacción de los profesores de ESL (English for Second Language) se tomó una muestra de 36 profesores y se les aplicó el JDI. A partir de los resultados del indicador se pudo determinar que los profesores están en general modestamente satisfechos con su empleo, con sus oportunidades de promoción, sueldo y las

características del empleo como tal. Mediante una comparación con otras muestras del JDI se encontró también que la satisfacción de los profesores de ESL es similar a la de otros profesores de diferentes áreas (Pennington, Riley, 1991).

2.1.2 Historia de la satisfacción a nivel nacional. En Colombia, en una medición de la satisfacción laboral de los profesionales en Administración de Empresas, se obtuvo una relación negativa entre el ingreso y la intención de cambiar de empleo (variable tomada como medida de satisfacción). En otro estudio hecho por Farné para el caso colombiano, se encontró que aunque no existe una relación exacta entre el ingreso y la utilidad del empleo, si existe una relación positiva entre éste y la satisfacción con el trabajo. Así mismo, en un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral realizado en una PYME colombiana se encontró que el salario tiene una relación positiva con el clima organizacional y con la satisfacción laboral (Salgado, 1996).

En el 2009 Sepúlveda llevó a cabo otro estudio para medir la satisfacción laboral de los profesionales de Administración de Empresas. En éste se tomó como base la encuesta del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional. Entre las variables que se tuvieron en cuenta, además del sexo, la edad, el nivel de formación, el vínculo laboral y el rango de ingresos laborales, están la posibilidad de crecimiento profesional y la relación del trabajo con la profesión, entre otros. En el modelo econométrico se tomó la “intención de cambiar de trabajo” como medida proxy de la satisfacción laboral. Los resultados del estudio mostraron que las mujeres se reportaron más satisfechas que los hombres, entre mayor es la edad menor es la intención de cambiar de empleo y entre mayor es el nivel de formación menor es la satisfacción con el mismo; además, se encontró que el tipo de contrato como medida de la estabilidad 23 del

empleo también influye en la satisfacción laboral y existe una relación negativa entre el ingreso y la intención de cambiar de empleo.

Sobre la posibilidad de crecimiento profesional, como es de esperarse, los resultados arrojaron una relación negativa entre una buena percepción de crecimiento y la intención de cambiar de empleo, sin embargo, el resultado obtenido entre la relación del trabajo con la profesión y la satisfacción laboral fue contradictorio. Se observa, de esta manera, que los resultados obtenidos en los estudios nacionales se complementan ya que toman en cuenta algunas variables diferentes, pero al mismo tiempo, aquellas variables que se repiten en los trabajos, presentan las mismas tendencias. Debe mencionarse que los estudios realizados sobre satisfacción laboral en Colombia son escasos aunque la literatura económica internacional es muy extensa. (Olarte Vargas, M. L. 2011)

En la actualidad las Ciencias de la Educación han venido tratado también la satisfacción /insatisfacción de los docentes como un problema que se le debe prestar el mayor cuidado, debido a que llegan a presentar los siguientes aspectos:

El malestar docente, angustia de los enseñantes, conflicto de los profesores, estrés y ansiedad del profesorado, la salud mental del profesorado y el retraimiento, estos aspectos se han venido estudiando e investigando sobre la satisfacción e insatisfacción de los docentes, con cierto tiempo de experiencia en la educación. (Caballero Rodríguez, K. 2002)

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Evaluación. Se denomina evaluación al proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores. (Definición ABC, 2007)

2.2.2 Caracterización. La caracterización es un tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese algo previamente se deben identificar y organizar los datos; y a partir de ellos, describir (caracterizar) de una forma estructurada; y posteriormente, establecer su significado (sistematizar de forma crítica). Según Universidad Católica del Norte, (UCN, 2010), Caracterización (Universidad Católica del Norte [UCN], 2010).

2.2.3 Nivel de Satisfacción. La satisfacción nos hace sentir realizados, nos provee alegría y comodidad con el momento que vivimos, nos lleva a anhelar que nunca termine lo que está presente. El valor de la satisfacción está presente cuando hemos logrado algo, o cuando algo bueno ocurre a nuestro alrededor. La satisfacción es el sentimiento en nuestro interior de paz, de regocijo, de buena energía. (Concepto.de, 2012)

2.2.4 Docente. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico. Un docente tiene varias funciones a ejercer, entre ellas se encuentran la posibilidad de facilitar de toda forma posible el aprendizaje al alumno, para que éste pueda llegar a alcanzar la comprensión plena de la materia o área que se está enseñando. (concepto.de, 2015)

2.2.5 Experiencia Laboral. Una experiencia laboral es la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (Factoriamun, 2015)

2.2.6 Plan de Acción. El plan de acción es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas. La finalidad del plan de acción, a partir de un marco de correcta planificación, es optimizar la gestión de proyectos, economizando tiempo y esfuerzo, y mejorando el rendimiento, para la consecución de los objetivos planteados. (Significados, 2013)

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Teoría de Satisfacción según Maslow. El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, propuesto dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menor prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente

nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza.

El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta “autorealizado” pero esto es muy raro, se podría decir que menos del 1% de las personas llegan a la plena realización.

2.3.1.1 Necesidades fisiológicas. Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

2.3.1.2 Necesidades de seguridad. Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía...

2.3.1.3 Necesidades sociales. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con

ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

2.3.1.4 Necesidades de reconocimiento. También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

2.3.1.5 Necesidades de auto-superación. También conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

(García, J. A. s.f)

2.3.2 Teoría de Satisfacción según Herzberg. Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el homo faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

2. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de

autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que

eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción). Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo.

Para Herzberg satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones diferentes, y no los polos opuestos de una misma cosa. Hay que subrayar que el énfasis de Herzberg está en modificar el contenido mismo de las tareas, como fuente de la satisfacción laboral.

En otros términos, la teoría de los dos factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

Para Herzberg, la estrategia de desarrollo organizacional más adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que él denomina "enriquecimiento de tareas", también llamado "enriquecimiento del cargo" (Job enrichment), el cual consiste en la constante sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por

tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual. Así, el enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe hacerse de acuerdo con sus características personales.

Cuadro 1. Factores Motivacionales y Factores Higiénicos

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Factores Motivacionales y Factores Higiénicos por Sigma Politécnico.

Las teorías de la motivación – desarrolladas por Maslow y por Herzberg – presentan puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio y rico sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo de social), mientras que los factores motivacionales se refieren a

las llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización). (Sigma Politécnico, s.f)

2.3.3 Teoría de la Expectativa de Vroom. Víctor H. Vroom desarrolló una teoría de la motivación que desafía las teorías de Maslow y Herzberg que se apoyan en la premisa de que personas diferentes actúan de manera diferente según la situación en la que se encuentren. El enfoque de Vroom habla específicamente de la motivación para producir a partir de 3 factores que determinan a los individuos para este fin.

La motivación para producir está en función de:

1. Expectativa: Es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño y se refiere a la probabilidad percibida por el individuo de que su esfuerzo le permitirá alcanzar un nivel de desempeño deseado.

2. Fuerza: Es el vínculo entre el desempeño y la recompensa, el grado en que el individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular, es el medio para lograr el resultado deseado.

3. Valencia: Es lo atractivo que puede resultar la recompensa, la importancia que el individuo dé al resultado o recompensa potencial que se puede lograr en el trabajo.

Entre los objetivos personales del individuo. Pueden incluir dinero, estabilidad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

Relación percibida entre la consecución de los objetivos y la alta productividad. Si un obrero tiene como objetivo más importante devengar un salario mejor y se le paga según su producción, puede tener una fuente de motivación para producir más. Sin embargo, si la aceptación social por parte de los demás miembros del grupo cuenta más para él, podrá producir por debajo del nivel que se ha fijado como patrón de producción informal. Producir más puede significar el rechazo del grupo.

Percepción de su capacidad de influir en su productividad. Un empleado que cree que su esfuerzo no incide en la producción, tenderá a no esforzarse demasiado: es el caso de una persona que desempeña un cargo sin tener suficiente capacitación, o del obrero asignado a una línea de montaje de velocidad fija.

Con el fin de explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. Según ese modelo, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. De ese modo, cuando el individuo busca el resultado intermedio (por ejemplo aumentar la productividad) está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, ascenso o aceptación del grupo). (Los recursos humanos, 2010)

2.3.4 Teoría de la Fijación de Metas. Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que

emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento.

Los objetivos son los que determinan la dirección del comportamiento del sujeto y contribuyen a la función energizante del esfuerzo. Los cambios en los valores de los incentivos pueden sólo afectar a su comportamiento en la medida en que vayan asociados a los cambios de objetivos. La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento.

Cuando se trata de proponerse metas, nadie queda exento del sentimiento de ansiedad e inseguridad e incluso, muchos decidirán conscientemente evitar crearse metas para no sentirse decepcionados. Si lo anterior te desalienta, no te preocupes. Mientras más sepas sobre cómo debes planificar tu trayectoria, más lejos estarás de fracasar. Sigue leyendo y podrás encontrar unos cuantos buenos consejos para escoger correctamente tus metas; el secreto del éxito está en mantenerse informado.

Por otro lado, esta teoría no sólo tiene relevancia personal, ya que también es muy útil en el ámbito empresarial. Si deseas mejorar el entusiasmo de tu equipo y por tanto la calidad de su trabajo, entonces deberías estar al tanto de los principios de la teoría de la fijación de metas.

Establece metas coherentes

Las personas suelen olvidar que lo importante de una meta no es lo que podamos conseguir con su realización. Lo realmente valioso es el cambio que pueda provocar una meta en nosotros como personas. Ten en cuenta esto y podrás enfocarte mejor en cualquier camino que escojas.

Edwin Locke y Gary Latham estuvieron investigando por varios años sobre la teoría de la fijación de metas. En ese tiempo pudieron definir cinco elementos imprescindibles que deberías tener en consideración:

Primero: La claridad

¿Estás confundido sobre si deberías escoger un camino u otro? Esta pregunta que planteamos será parte esencial de este apartado, ya que la claridad supone de certeza.

Para despejar nuestras ideas debemos pensar de forma ordenada. Si queremos proponernos una meta pero no estamos seguros si deberíamos participar, entonces ten cuenta estos puntos:

- **Sé específico.** Si tu meta no es clara y detallada perderás su foco rápidamente. No intentes abarcar demasiadas cosas al mismo tiempo y siempre ve a tu ritmo.
- **Tu objetivo debe ser medible.** Debes ser capaz de medir tu progreso, porque de otra manera no podrás determinar tu desempeño y tus avances. Evita metas en las cuales no puedas definir con claridad los resultados pretendidos.
- **Sólo metas alcanzables.** Eres ambicioso, pero quizá lograr la paz mundial pueda ser una meta muy grande. Es importante que definas tus posibilidades. Se trata de ir paso por paso hasta conseguir fines mayores; no intentes lanzarte al fuego en el primer salto.

- **Sino es relevante, olvídalos.** Tu meta tiene que ser valiosa para ti. La relevancia es un factor especialmente importante porque es la principal fuente de motivación, es lo que nos mantiene en pie ante las situaciones más difíciles, así que elige algo que te apasione.
- **El tiempo.** Definir el período de tiempo que tomará tu meta es fundamental; ya sea unas semanas o un par de años. Te recomendamos ser cuidadoso, metas de tiempo prolongado pueden ser difíciles de seguir, así que asegúrate de estar totalmente decidido.
- **Tomar en consideración.** Los cinco factores nombrados anteriormente describen perfectamente la claridad que debes poseer para ser consistente con la meta que escojas. Todo esto tiene un uso personal increíble, pero además, si eres un empresario y estás al tanto de estos puntos, puedes tomarlo a tu favor. Establece metas claras a tu equipo de trabajo y te lo agradecerán con su buen desempeño.

Segundo: Establece Retos

Los estímulos de una meta provienen del reto que representen. Si es muy sencillo, se perderá interés rápidamente. Claro, retos muy complicados no son la idea tampoco, ya que pueden hacer que desistas. Es importante mantener un equilibrio.

Graduarse en la universidad puede ser altamente gratificante. Son varios años de carrera en las cuales invertiste una buena cantidad de tiempo y esfuerzo. Sin duda obtener un título puede ser difícil, pero no es imposible. Habrás pasado por muchos obstáculos y estos te habrán causado satisfacción al cumplirlos exitosamente. No te olvides de este sentimiento, ya que si eres un

empresario y deseas motivar a tu equipo de trabajo, entonces deberías pensar en proponer retos en su rutina. De esta manera, se sentirán valiosos y reconocidos: justo igual que como cuando se graduaron o cuando lo hiciste tú.

Tercero: El compromiso

Este paso es el más obvio: si has elegido por ti mismo una meta, entonces automáticamente deberías estar comprometido a ella, a menos de que hayas sido forzado a participar. En ese sentido, sería más difícil que te sientas motivado a ser responsable y constante.

Lo antes mencionado resalta muy bien el aspecto laboral. A menudo en las empresas se presentarán tareas que no serán del agrado de los trabajadores y ante esto comenzarán quejas que conducirán eventualmente a un bajo desempeño. Para evitar este escenario, es importante que no fuerces a tu equipo. Debes mantener un tono amistoso, escuchar sus opiniones y conversar sobre las tareas hasta que se haya llegado a un acuerdo, en ese momento podrán estar realmente comprometidos y su productividad se mantendrá.

Cuarto: La retroalimentación

La retroalimentación es una forma de medir tu progreso, ya que solamente una persona no basta para decir con certeza si un objetivo está yendo en el camino indicado. Además, la retroalimentación cumple una segunda misión: motiva.

Buenas críticas a tus empleados pueden beneficiar altamente su calidad de ejecución. No te olvides de la retroalimentación, es una herramienta de comunicación esencial, sin la que tu trabajador se sentirá ignorado y poco valorado.

Quinto: La complejidad de las tareas

En ocasiones las tareas pueden volverse muy complejas y llegar a paralizarte. Para evitar este escenario es preferible que no pienses en tu objetivo como un todo, divide por categorías lo que te propones, como si se tratasen de metas individuales. Esto te ayudará a no perder los ánimos.

Debes considerar el tiempo; procura que tus tareas tengan fechas realistas que puedas seguir y que además no sean demasiado estresantes. Si por otro lado, empiezas a sentir que el estrés te supera y el tiempo asignado es abusivo, probablemente tengas que pensar en redefinir tus objetivos. Considera que tu equipo de trabajo podría necesitar de entrenamiento adicional para cumplir con ciertas metas. Debes apoyarlos tanto como puedas para evitar un trabajo mal realizado. Si además, las tareas que enfrentan son abrumadoras, quizá necesiten de asesoramiento con un experto para ayudarles a mantener el ritmo. (Del Castillo, C. 2016)

2.4 Marco Legal

2.4.1 Ley 30 de Diciembre 28 de 1992

CAPÍTULO III. Del personal docente y administrativo

ARTÍCULO 70. Para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario.

El Consejo Superior Universitario reglamentará los casos en que se pueda eximir del título a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, el arte o las humanidades.

ARTÍCULO 71. Los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.

La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales.

ARTÍCULO 72. Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo.

ARTÍCULO 73. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos.

Los contratos a que se refiere este artículo no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbran entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la ley o en el contrato.

Estos contratos requieren, para su perfeccionamiento, el registro presupuestal correspondiente.

ARTÍCULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos.

ARTÍCULO 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.
- d) Régimen disciplinario.

ARTÍCULO 76. El escalafón del profesor universitario comprenderá las siguientes categorías:

- a) Profesor Auxiliar

- b) Profesor Asistente
- c) Profesor Asociado
- d) Profesor Titular

Para ascender a la categoría de Profesor Asociado, además del tiempo de permanencia determinado por la universidad para las categorías anteriores, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

Para ascender a la categoría de Profesor Titular, además del tiempo de permanencia como Profesor Asociado, determinado por la universidad, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones, trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

ARTÍCULO 77. El régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades estatales u oficiales se regirá por la Ley 4a de 1992, los Decretos Reglamentarios y las demás normas que la adicionan y complementan.

ARTÍCULO 78. Lo dispuesto en este capítulo se aplicará sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho.

ARTÍCULO 79. El estatuto general de cada universidad estatal u oficial deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo.

ARTÍCULO 80. El régimen del personal docente y administrativo de las demás instituciones estatales u oficiales que no tienen el carácter de universidades de acuerdo con la presente Ley, será establecido en el Estatuto General y reglamentos respectivos, preservando exigencias de formación y calidad académica, lo mismo que la realización de concursos para la vinculación de los docentes. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 1992), Ley 30. (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 1992)

2.4.2 Decreto 1567 De 1998. Quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del poder público y sus familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores docentes y directivos docentes, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2009), Bienestar Laboral (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2009)

2.4.3 Decreto 2277 De 1979

Artículo 36. DERECHOS DE LOS EDUCADORES. Los educadores al servicio oficial gozarán de los siguientes derechos:

- a) Formar asociaciones sindicales con capacidad legal para representar a sus afiliados en la formulación de reclamos y solicitudes ante las autoridades del orden nacional y seccional;
- b) Percibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del escalafón;

- c) Ascender dentro de la carrera docente;
- d) Participar en los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan;
- e) Disfrutar de vacaciones remuneradas;
- f) Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley;
- g) Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes;
- h) Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en el presente decreto;
- i) No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales;
- j) Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro.

Artículo 39. ASCENSO POR ESTUDIOS SUPERIORES. Los educadores con título docente, y los profesionales con título universitario diferente al de licenciado, que obtengan un título de postgrado en educación debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, u otro título universitario de nivel profesional en una carrera que ofrezca un mejoramiento académico dentro de su área de especialización, se les reconocerá tres (3) años de servicio para efectos de ascenso en el escalafón.

Artículo 41. EQUIVALENCIA DE CURSOS. Los docentes titulados que dicten cursos de capacitación autorizados por el Ministerio de Educación Nacional, podrán hacerlos valer como curso realizado para ascenso en el escalafón conforme a las equivalencias académicas que para tal efecto determine el Ministerio.

Artículo 42. ASCENSO POR OBRAS ESCRITAS. Al docente escalafonado que sea autor de obras didácticas, técnicas o científicas aceptadas como tales por el Ministerio de Educación Nacional, se le reconocerán dos (2) años de servicio para efectos de ascenso en el escalafón, por cada obra y hasta un máximo de tres (3) obras, siempre que no las haya hecho valer para clasificación o ascenso con anterioridad. El Ministerio de Educación Nacional fijará los criterios y reglamentará el procedimiento para la evaluación de las obras.

Artículo 43. COMISIONES DE ESTUDIO. Los educadores en ejercicio vinculados al sector oficial, tendrán derecho preferencial a disfrutar de comisiones de estudio en facultades de educación en universidades nacionales o extranjeras, como también a participar en seminarios, cursos, conferencias de carácter educativo, dentro o fuera del país. El sistema de selección será establecido por el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 58. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION. La capacitación se establece como un derecho para los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asociación de las secretarías de educación seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el sistema nacional de capacitación con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio. El sistema incorporará los siguientes aspectos:

a) Programas para las diferentes modalidades de capacitación, entre los cuales deberá contemplarse la capacitación a distancia;

- b) Coordinación con las entidades educativas oficiales y privadas, sobre los procedimientos para la prestación del servicio de capacitación;
- c) Especificación de las condiciones en que este servicio se ofrecerá a los docentes vinculados, tanto al servicio oficial como al privado;
- d) Determinación de los créditos y horas exigibles para ascenso a los diferentes grados de escalafón y para la obtención de títulos docentes. Según el Ministerio de Educación Nacional, (MEN, 2009), Decreto 2277 (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2009)

2.4.4 Decreto 1278 De Junio 19 De 2002

ARTÍCULO 46. Salarios y prestaciones. El Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el Escalafón Docente de conformidad con el presente decreto; y según el título que acrediten, para los docentes nombrados en provisionalidad o en período de prueba; lo mismo que las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan. El salario de ingreso a la carrera docente debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el decreto-ley 2277 de 1979.

ARTÍCULO 47. Estímulos y compensaciones. Además de los estímulos establecidos por la ley, el decreto de salarios que expida el Gobierno Nacional, podrá establecer compensaciones económicas, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

ARTÍCULO 48. Estímulos a la especialización, a la investigación, y a la innovación. En aquellas entidades territoriales donde exista carencia de docentes especializados en determinadas áreas del conocimiento, podrán concederse estímulos a los docentes vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones de estudio o pasantías. Así mismo, podrán estimularse las investigaciones o escritos que interesen al sector educativo, innovaciones educativas o experiencias significativas en el aula que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación.

ARTÍCULO 49. Reglamentaciones. El Gobierno Nacional, en el marco de la ley y de conformidad con el decreto de salarios, expedirá reglamentaciones para regular los estímulos, incentivos y compensaciones de que trata este decreto, que en ningún caso constituirán factor salarial para ningún efecto legal, estableciendo periodicidades, cuantías, formas, número de beneficiarios, condiciones y garantías, considerando los principios de igualdad, transparencia, objetividad, méritos y buen servicio, y sólo podrán concederse si tienen las correspondientes apropiaciones presupuestales. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2002), Salarios e incentivos (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2002)

2.4.5 Estatuto Docente UFPSO

TÍTULO II. DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO 1. DE LAS NORMAS BASICAS

ARTÍCULO 11. La carrera docente universitaria es el régimen legal que regula el ejercicio de la profesión docente, garantiza la estabilidad laboral del docente, le otorga a éste el derecho a la profesionalización y perfeccionamiento permanentes, y establece las condiciones de ingreso, ascenso y exclusión de la carrera docente, así como el cumplimiento de los deberes y funciones del profesor universitario.

ARTÍCULO 12. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente universitaria los profesores nombrados con vinculación permanente por la Universidad Francisco de Paula Santander con dedicación Exclusiva, Tiempo Completo y Medio Tiempo, inscritos en el Escalafón Docente Universitario.

CAPÍTULO 4. DE LA DEDICACIÓN

ARTÍCULO 34. Según la dedicación los docentes de carrera pueden ser: de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y de cátedra. Su vinculación se hará de acuerdo con las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO. Por necesidades de servicio y de conformidad con lo normado en la Ley 30 de 1992, la Universidad podrá vincular por el sistema de contratación, por períodos académicos lectivos, docentes ocasionales con dedicación de Tiempo completo o Medio Tiempo.

ARTÍCULO 35. La dedicación exclusiva es un reconocimiento temporal al profesor por su dedicación laboral a la institución y por la calidad excelente en el cumplimiento de su misión. Un profesor de carrera podrá solicitar el reconocimiento de la dedicación exclusiva cuando cumpla con las siguientes condiciones:

a- Ser profesor de carrera, con dedicación de tiempo completo, inscrito en el escalafón docente.

b- Tener una actividad docente o carga académica integral por encima de la establecida para el profesor de Tiempo Completo.

c- No desempeñar ningún otro cargo público, ni privado, ni dedicarse al ejercicio de la docencia, la investigación o la extensión en otra Institución. El Consejo Académico podrá, por necesidades de servicio, solicitar a un docente que llene los requisitos señalados, su vinculación con dedicación exclusiva.

PARÁGRAFO 1. La violación de lo establecido en el literal "c" de este Artículo da lugar a la pérdida del derecho de la Dedicación Exclusiva.

PARÁGRAFO 2. La Universidad podrá reconocer Dedicación Exclusiva a los profesores que desempeñen cargos de dirección y/o administración académica o institucional y a quienes designe para desarrollar programas específicos de docencia, o investigación o extensión, que impliquen laborar de manera exclusiva para la Institución en períodos Definidos.

PARÁGRAFO 3. El profesor a quien se le haya otorgado la dedicación exclusiva no podrá recibir sobresueldo o bonificación adicional por desempeño de cargos administrativos dentro de la Universidad.

PARÁGRAFO 4. Los criterios y procedimientos para clasificar a un profesor como de Dedicación exclusiva se regirán por la Reglamentación específica expedida por el Consejo

Superior Universitario. Aquella será otorgada por el Consejo Académico mediante Resolución motivada.

PARÁGRAFO 5. La sobre remuneración correspondiente a dedicación exclusiva será la establecida en el ordenamiento legal vigente.

CAPÍTULO 5. DE LAS COMISIONES DE PUNTAJE, RECONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 42. La Universidad evaluará anualmente el desempeño académico del docente.

PARÁGRAFO. Al Comité de Evaluación docente compete la evaluación académica integral de los profesores universitarios, según lo establecido en la Estructura Orgánica de la Institución y en la reglamentación pertinente.

ARTÍCULO 43. La asignación de los puntajes de los docentes de carrera la hará el Comité de Asignación de Puntaje de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1444/92 y según los procedimientos vigentes definidos en la Reglamentación interna de la Universidad y en los resultados de la evaluación del desempeño docente.

TÍTULO III. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL PROFESOR

CAPÍTULO I. DE LOS DERECHOS

ARTÍCULO 44. Son derechos del profesor universitario:

a. Los consagrados en la Constitución Política, las Leyes, Estatuto General, Estatuto Docente, Convenciones colectivas, convenios laborales, Acuerdos del Consejo Superior Universitario, y demás normas de la Institución.

b. Ejercer plenamente y en concordancia con la ley, los derechos de petición, reunión y asociación en organizaciones civiles o sindicales, establecidos en la Constitución Nacional.

c. Ejercer plenamente su derecho de participación democrática en la vida universitaria y a valorar los actos de su administración en concordancia con lo dispuesto en el artículo 10 del presente Estatuto, y, en consecuencia, elegir y ser elegido para cargos de representación estamentaria, académicos y administrativos, como también para organismos de dirección, asesoría, consultaría, investigación y promoción.

d. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y hechos científicos, sociales, económicos, artísticos, dentro de los principios de libertad de cátedra, de investigación y de pensamiento.

e. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico o artístico, de acuerdo con los planes de perfeccionamiento docente adoptados por la Institución y según sus propias aspiraciones académicas y profesionales.

f. Obtener licencias, permisos remunerados, comisiones, pasantías y períodos sabáticos de acuerdo con la Ley, las convenciones colectivas, convenios laborales, el presente Estatuto y las demás normas de la Institución.

g. Recibir la remuneración, comisiones, bonificaciones y demás prestaciones sociales que le correspondan según la Ley, las convenciones colectivas, convenios laborales, el presente Estatuto y las demás normas de la Institución.

h. Participar y usufructuar de la producción intelectual en materia de propiedad industrial y derechos de autor, en las condiciones que prevean las Leyes y los Reglamentos de la Institución.

i. Participar de los incentivos establecidos en el presente Estatuto y demás normas que le reglamenten, modifiquen, complementen o sustituyan.

j. Contar con la garantía del debido proceso en todos los actos administrativos.

k. Ser promovido en el Escalafón Docente, de acuerdo con las normas consagradas en el presente Estatuto.

l. Cambiar de dedicación o de Unidad Académica, de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto.

m. Desempeñar sus funciones académicas, de acuerdo con su categoría en el Escalafón Docente, área de especialización, formación, experiencia y conocimientos.

n. Recibir tratamiento respetuoso por parte de los directivos, colegas, estudiantes y demás personas de la Institución.

ñ. Disfrutar de los servicios de bienestar universitario según los dispuesto por la Ley, las convenciones colectivas, los convenios laborales, el presente Estatuto y demás normas vigentes de la Institución.

o. Gozar de las prerrogativas que en materia de exención de matrícula estén contempladas en la Ley o hayan sido establecidas por la Institución, para sí mismo, cónyuge e hijos en los distintos programas académicos que ofrezca la Universidad.

p. Recibir el apoyo institucional para participar en programas, eventos y actividades de perfeccionamiento, desarrollo académico y científico a nivel nacional e internacional.

PARÁGRAFO. El ejercicio de los derechos y las garantías que otorgan las Leyes, este Estatuto y demás Reglamentos de la Institución, se aplicarán según el tipo de vinculación que tenga el docente con la Universidad y de conformidad con su dedicación y su categoría en el Escalafón Docente.

ARTÍCULO 45. El profesor universitario, para ejercer sus derechos y en cumplimiento de sus deberes para con la Universidad, utilizará los recursos didácticos, materiales y equipos de la Institución con fines docentes, investigativos, de extensión, desempeño de funciones académico-administrativas universitarias y de representación institucional.

CAPÍTULO II. DE LOS DEBERES

ARTÍCULO 46. Son deberes de los profesores al servicio de la Universidad, los siguientes:

a. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las leyes, el Estatuto General, la Estructura Orgánica, el presente Estatuto y los Reglamentos y normas de la Institución.

b. Observar las normas inherentes a la ética de la profesión y a su condición de docente.

c. Presentar y someter a la aprobación del respectivo Consejo de Departamento, al cual esté adscrito, una semana antes de la iniciación de clases, en cada período académico, el programa individual de trabajo sobre actividades y la distribución semanal de sus tiempo, de conformidad con las funciones académicas de la categoría correspondiente, de acuerdo con sus preferencias y con las necesidades institucionales.

d. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones académicas contenidas en su programa individual de trabajo, aprobado por el Consejo de Departamento respectivo.

e. Concurrir a las actividades programadas por la Institución y cumplir La jornada de trabajo a que se haya comprometido con la Universidad, según su dedicación.

f. Dar tratamiento respetuoso a las directivas, colegas, estudiantes y demás personal de la Institución.

g. Cumplir los objetivos y contenidos de los programas académicos de las asignaturas a su cargo, realizar las evaluaciones académicas correspondientes, comunicar oportunamente sus resultados a los estudiantes y brindar a éstos la asesoría y asistencia requeridas.

h. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual, responsabilidad, honestidad y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos, absteniéndose de ejercer actos de la discriminación personal, política, racial, religiosa o de otra índole que atenten contra los miembros de la comunidad universitaria o los bienes de la universidad.

i. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.

j. Participar en los programas y proyectos de investigación, extensión, académica, artística, cultural, deportiva, recreativa y de servicio de la institución, cumplimiento adecuadamente con los objetivos, actividades, cronogramas y demás obligaciones contraídas en desarrollo de los mismos.

k. Colaborar y asistir, cuando sean designados, para la vigilancia de los exámenes de admisión y pruebas académicas de la universidad, procesos de elecciones de directivos, representantes profesoraes y estudiantiles u otras actividades inherentes al hacer universitario.

l. Asistir a las reuniones que convoquen las directivas y organismos académicos de la Universidad.

m. Entregar oportunamente los informes y conceptos solicitados en desarrollo de sus actividades académicas y delegaciones conferidas, así como las calificaciones parciales y finales de acuerdo con el calendario académico establecido por la Universidad.

n. Respetar los derechos de producción intelectual en materia de propiedad industrial y derechos de autor que le correspondan a la Universidad o a terceros, de acuerdo con la Ley y las normas institucionales.

ñ. Las demás que les sean asignadas de acuerdo a la naturaleza del cargo y su categoría en el Escalafón Docente.

ARTÍCULO 47. Según funciones académicas de los docentes, independientes de su categoría en el Escalafón del profesor universitario, además de las establecidas por la Ley en cada una de las categorías del Escalafón Docente, las siguientes:

- Coordinar el diseño, planeación, desarrollo y evaluación de los planes curriculares de su unidad académica y diseñar y desarrollar asignaturas y cursos de los distintos niveles de formación universitaria.

- Dirigir y evaluar programas de extensión e investigación y coordinar su ejecución con los Centros o institutos de investigación.

- Dirigir trabajos de grados, tesis y monografías, dentro del campo de tipo experimental o cuasiexperimental, dentro del campo de interés investigativo del profesor.

- Servir de jurado en los trabajos de grado y de los diferentes sistemas y modalidades de admisión, incentivos y evaluación de estudiantes.

- Servir de jurados en los trabajos de ascenso y/o puntaje de los profesores de la Universidad, o de otras Universidades, conformes a lo establecido en la Ley y en el presente Estatuto.

- Servir de jurado en todos los procesos electorales que programas en la Institución.

- Representar a la Universidad ante organismos nacionales o internacionales o en congresos, simposios y demás eventos académicos, científicos o técnicos con estudios, potencias, trabajos y proyectos de investigación.

- Adelantar en intercambio interinstitucional que la Universidad establezca con fines de investigación, asesoría o servicio.

- Desempeñar, dentro de la Universidad, cargos de representación y/o de dirección académica o colegiada, conforme a lo establecido en el presente Estatuto.

PARÁGRAFO 1. Los docentes con categoría de Profesor Asociado o Titular tendrán, además de las funciones señaladas en el presente Artícu5-21([(e)4(nte)-e)7(pre)7(s)-10(e)4(ntac)6(ión)-21(y)4

ostenten la categoría de Profesor Auxiliar o Asistente y ofrecer conferencias a la comunidad en general.

- Participar como ponente en eventos académicos, científicos o técnicos mostrando los resultados de sus investigaciones y productividad académica.

- Desarrollar, por lo menos anualmente, un artículo de divulgación científica, técnica o humanística.

- Diseñar y elaborar materiales bibliográficos, artículos, ensayos, y en general elaborar medios auxiliares para la docencia universitaria, producto de las investigaciones que dirija, o de la actividad docente que desarrolle.

PARÁGRAFO 2. Un docente con categoría Auxiliar o Asistente podrá, si así lo desea, realizar con la asesoría de aquéllos con categoría Asociado o Titular, las funciones que le son obligatorias a estos.

ARTÍCULO 48. Semestralmente, y con base en el programa Individual de Trabajo presentado por el profesor, el Consejo de Departamento determinará las funciones académicas a cumplir en el respectivo período, teniendo en cuenta la Reglamentación sobre Carga Académica Integral vigente en la Universidad.

CAPÍTULO 3. DE LAS INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 49. Las inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones de los servidores públicos consagrados en la Constitución y en las Leyes se aplicarán a los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo, salvo lo expresamente previsto en este Estatuto.

ARTÍCULO 50. Los docentes de carrera con dedicación de Tiempo Completo y de Medio Tiempo, vinculados a la UFPS, no podrán contratar con ella, por sí o por interpuesta persona.

ARTÍCULO 51. El profesor universitario vinculado a la UFPS no podrá desempeñar actividades extrauniversitarias que contravengan la ética.

ARTÍCULO 52. El docente de tiempo completo podrá desempeñarse como asesor de la rama legislativa, de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 53. Está prohibido a los docentes de la Universidad: Francisco de Paula Santander:

a. Asistir en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, salvo prescripción médica en este último caso, a clase o a actividades de trabajo relacionadas con su cargo de docente universitario.

b. Dar a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo.

- c. Elaborar y/o usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Universidad.

- d. Laborar en otras instituciones o entidades públicas o privadas, por encima de los límites establecidos en la Ley o en los reglamentos de la Universidad.

- e. Realizar acciones que pudieren constituir hecho punible que afecte de cualquier forma los intereses de la Universidad.

- f. Intervenir en los procesos de concurso de méritos, de evaluación profesoral, de admisión a un programa, y de otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuviera involucrados sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segunda de afinidad, primero civil, y cónyuge o compañero permanente.

- g. Desempeñar otro cargo público durante el período de una licencia.

- h. Transferir a cualquier título o usufructuar indebidamente, la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente perteneciera a la Universidad.

- i. Presentar como de su autoría trabajos realizados o documentos elaborados por otra persona, desconociendo los derechos de autores correspondientes.

- j. El cobro de honorarios por la realización de actividades que están dentro de sus funciones de docente de la Universidad Francisco de Paula Santander.

k. Utilizar ilegalmente los bienes y servicios de la Universidad, en beneficio personal económico de sí mismo o de terceros, sin autorización expresa de ella.

PARÁGRAFO. Las prohibiciones anteriormente señaladas son faltas que hacen al docente de la Universidad Francisco de Paula Santander acreedor de sanción disciplinaria de acuerdo con la reglamentación pertinente vigente.

CAPÍTULO 4. DE LOS ESTIMULOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 54. Establézcanse las siguientes distinciones académicas para los docentes de carrera que presten o hayan prestado servicios distinguidos a la Universidad:

1. Profesor Distinguido
2. Profesor Emérito
3. Profesor
4. Profesor Honorario

PARÁGRAFO 1. La Universidad reglamentará los procedimientos para el otorgamiento de las distinciones académicas a los docentes que se hayan distinguido por sus méritos académicos, logros investigativos, dedicación y sentido de pertenencia institucional.

PARÁGRAFO 2. Los docentes jubilados tendrán derecho a ser postulados a las distinciones académicas de que trata este Artículo, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos.

ARTÍCULO 55. La calidad de profesor Distinguido será otorgada por el Consejo Superior, a propuesta del Consejo Académico, al docente de la UFPS que se haya distinguido por sus méritos académicos, logros investigativos, dedicación y sentido de pertenencia institucional o haya hecho contribuciones significativas al desarrollo de la Universidad.

ARTÍCULO 56. La distinción de Profesor Emérito será otorgada por el Consejo Superior a propuesta del Consejo Académico, al docente de la UFPS que haya sobresalido en el ámbito regional o nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, o a las humanidades, o a las artes o a la técnica.

ARTÍCULO 57. La distinción de Profesor Laureado será otorgada por el Consejo Superior Universitario a propuesta del Consejo Académico, al docente Titular que se haya destacado en el ámbito nacional o internacional por sus aportes a la ciencia, o a las humanidades, o al arte o a la técnica, o haya prestado servicios importantes a la Institución.

ARTÍCULO 58. La distinción de profesor Honorario será otorgada por el Consejo Superior Universitario, a propuesta de Consejo Académico, a docentes universitarios de reconocida prestancia científica, o artística, o humanística o técnica, que hayan contribuido al desarrollo académico de la Universidad o hayan hecho aportes significativos a la ciencia, o las artes, o a la técnica o a las humanidades a nivel nacional o internacional. Según la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS, 1996), Estatuto Docente (Universidad Francisco de Paula Santander [UFPS], 1996)

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Para la realización de este proyecto se tendrá en cuenta una investigación de tipo descriptivo, con el objetivo de llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes, prediciendo e identificando las relaciones que existen entre dos o más variables. Recogiendo los datos sobre la base de un problema u oportunidad, exponiendo y resumiendo la información de manera cuidadosa, y analizando minuciosamente los resultados. Para el caso de la presente investigación, se identificarán los factores de la situación real que presentan los docentes en su nivel de satisfacción con su trabajo.

3.2 Población

Para efectos de cumplir con los objetivos propuestos, se considera que la población objeto de estudio estará conformada por 64 docentes que hacen parte de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas correspondiente al primer semestre de 2016, información facilitada por el plan de estudios de Administración de Empresas.

3.3 Muestra

Teniendo en cuenta que el tamaño de la población a estudiar es limitado, se hace necesario el estudio de la totalidad. De esta manera el resultado de la investigación arrojará resultados confiables y objetivos.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de la información

Se emplearán como fuente de información directa, la aplicación de encuestas al personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, con el fin de realizar un análisis profundo del nivel de satisfacción de su trabajo dentro de la institución.

3.5 Procesamiento y análisis de información

Una vez obtenida la información mediante el trabajo de campo, se tabularán las diversas respuestas, para cada pregunta y luego serán analizadas de manera cualitativa que permita determinar realmente el nivel de satisfacción en la que se encuentran los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO.

Capítulo 4. Presentación de Resultados

A continuación se presenta la tabulación de los datos recolectados mediante las encuestas aplicadas a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, siendo la población total analizada de 64 docentes. Logrando con esto obtener información veraz, concisa y necesaria, permitiendo cumplir con los objetivos planteados para realizar esta evaluación.

4.1 Caracterización de los docentes para conocer el nivel de escolaridad, tipo de vinculación y experiencia laboral e investigativa.

Al buscar la información de los docentes que hacen parte de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, encontramos que son 64 los docentes que hacen parte de la Facultad.

Posteriormente en el cuadro 2 se puede observar la clasificación de los docentes que pertenecen a los departamentos de Administración de Empresas y Contaduría Pública respectivamente.

Cuadro 2. Docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS		
DEPARTAMENTO CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		DEPARTAMENTO CIENCIAS CONTABLES
1	Marilce Pacheco Carrascal	Oscar Emilio Herrera Álvarez
2	Gustavo Adolfo Casadiego Angarita	Bertha Isolina Páez Osorio
3	Elmar José Criado Casadiego	José Antonio Atuesta Mindiola
4	Jesús Alberto Álvarez Arévalo	Magda Mildreth Rodríguez Castilla
5	José de la Rosa Vergel Pérez	Carmen Amanda Ibáñez Rueda
6	Alirio Eduardo Gómez Lázaro	Teresa de Jesús Pacheco Arévalo

7	Mary Ramona Bohórquez Casadiego	Luis Fernando Pineda Sánchez
8	Nadin Alexi Jaimes Fernández	Yesid Castro Chinchilla
9	Julieth Marcela Pardo Posada	Fanny Stella Soto Arévalo
10	John Francisco Giraldo Picón	Alexandra Prince Paba
11	Fray Alonso Salcedo Villegas	Juan Antonio Grecco Zuluaga
12	Gerson Everaldo Díaz Bustos	Jorge de Jesús Cañizares Arévalo
13	Javier Numa Numa	Sixto Nahúm Ovallos Ascanio
14	Elisabeth Benavides Carrascal	Clemencia Figueroa Carrascal
15	Nelly Yulieth Ibáñez Pérez	Carlos Asdrúbal Bayona Uribe
16	Damarys Vergel Quintero	Lucila Quintero Pérez
17	Adriana Mosquera Carrascal	Leonardo Moreno Bonilla
18	Sandra Olimpia Quintana Arévalo	Wilder Quintero Quintero
19	José Gregorio Arévalo Ascanio	Cecilia Jácome Prada
20	Ramón Armando Bayona Trillos	Myriam Rosa Carrascal Guerrero
21	Genny Torcoroma Navarro Claro	Aneth Magreth Muños Villegas
22	Martha Lucia Torrado Álvarez	Marta Milena Peñaranda Peñaranda
23	Luz Mery Duran Alvernia	Maribel Cárdenas García
24	Luis Alfredo Jiménez Rodríguez	Camilo Andrés Ibáñez Álvarez
25	Mayerly Herrera Guerrero	Blanca Mery Velasco Burgos
26	Leonardo Arévalo Sánchez	Nicolás Celis Yaruro
27	Johana Astrid Fuentes Arévalo	Yener Fabián Quintana Carrascal
28	Belén Torcoroma Quintero Bayona	Marlo Andrés Meneses Pérez
29	Miller Mauricio Serrano Alviar	José Andrés Bayona Soto
30	Julia Barbosa Llain	Daruim Elías Caballero López
31	Rogelio Antonio Lastra Colobon	Omar Castañeda Díaz
32	Camilo Andrés Calvete Lobo	
33	Edinson Vivares	

Fuente: Plan de Estudios Administración de Empresas

Tabla 1

Tiempo de ser docente en la UFPSO

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
ENTRE 1 A 5 AÑOS	20	31%
ENTRE 6 A 10 AÑOS	12	19%
MÁS DE 10 AÑOS	32	50%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

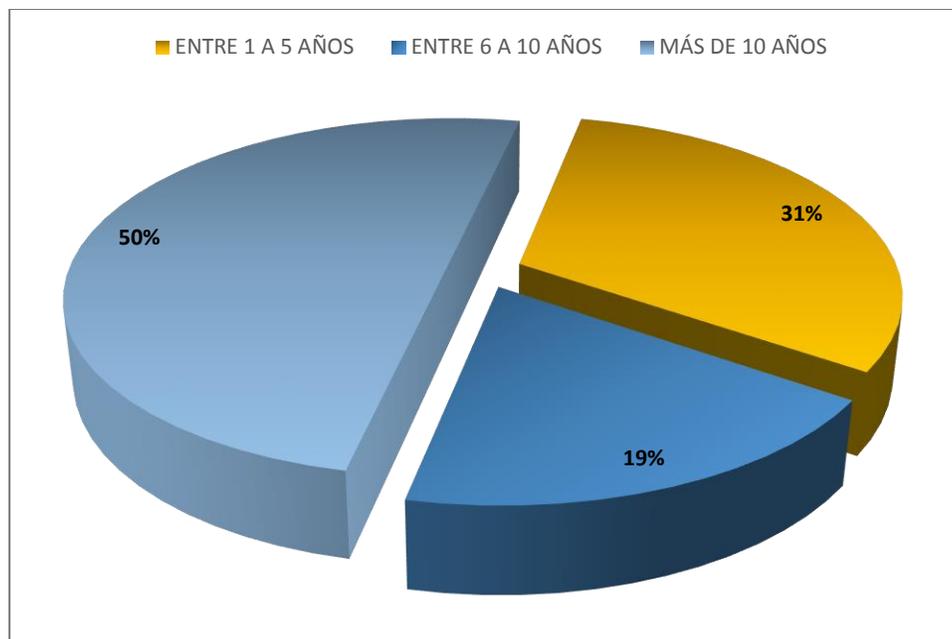


Figura 1. Tiempo de ser docente en la UFPSO

Con relación al tiempo de ser docente de la UFPSO, se aprecia que el periodo comprendido de más de 10 años posee un 50%, donde se concentra la mayor cantidad de docentes ejerciendo su labor en la Universidad. En segundo lugar se ubica con un 31% el grupo de docentes que tienen un menor tiempo laborando dentro de la Universidad que oscila entre 1 a 5 años.

Por ultimo encontramos el grupo de docentes que ha laborado entre 6 a 10 años, lo que representa un 19% de la población encuestada, por lo tanto es el grupo con menores integrantes que llevan laborado dentro UFPSO.

Tabla 2*Categoría en la que se encuentra*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
AUXILIAR	12	19%
ASOCIADO	6	9%
ASISTENTE	45	70%
TITULAR	1	2%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

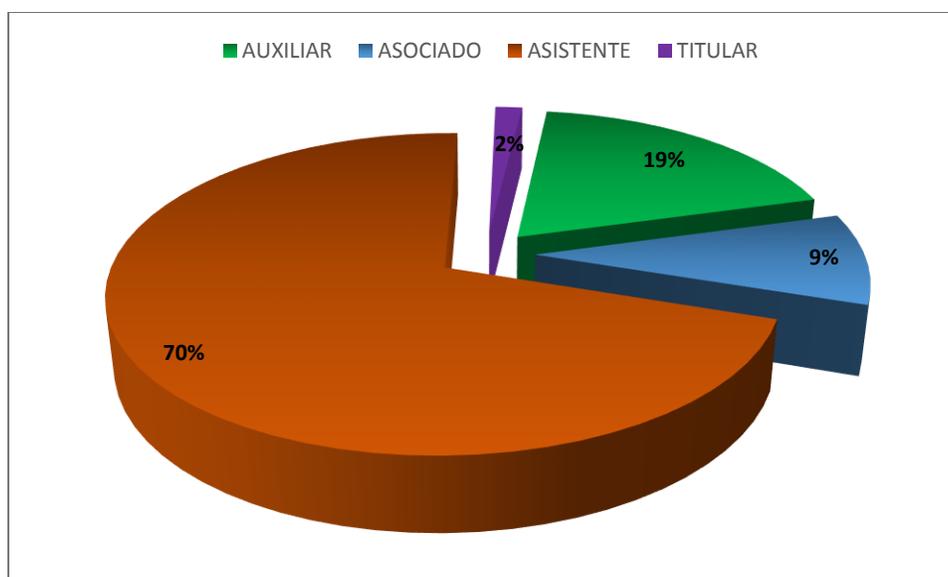


Figura 2. Categoría en la que se encuentra

De acuerdo a la población encuestada se pudo observar que el 70% de los docentes pertenecen al grupo de asistente quienes son los que han desempeñado durante 3 años el cargo de profesor en categoría auxiliar, de igual forma con un 19% se encuentran los docentes que hacen parte del grupo auxiliar quienes han desempeñado el cargo por menos de 3 años.

Con un menor porcentaje se encuentra el grupo de asociados con un 9% quienes son los que han desempeñado el cargo durante 4 años, los profesores en categoría asistente y el grupo de titular con un 2% son quienes han desempeñado el cargo durante 5 años en categoría asociado.

Tabla 3

Formación en pregrado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	23	36%
CONTADOR PÚBLICO	25	39%
ADMINISTRADOR PÚBLICO	2	3%
ECONOMISTA	7	11%
INGENIERO INDUSTRIAL	3	5%
ABOGADO	2	3%
ZOOTECNISTA	2	3%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

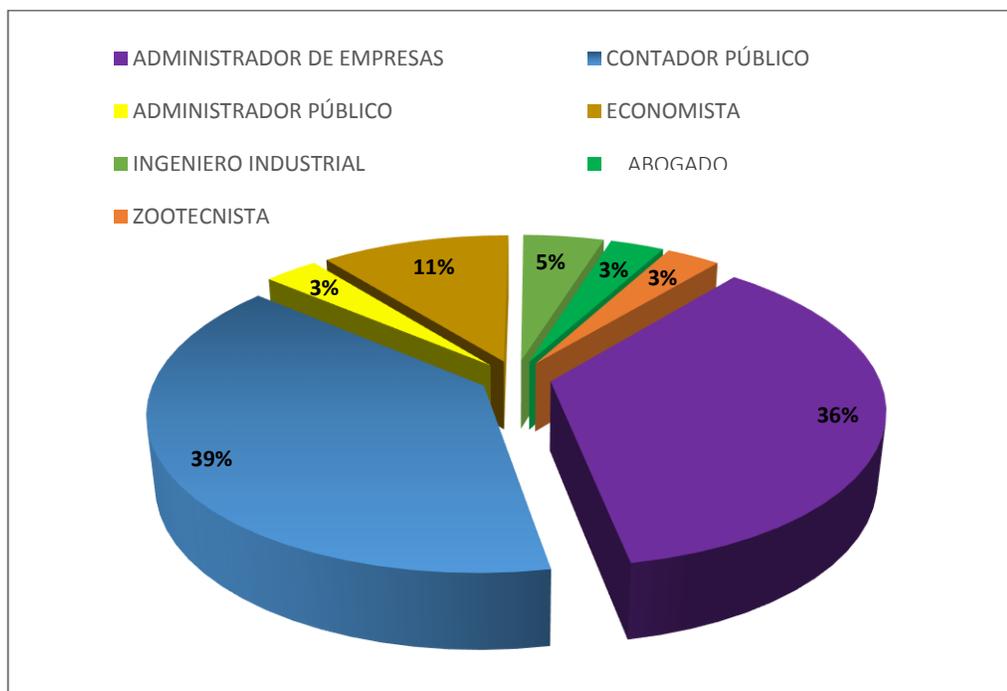


Figura 3. Formación en pregrado

Al indagar sobre la formación en pregrado, se pudo analizar que con un porcentaje de un 39% los docentes realizaron sus estudios profesionales como Contador Público, en segundo lugar encontramos con un 36% los docentes formados como Administrador de Empresas, también encontramos con un 11% un grupo de Economistas. Para finalizar, se presenta un grupo que comprende formaciones de estudio en Ingeniería Industrial con un porcentaje del 5%, Administrador Público, Abogado y Zootecnista con un porcentaje del 3% de la población encuestada.

Tabla 4

Realización de postgrado durante su profesión

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
MAESTRIA	17	27%
ESPECIALIZACIÓN	47	73%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

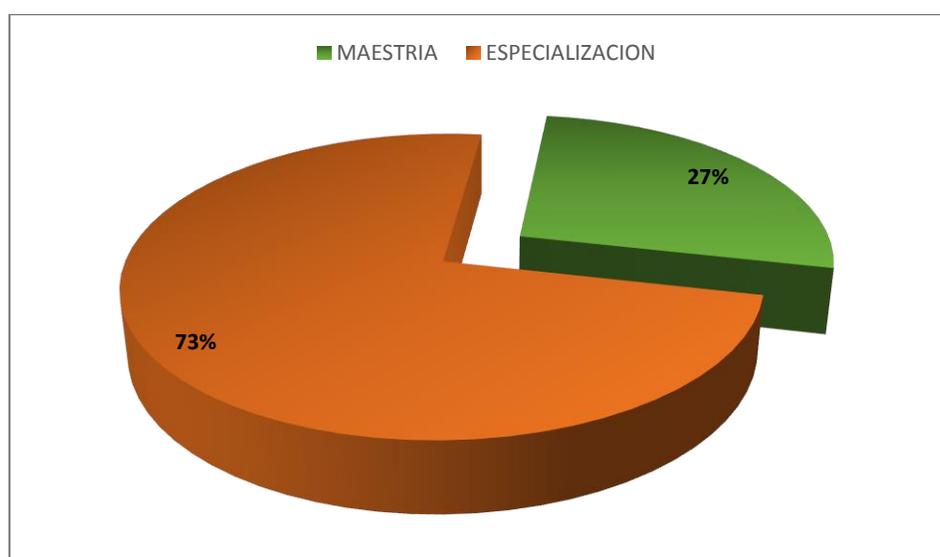


Figura 4. Realización de postgrado durante su profesión

De la población encuestada se encuentran docentes que han realizado Especialización en distintas áreas del conocimiento como Práctica en docencia universitaria, Finanzas, Revisoría fiscal, Auditoría externa, Mercadeo, Gerencia financiera sistematizada, Auditoría de sistemas, Control interno, Finanzas públicas, Negocios internacionales, Derecho administrativo, Gestión pública, Gestión empresarial, de la misma forma encontramos docentes que han realizados estudios en Maestrías como Ciencias políticas, Administración de empresas, Gerencia de empresas, entre otras.

Tabla 5

Tipo de vinculación que tiene con la Universidad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
DE PLANTA TIEMPO COMPLETO	6	9%
DE PLANTA MEDIO TIEMPO	1	2%
OCASIONAL	5	8%
CATEDRATICO	52	81%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

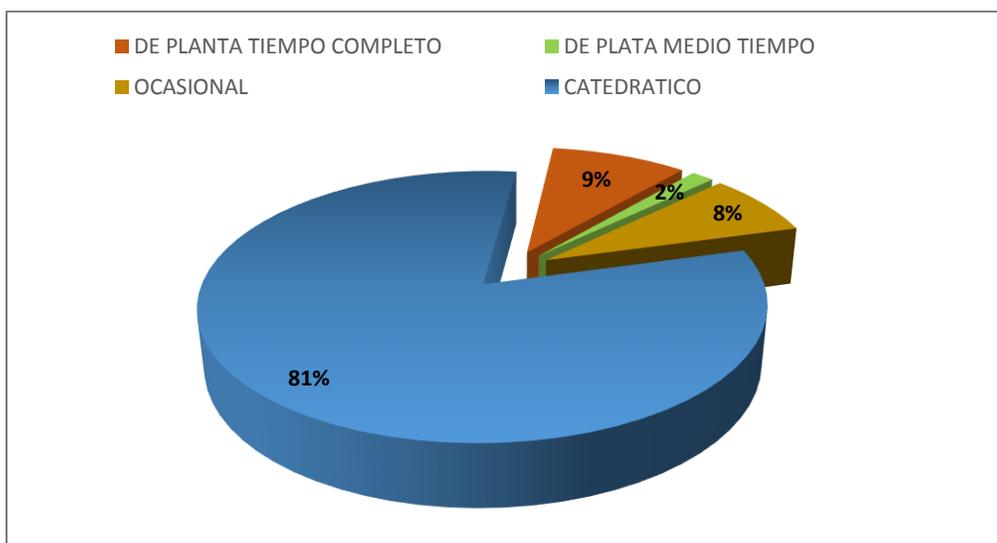


Figura 5. Tipo de vinculación que tiene con la Universidad

La mayoría de los docentes de la Facultad, indican que la vinculación actual que tienen con la Universidad es de tipo Catedrático quienes son los que tienen contrato de prestación de servicios, seguido por los docentes que tienen una vinculación de planta tiempo completo con un 9% y los docentes con vinculación de tipo Ocasional con un 8%, por último encontramos los docentes de planta medio tiempo con un 2% en la población encuestada.

Tabla 6

Mayor cargo desempeñado en cuanto a su experiencia laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
DOCENTE	64	100%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

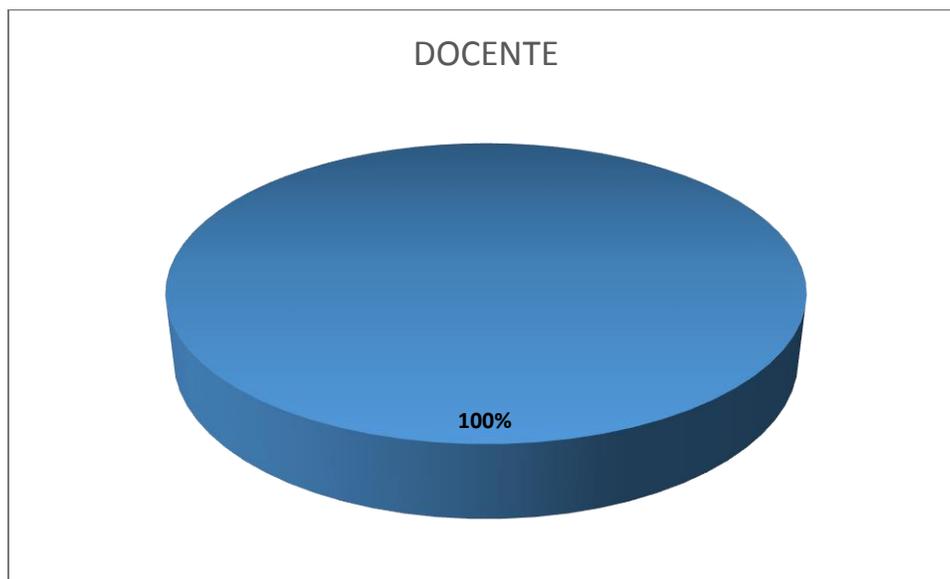


Figura 6. Mayor cargo desempeñado en cuanto a su experiencia laboral

Según el estudio realizado y la aplicación de la encuesta, se puede analizar que el cargo más desempeñado por el profesorado en cuanto a su experiencia laboral es el rol Docente.

Tabla 7*Otros cargos desempeñados por los docentes en cuanto a su experiencia laboral*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
COORDINADOR	10	16%
DIRECTOR	7	11%
GERENTE	6	8%
REVISOR FISCAL	5	7%
ASESOR	4	6%
CONTADOR INDEPENDIENTE	4	6%
JEFE ADMINISTRATIVO	4	6%
INDEPENDIENTE	3	5%
AUDITOR	3	5%
CONTADOR EMPRESA	2	3%
INSTRUCTOR SENA	2	3%
DECANO	2	3%
REPRESENTANTE	2	3%
JEFE DE FINANZAS	2	3%
CONSULTOR	2	3%
JEFE DE PRESUPUESTO	1	2%
SECRETARIO DE HACIENDA	1	2%
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	2%
ASESOR COMERCIAL	1	2%
SECRETARIO GENERAL	1	2%
COMERCIANTE INDEPENDIENTE	1	2%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

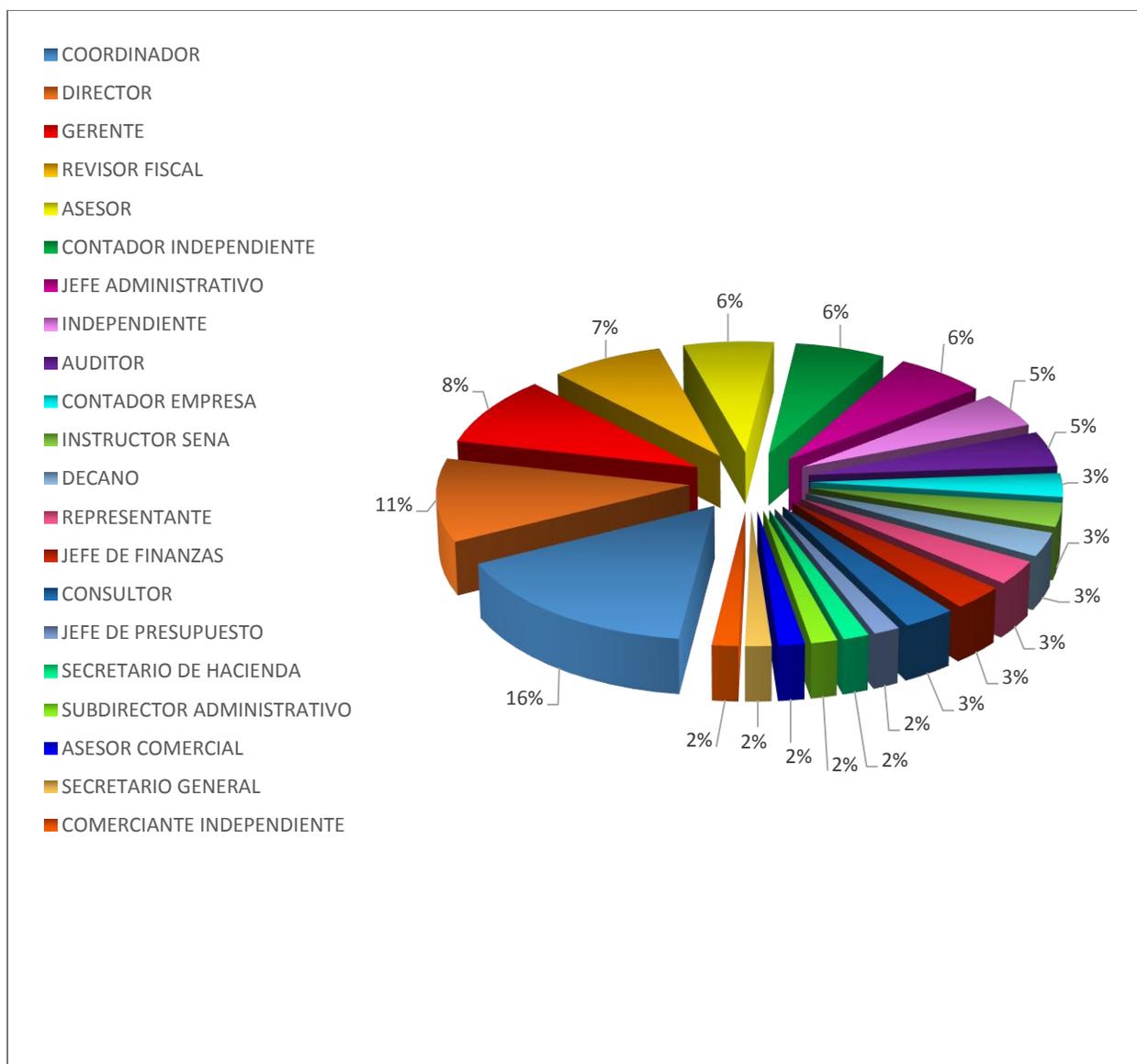


Figura 7. Otros cargos desempeñados por los docentes en cuanto a su experiencia laboral

De acuerdo a la población encuestada se puede analizar que los docentes han desempeñado otros cargos como Coordinador y de igual manera encontramos el cargo de Director y Gerente, siendo estos los más ejercidos por los docentes de la Facultad.

También se destacan algunos cargos que los docentes han ocupado como son Revisor Fiscal, Asesor, Contador Independiente, Jefe Administrativo, Independiente, Auditor, Contadores de Empresas, Instructor Sena, Decano, Representante, Jefe de Finanzas, Consultor, Jefe de Presupuesto, Secretario de Hacienda, Subdirector Administrativo, Asesor Comercial, Secretario General y Comerciante Independiente.

Tabla 8

Desarrollo de investigaciones como docente dentro de la Universidad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	41%
NO	38	59%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

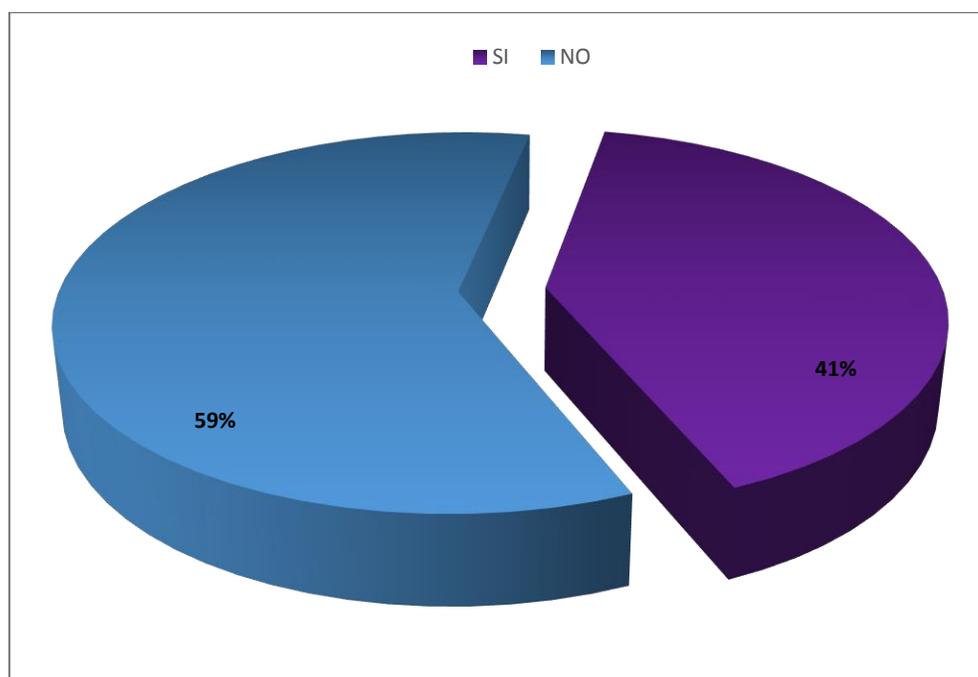


Figura 8. Desarrollo de investigaciones como docente dentro de la Universidad

Al indagar sobre el desarrollo de algún tipo de investigación dentro de la Universidad, se pudo analizar que con un porcentaje del 59% los docentes manifestaron no haber realizado investigaciones y un 41% de los encuestados ha realizado investigaciones de diferente índole.

Tabla 9

Productos de las investigaciones realizadas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
ARTICULOS EN REVISTA	5	8%
PONENCIAS	8	12%
LIBROS	4	6%
CAPITULOS DE LIBROS	4	6%
TRABAJOS DE GRADO	10	16%
ARTICULOS CIENTIFICOS	3	5%
NO APLICA	30	47%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

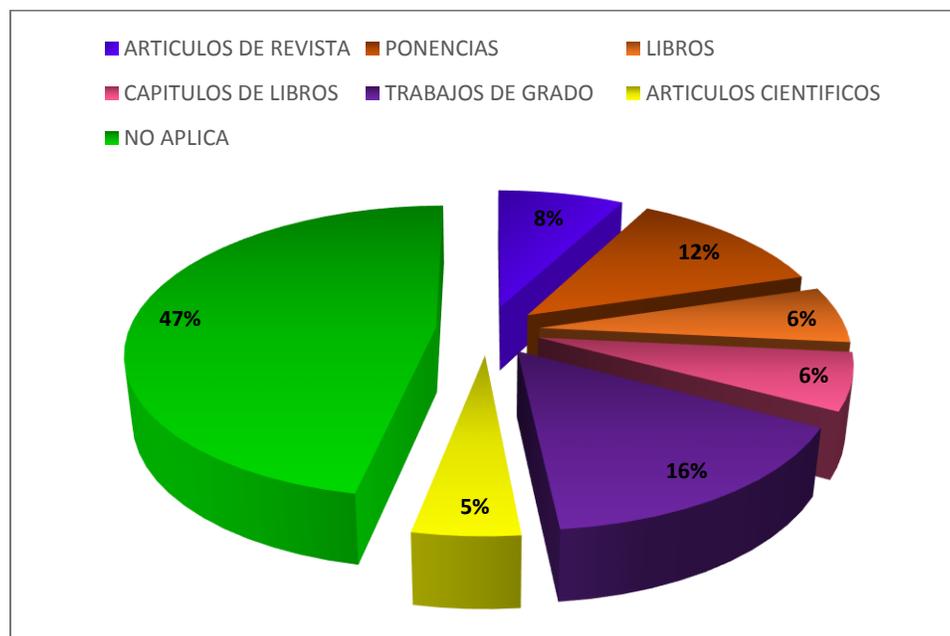


Figura 9. Productos de las investigaciones realizadas

Analizando los datos obtenidos, el resultado refleja que la mayor parte de los profesores encuestados no ha realizado ningún tipo de investigación, tal como lo indica el 47% de la representación gráfica, tan solo un 8% de la población si ha realizado investigaciones como artículos en revista y el 12 % en ponencias, con un 16% encontramos docentes que han elaborado trabajos de grado y por ultimo están los que han hecho libros, capítulos de libros y artículos científicos.

4.2 Factores que inciden en la satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO

Al momento de determinar los factores que inciden en la satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPSO, se hace necesario realizar un análisis de la encuesta dirigida a los docentes de la Facultad, con la finalidad de abordar la exactitud de cuáles son los factores que afectan la laboral de cada uno.

Tabla 10

Herramientas que brinda la Universidad para el desarrollo de las actividades

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	51	80%
NO	13	20%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

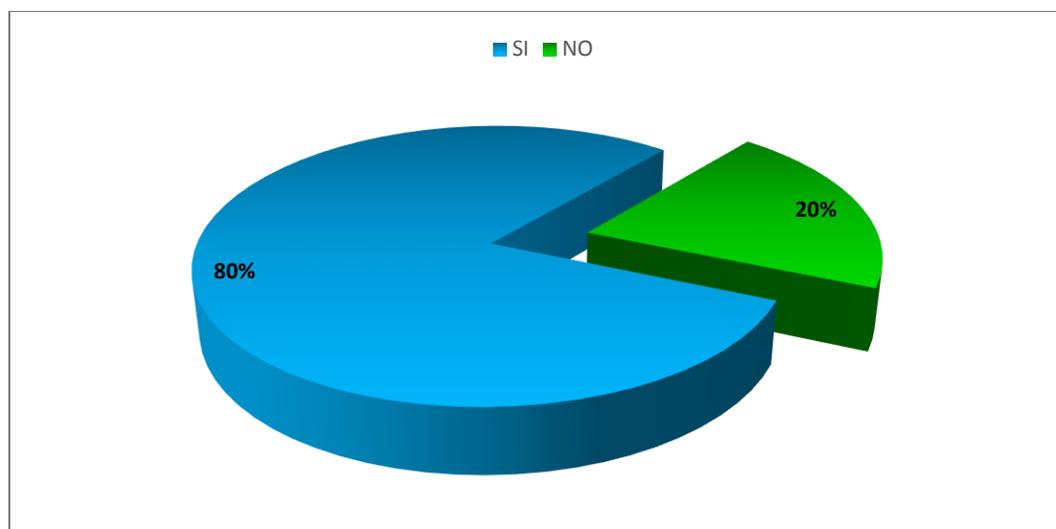


Figura 10. Herramientas que brinda la Universidad para el desarrollo de las actividades

Los docentes de la Facultad con un 80%, opinaron que la Universidad les brinda las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades de la manera más óptima, caso contrario un 20% de los encuestados manifiesta que la Universidad le hace falta aportar más herramientas para mejorar el desarrollo de sus actividades.

Tabla 11

Aspectos que la Universidad debería mejorar para los docentes

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SALARIO	15	23%
CAPACITACIONES	10	16%
TECNOLOGIA	5	8%
CLIMA ORGANIZACIONAL	5	8%
INFRAESTRUCTURA	4	6%
INCENTIVOS	20	31%
OTROS	5	8%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

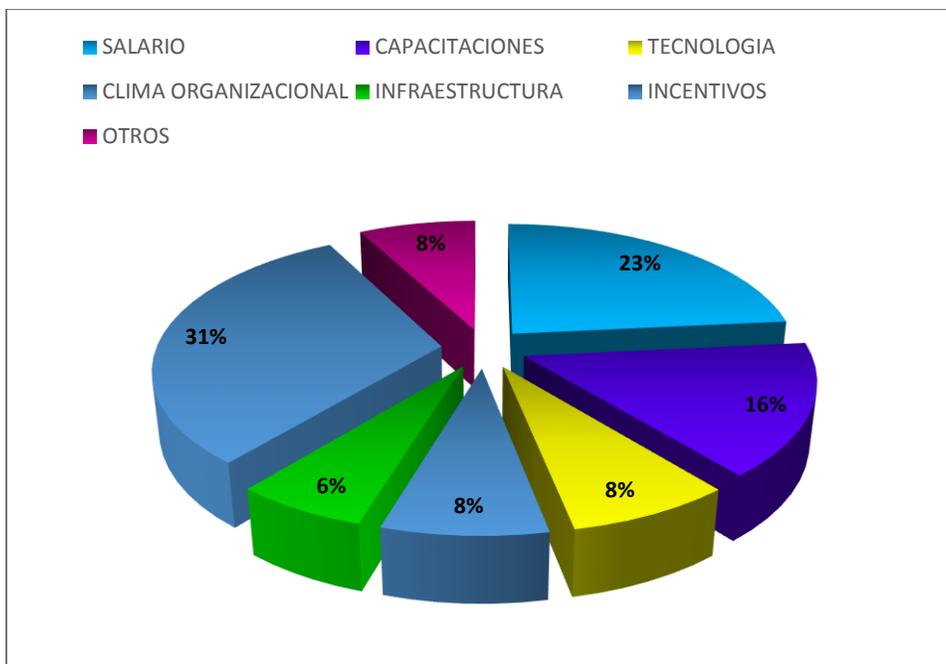


Figura 11. Aspectos que la Universidad debería mejorar para los docentes

En el estudio realizado, los docentes manifestaron en un 31% que la Universidad debe mejorar los incentivos, ya que están inconformes con que no se les reconozca el buen trabajo que realizan, de igual forma encontramos con un 23% y 16% piden mejores salarios y que se les realicen capacitaciones continuamente debido a que pocas veces lo hacen, un 8% de los encuestados manifiesta que la tecnología es poca en el momento de dictar las clases ya que en ocasiones no se cuenta con un lugar o herramienta tecnológica para el desarrollo de la misma.

Para finalizar, encontramos dos aspectos que los docentes manifiestan ser importantes para laborar mejor, como lo es el clima organizacional con un 8% y la infraestructura con un 6%, y con un 8% algunos docentes agregaron que también la Universidad mejore el trato, de que haya más respeto para ellos como persona y como profesional, el brindar más apoyo logístico para el desarrollo de las clases y realizar intercambio internacional.

Tabla 12

Frecuencia con la que se siente estresado el docente en su trabajo

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	6	10%
CASI SIEMPRE	22	34%
NUNCA	36	56%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

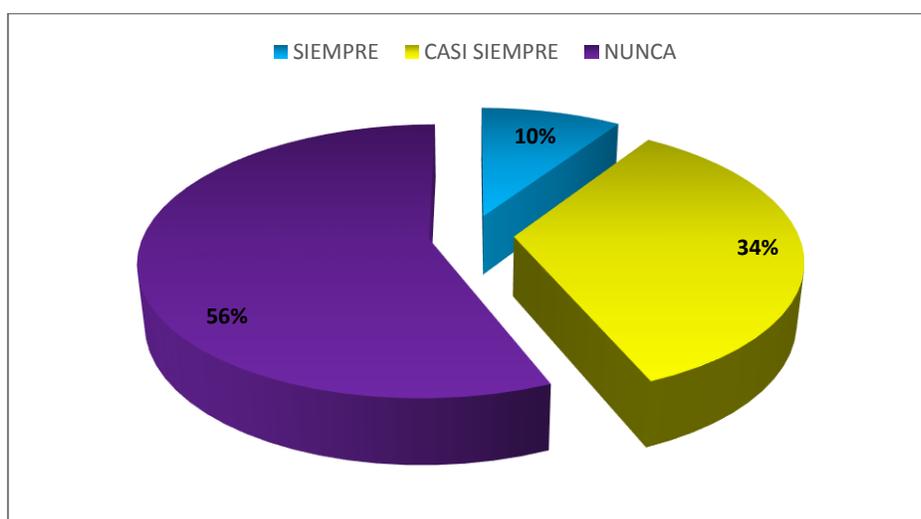


Figura 12. Frecuencia con la que se siente estresado el docente en su trabajo

Un 56% de la población docente encuestada manifestaron que nunca se han sentido estresados en el momento de ejercer su trabajo ya que les agrada su labor, un 34% de los docentes casi siempre siente estrés en su trabajo y un 10% de los encuestados sienten estrés siempre que realizan sus funciones diarias en su trabajo.

Tabla 13

Apoyo por parte de la Universidad para resolver sus problemas personales y familiares

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	39%
NO	35	55%
NUNCA HE SOLICITADO	4	6%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

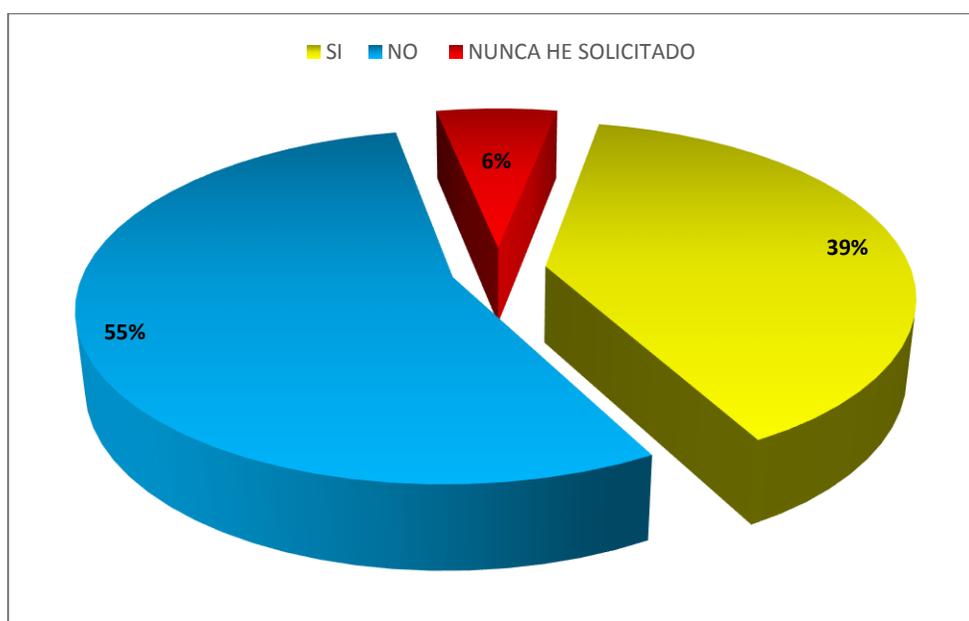


Figura 13. Apoyo por parte de la Universidad para resolver sus problemas personales y familiares

Al indagar sobre si recibe apoyo por parte de la Universidad para resolver sus problemas personales y familiares, manifestaron con un 55% que no reciben el apoyo para resolver cualquier inconveniente que se les presente, caso contrario con un 39% los docentes si han tenido el apoyo de la Universidad para solucionar los problemas presentados en algún momento y un

6% opinan que nunca han visto la necesidad de pedir la ayuda para cualquier eventualidad presentada ya sea personal o familiar.

Tabla 14

Valor integral de su satisfacción laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
UNO	1	2%
DOS	1	2%
TRES	6	9%
CUATRO	40	62%
CINCO	16	25%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

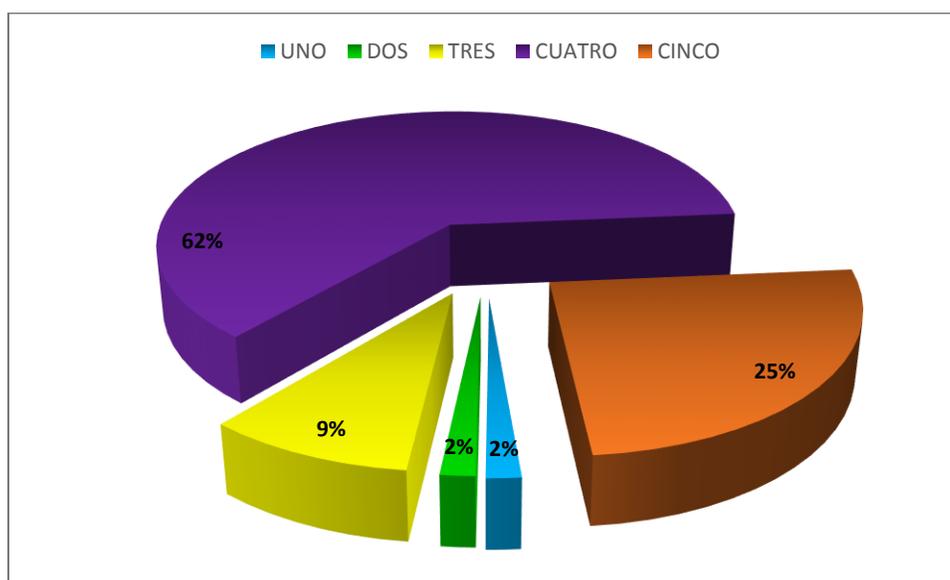


Figura 14. Valor integral de su satisfacción laboral

Con relación al valor integral de su satisfacción laboral, calificada de 1 a 5, se aprecia que los docentes calificaron con 4 este factor, seguido por los docentes que calificaron con 5 su satisfacción laboral, de igual forma están los docentes con una satisfacción laboral de 3 y por

últimos los docentes que no se encuentran satisfechos con su labor realizada calificando en 1 y 2 de la población encuestada.

Tabla 15

Recomendaciones hechas a la Dirección de la Universidad para que mejore el nivel de satisfacción de los docentes

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
MAYORES PROGRAMAS DE CAPACITACIONES	10	16%
MAYOR INCENTIVOS	8	12%
MEJORAR LOS SALARIOS	5	8%
ADECUACION DE AULAS DE CLASE	5	8%
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	3	5%
CARGA DE TRABAJO	3	5%
MÁS MOTIVACIÓN E INTEGRACION	3	5%
ESTABILIDAD EN LOS CONTRATOS	3	5%
OFRECER SALA PARA PROFESORES	2	3%
MÁS PARTICIPACION AL CATEDRATICO	2	3%
OPORTUNIDAD DE CAPACITACIONES EN MAESTRIAS Y DOCTORADOS A LOS DOCENTES CATEDRATICOS	2	3%
VINCULACIÓN DE MÁS DOCENTES	1	1%
ACABAR CON LA CORRUPCIÓN	1	1%
EVENTOS Y ENCUENTROS	1	1%
NO RESPONDE	15	24%
TOTAL	64	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

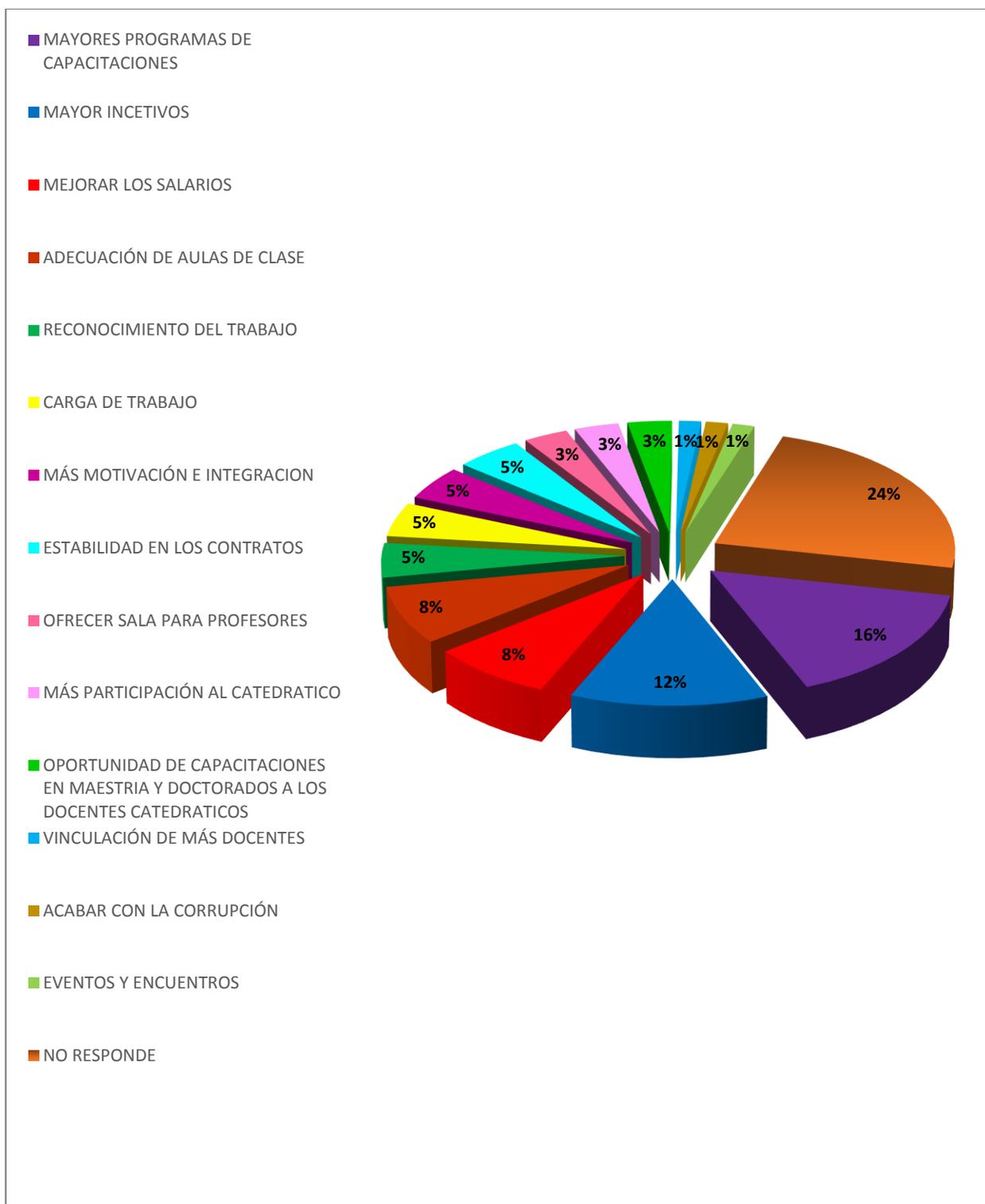


Figura 15. Recomendaciones hechas a la Dirección de la Universidad para que mejore el nivel de satisfacción de los docentes

Al preguntar a la población docente sobre cuáles serían las recomendaciones que le harían a la Dirección de la Universidad, la mayoría con un 24% se abstuvo de dar recomendaciones, pero un grupo de docentes manifestó con un 16% y un 12% respectivamente que se deben tener mayores programas de capacitación en diversos aspectos y mayores incentivos con el profesorado por su labor.

De igual manera encontramos varios grupos de docentes que hicieron las siguientes recomendaciones a la Dirección de la UFPSO, como realizar aumentos en la escala salarial, adecuar mejor las aulas de clase, dar un mejor reconocimiento del trabajo que diariamente realizan, revisar la distribución de carga de trabajo en algunos docentes, motivar e integrar más a todos los docentes, también de que haya estabilidad en los contratos que sean por méritos más no por palanca, ofrecer sala para profesores donde puedan guardar sus pertenencias y herramientas de trabajo, brindar una mayor participación a los docentes catedráticos en los asuntos administrativos de la Universidad, mayor oportunidad de capacitaciones en maestrías y doctorados a los docentes catedráticos, vincular más docentes de tiempo completo, acabar con la corrupción que viene generando malestar en la comunidad del alma mater , realizar eventos y encuentros culturales, sociales y deportivos.

4.3 Plan de Acción

Teniendo en cuenta la participación que ejercen los objetivos en la presente investigación, de acuerdo a la recolección de información que tiene como prioridad servir de base al momento de proponer acciones de mejora que permitan la superación de dichos factores críticos; así como también, las acciones y estrategias recomendadas para el logro de los objetivos planteados.

En el siguiente cuadro se presenta el análisis de los resultados obtenidos identificando las variables críticas en común, esto servirá como base y sustento para justificar el plan de acción que se detalla a continuación para cada variable evaluada.

Cuadro 3. Plan de Acción

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	META	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADOR
Incentivar al docente por los objetivos cumplidos durante el semestre.	Elaborar un programa que premie a los mejores docentes del semestre en diferentes aspectos.	Reunión de consejo de Departamento para elaborar el programa. Realizar un evento al final del semestre donde se efectúe la premiación.	Promover el reconocimiento de los docentes en cuanto a su desempeño, puntualidad, proactividad y calidad de los servicios que prestan en las áreas académicas.	Director de Departamento Dirección de la Universidad	Cinco meses	Reconocimiento dado al docente.
Establecer una adecuada escala salarial para los docentes.	Revisar el cumplimiento de los salarios que se tienen estipulados de acuerdo al nivel de formación con la que cuenta cada uno de los docentes de la Universidad.	Efectuar el salario por parte de la Universidad conforme al nivel de educación que cuenta cada uno de los docentes.	Lograr establecer una adecuada escala salarial.	Dirección de la Universidad	Cinco meses	Cumplimiento de los salarios para los docentes.
Desarrollar el plan de capacitación docente que tiene formulado la Facultad.	Revisar el plan de capacitación docente y efectuar las capacitaciones proyectadas. Medir la efectividad de la capacitación docente.	Realizar un cronograma de capacitaciones y realizar evaluación de las mismas.	Cualificar al personal docente.	Director de Departamento	Cinco meses	Número de capacitaciones realizadas.
Mejorar el uso de la tecnología en la labor docente.	Realizar capacitaciones en cuanto a las TIC e instalar herramientas de alta tecnología.	Realizar gestión ante Subdirección Académica para que se instalen en cada aula de clase video beam, computador, software	Generar una cultura del buen uso de las TIC y valorarlas como herramientas de apoyo al trabajo académico.	Director de Departamento Director de plan de estudios	Cinco meses	Mejora en el uso de la tecnología por parte de los docentes

		especializado y cubrimiento de la red wifi en todo el campus universitario. Capacitar sobre uso de las herramientas tecnológicas.				
Estimular la integración en cada uno de los docentes.	Elaborar un programa de integración docente.	Realizar actividades semestralmente donde los docentes puedan conocerse mejor y establecer una comunicación amplia y directa.	Generar mayor unión entre los docentes.	Director de Departamento	Cinco meses	Integración de docentes.
Desarrollar, conservar y operar la infraestructura física y áreas comunes de la institución con criterios, normas y principios de sustentabilidad, para el adecuado cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad.	Recomendar a las directivas de la Universidad la ejecución de cada uno de los proyectos de construcción, ampliación y adecuación de la infraestructura, que demandan las distintas dependencias, bajo un contexto sustentable para contribuir al desarrollo de las actividades de la Universidad.	Mantener en óptimas condiciones los edificios, infraestructura e instalaciones, mediante la implementación de acciones de conservación para contribuir a un mejor desempeño de las funciones en el alma mater.	Mantener en óptimas condiciones cada una de las instalaciones de la institución.	Dirección de la Universidad Planeación	Anual	Mejorar la infraestructura

Fuente: Autores del proyecto

Capítulo 5: Conclusiones

En la presente investigación se pudo conocer la importancia de la participación activa del docente en todo el proceso de formación educativa que se lleva a cabo en una institución de educación superior. Es decir, entender al educador no como un destinatario sino como un sujeto social, cargado de conocimientos y experiencias que harán de toda propuesta de transformación, un proyecto viable.

Al finalizar esta investigación podemos concluir que existe un considerable grado de satisfacción en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, como lo demuestran los resultados de la encuesta realizada, esto representado en un 62%, cabe aclarar que no se pueden descuidar ciertos aspectos y en los cuales se debe lograr una mejoría para mantener la satisfacción entre los docentes de la Facultad como lo son: los incentivos, el salario fueron los dos factores que tuvieron un mayor porcentaje, debido a que manifiestan de que no se les está valorando su trabajo como tal, la infraestructura, capacitaciones, tecnología y clima organizacional son entre otros los aspectos que algunos docentes manifiestan que se deben tener en cuenta, estos factores juegan un papel fundamental en el desarrollo de la labor del profesorado, por lo tanto se hace necesario de que se tomen acciones a todas aquellas debilidades encontradas y genere un cambio en la satisfacción laboral para cada uno de ellos.

Capítulo 6: Recomendaciones

Con el fin de conocer el nivel educativo de los docentes, se hace necesario seguir realizando caracterizaciones sobre la formación del docente que contribuyan a la eficiencia y eficacia de su nivel educativo y pedagógico, lo cual se reflejara en los conocimientos adquiridos por los alumnos y los beneficios que trae para la Facultad tener docentes mejor preparados.

Continuar aplicando encuestas cada año a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, para conocer cuáles son aquellos factores que vienen afectando la satisfacción del docente en la ejecución de todas sus actividades que realiza diariamente.

Para llevar este proyecto acabo es de vital importancia recibir el apoyo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, para aplicar la propuesta diseñada y adaptada para los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas que traiga consigo beneficios que generen un cambio en la forma de laborar del docente y permita tener una mejor satisfacción en el trabajo diario en cada uno de ellos.

Referencias

- Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. (2004), México: Editorial McGraw – Hill.
- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (UFPSO, s.f). Historia de la UFPSO. (Citado el 01 de Marzo de 2016) Recuperado de: <https://ufpso.edu.co/Historia>
- Guadalupe, C. (26 de junio de 2010). Importancia del Docente. (Citado el 02 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://www.focal.ca/publications/focalpoint/260-june-2010-cesar-guadalupe-sp>
- Iriarte Cerdán, L. (s.f). Historia de la satisfacción. (Citado 11 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6156/TFM.pdf?sequence=1>
- Fernández San Martín, M. I. (s.f). Satisfacción laboral, (Citado 11 de Marzo de 2016). Recuperado de: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL69/69_6_487.pdf
- Olarte Vargas, M. L. (2011). Determinantes de la satisfacción laboral. (Citado 11 de Marzo de 2016). Recuperado de: http://avalon.utadeo.edu.co/programas/pregrados/economia/grupo_economia/tesis_liliana_olarte.pdf
- Caballero Rodríguez, K. (2002). Satisfacción en el trabajo. (Citado 11 de Marzo de 2016). Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Concepto.de, (2015). Diagnostico. (Citado 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://concepto.de/diagnostico/>
- Universidad Católica del Norte, (UCN, 2010). Caracterización (Universidad Católica del Norte [UCN], 2010). (Citado 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://www.ucn.edu.co/sistema-investigacion/Documents/instrumento%20para%20caracterizar%20experiencias.pdf>
- Concepto.de, (24 de Agosto de 2012). Satisfacción Personal. (Citado 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://Concepto.de/satisfaccion-personal/>
- Concepto.de, (2015). Docente. (Citado el 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://concepto.de/docente/>
- Factoriamun, (19 de Julio de 2009). Experiencia Laboral (Mensaje de un blog). (Citado el 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://personasorganizaciones.blogspot.com.co/2009/07/una-definicion-de-experiencia-laboral.html>

- Significados, (2013). Plan de Acción. (Citado el 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://www.significados.com/plan-de-accion/>
- García, J. A. (s.f). La jerarquía de necesidades de Maslow. (Citado el 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow#!>
- Sigma Politécnico, (s.f). Teoría de los dos Factores. (Citado 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/herzberg2.html>
- Los Recursos Humanos, (30 Octubre de 2010). Teoría de Vroom. (Citado el 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://www.losrecursoshumanos.com/la-motivacion-para-producir-la-teoria-de-vroom/>
- Del Castillo, C. (2016). Teoría de la Fijación de Metas. (Citado 10 de Marzo de 2016). Recuperado de: <http://aulainteractiva.org/teoria-de-la-fijacion-de-metas-172>
- Ministerio de Educación Nacional, (MEN, 25 de Marzo de 2009). Bienestar Laboral (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2009). (Citado 11 de Marzo de 2016). Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf
- Ministerio de Educación, (MEN, Septiembre 14). Estatuto Docente (Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (Citado 11 de Marzo de 2016). Disponible en internet en: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación, (MEN, 19 de Junio de 2002). Salarios e incentivos (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2002). (Citado 11 de marzo de 2016). Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación, (MEN, 28 Diciembre de 1992). Ley 30. (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 1992). (Citado 19 de Abril de 2016). Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85860_archivo_pdf.pdf
- Universidad Francisco de Paula Santander, (UFPS, 6 Noviembre de 1996). Estatuto Docente (Universidad Francisco de Paula Santander [UFPS], 1996). (Citado el 19 de Abril de 2016) Recuperado de: http://www.ufps.edu.co/ufpsnuevo/modulos/contenido/view_content.php?item=44

Apéndices

APÉNDICE A: Encuesta dirigida a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas



Objetivo: Realizar una evaluación para medir el nivel de satisfacción de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Responda marcando con una **X** la respuesta que se adapte a su situación. Por favor sea objetivo a la hora de responder esta encuesta.

1. Cuánto tiempo tiene usted de ser docente en la UFPSO?

Entre 1 a 5 años Entre 6 a 10 años Más de 10 años

2. En qué categoría se encuentra usted?

Auxiliar _____ Asistente _____

Asociado _____ Titular _____

3. ¿Cuál es su formación en pregrado?

4. Ha realizado algún tipo de postgrado durante toda su profesión?

Sí No

Cuál? _____

5. En estos momentos qué tipo de vinculación tiene con la Universidad?

De planta tiempo completo Ocasional

De planta Medio tiempo Catedrático

6. En cuanto a su experiencia laboral cuáles han sido sus tres últimos cargos?

7. Como docente ha desarrollado algún tipo de investigación dentro de la Universidad?

Sí No

8. ¿Cuáles han sido los productos de las investigaciones realizadas?

9. La Universidad le brinda las herramientas necesarias para el óptimo desarrollo de sus actividades?

Sí No

10. ¿Cuáles aspectos creería usted que la Universidad debería mejorar para los docentes?

Salario Tecnología Infraestructura
 Capacitaciones Clima Organizacional Incentivos

Otro___ Cuál? _____

11. Con qué frecuencia se siente estresado en su trabajo?

Siempre Casi siempre Nunca

12. Recibe el apoyo por parte de la Universidad para resolver sus problemas personales y familiares?

Sí No Nunca he solicitado

13. Valore integralmente su satisfacción laboral

1___ 2___ 3___ 4___ 5___

14. ¿Qué recomendaciones le haría usted a la Dirección de la Universidad para que mejore el nivel de satisfacción de sus docentes?
